



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE CONSELHEIRO MAIRINCK

Princesinha da BR-153- Estado do Paraná

Praça "Otacílio Ferreira" nº 82 - Fone: Fax (0xx43) 561-1221

CNPJ 75.968.412/0001-19- E-mail: secretaria@conselheiomairinck.pr.gov.br

LEI Nº 524/2014

SÚMULA - Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de Conselheiro Mairinck, Estado do Paraná e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Conselheiro Mairinck, Estado do Paraná, **APROVOU** e eu Prefeito Municipal **SANCIONO** a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

Da Estrutura do Quadro de Pessoal

Art. 1.º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Município de Conselheiro Mairinck, Estado do Paraná, obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro Permanente, cujos grupos ocupacionais, cargos e referências de enquadramento funcional, constam do Anexo I, desta Lei.

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

I - Grupo Ocupacional- O conjunto de cargos que dizem respeito a atividades profissionais correlatas ou afins, quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento em seu desempenho.

II - Cargo Público – é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, identificando-se pelas características de criação por Lei, denominação própria, número de vagas, carga horária de trabalho e pagamento pelo erário municipal;

III - Servidor – é toda pessoa legalmente investida em cargo público;

IV - Quadro Geral – composto por todos os servidores da Administração Direta do Município de, excluindo-se os servidores do Quadro do Magistério e do Poder Legislativo, os quais obedecerão a seus planos de carreira próprios;

V - Tempo de Serviço Público Municipal – é todo o tempo decorrido da data de admissão no serviço público local até a data de vigência desta Lei, ou todo o tempo de serviço prestado na Administração, ininterruptamente dos poderes Executivo,

Legislativo ou autárquico do Município de, que venha a ser averbado nos assentamentos individuais do servidor;

VI – Avanço- é a mudança de nível de vencimento do servidor para o nível imediatamente posterior, no mesmo cargo e referência, sempre dentro do mesmo Grupo Ocupacional, por critérios de merecimento, observadas as normas estabelecidas em Lei.

VII - Vencimento - É a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, constante no nível inicial de cada referência, nunca inferior a um salário mínimo, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal;

VIII - Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e/ou temporárias estabelecidas em lei;

IX- Interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

Parágrafo único - A apuração do tempo de serviço público municipal local a que se refere o inciso VI, deste artigo será feito em dias, observado o seguinte:

I - o número de dias será convertido em anos, considerados de 365 dias;

II - não serão feitos arredondamentos, considerando-se apenas os anos inteiros.

CAPÍTULO II **Do Plano de Cargos**

Art. 3.º - O Plano de Cargos será integrado por cargos providos em Carreira, cujas respectivas atribuições correspondem ao exercício de trabalhos continuados indispensáveis ao desenvolvimento do serviço público do Município.

Art. 4.º - Os cargos de cada um dos grupos ocupacionais, que formam o PLANO DE CARGOS, são os constantes no Anexo I, desta Lei.

Art. 5.º -Na Estrutura de Cargos constantes no Anexo I, cada cargo possuirá seus respectivos níveis formando a grade de vencimento e das progressões horizontais.

Art. 6.º - Para cada cargo dos grupos ocupacionais constantes da ESTRUTURA DE CARGOS, far-se-á a descrição do cargo, das funções, tarefas ou atribuições, das responsabilidades, conforme já anteriormente previsto em Leis anteriores diversas.

Art. 7.º - A estrutura básica dos cargos fundamenta-se na similaridade e serão classificados de acordo com a natureza profissional, escolaridade exigida e complexidade de suas atribuições, consistindo-se em 04 (quatro) grupos Ocupacionais de cargos, a saber:

Grupo Ocupacional	Descrição
GOP	Grupo Ocupacional Profissional
GOSP	Grupo Ocupacional Semi-Profissional
GOA	Grupo Ocupacional Administrativo
GOSG	Grupo Ocupacional Serviços Gerais

Art. 8.º - Os cargos de cada grupo ocupacional obedecem aos seguintes requisitos básicos:

I - GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL

Os cargos deste grupo abrangem as atividades que requerem grau elevado de atividade mental e se relacionam com aspectos teóricos e práticos de campos complexos do conhecimento humano.

Esses cargos exigem estudos acadêmicos extensos e profundos, ou de experiência intensiva e equivalente, ou mesmo a combinação de ambos - instrução e experiência - para o bom desempenho do cargo.

Os ocupantes deste grupo deverão possuir conhecimento mínimo em nível de graduação.

II - GRUPO OCUPACIONAL SEMIPROFISSIONAL (Técnicos)

Os cargos deste grupo incluem ocupações ligadas a aspectos teóricos e práticos de campos do conhecimento humano que exigem escolaridade ou experiências um tanto intensivas, ou mesmo a combinação de ambas, para o desempenho adequado das funções.

Os ocupantes deste grupo deverão possuir conhecimento mínimo em nível de ensino médio e, quando necessário, habilitação específica.

III - GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO

Os cargos deste grupo incluem ocupações qualificadas ou semi-qualificadas, sendo suas funções administrativo-operacionais que requeiram o conhecimento interno e minucioso dos processos envolvidos no trabalho, o exercício de considerável ação coordenada, limitadas, normalmente, a uma rotina bem definida. Incluem-se neste grupo as ocupações manuais simples, que podem ser executadas após curto período de aprendizado.

Os ocupantes deste grupo deverão possuir formação no ensino médio completo e, quando necessário, habilitação específica.

IV - GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS GERAIS

Os cargos deste grupo compreendem atividades cujas tarefas requerem conhecimentos práticos do trabalho limitados a uma rotina onde predomine o esforço físico.

Os ocupantes deste grupo deverão ser necessariamente alfabetizados ou possuir conhecimento mínimo em nível de ensino fundamental completo (anos finais) e, quando necessário, habilitação específica.

Art. 9.º - Os cargos de provimento efetivo, distribuídos em Grupos Ocupacionais, constantes do Anexo I desta Lei, serão providos:

I- pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas nesta Lei;

II- por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal;

III - pelas demais formas previstas em lei.

Parágrafo Único - É expressamente proibida a realização de concurso interno para o provimento de cargos e/ou elevação de referências.

Art. 10 - Na vacância/extinção de cargos e, existindo servidores inativos na função, deverão estes, através de lei específica, serem correlacionados com outros da ativa de valor igual ou semelhante, nunca inferior.

Art. 11 - A nomeação para cargos de provimento efetivo far-se-á, exclusivamente, na referência e nível iniciais da carreira.

Art. 12 - Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos, a natureza e complexidade estabelecida para cada cargo, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município de ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidades a quem lhe der causa.

§ 1.º - São requisitos básicos para provimento de cargo público:

I - ser brasileiro ou estrangeiro, na forma da lei;

II - gozar dos direitos políticos;

III - estar em dia com as obrigações militares, se do sexo masculino, e as eleitorais;

IV - ter idade mínima de 18 (dezoito) anos, no ato da investidura no cargo;

V - possuir aptidão física e mental, comprovada em prévia inspeção médica oficial, admitida a incapacidade física parcial, na forma prevista em lei e regulamentação específica;

VI - nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo;

VII - habilitação legal para exercício de profissão regulamentada.

Art. 13 - A criação de novos cargos e/ou vagas integrantes desta Lei será autorizado por Lei específica, mediante iniciativa do Prefeito Municipal.

Art. 14 - O Poder Executivo Municipal não dispendo de servidores efetivos em condições de ocupar ou responder por cargos em Comissão, estes tidos como de confiança, poderá nomear pessoas de outras esferas do governo ou da iniciativa privada, desde que possuam habilitação profissional para ocupar os cargos em comissão.

§ 1.º - Os cargos em Comissão são os de direção, chefia e assessoramento, todos de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal.

§ 2.º - Os Diretores Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, abono, prêmio, verba de representação ou qualquer outra espécie remuneratória.

§ 3.º - Caso o servidor nomeado esteja em estágio probatório, este será automaticamente interrompido na data da publicação da nomeação, até a revogação do ato, donde continuará a contagem do estágio probatório.

CAPÍTULO III **Do Plano de Vencimento**

Art. 15 - Considera-se vencimento a contrapartida em espécie, regularmente paga pelo Poder Executivo, por período mensal de trabalho, ao servidor ocupante de cargo, pelo efetivo serviço prestado.

§ 1.º - Em hipótese alguma haverá redução nominal de vencimentos e/ou mitigação proporcional de jornada de trabalho, em respeito ao Princípio da Irredutibilidade Salarial dos servidores públicos, disposto no artigo 37, XV, da Constituição Federal, bem como, por não haver a previsibilidade desta medida de redução de despesas com pessoal no rol do artigo 169 da Carta Federal. Para eventual cumprimento aos limites com pessoal o Município adotará, impreterivelmente, as providências averbadas nos artigos 21, 22 e 23 da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000), combinado, em sendo o caso, com o § 3º, do Artigo 169, da Constituição Federal.

§ 2.º - As faltas ao serviço não justificadas ou não comprovadas, por lei serão descontadas do vencimento mensal do servidor e computadas para efeito de concessão de férias nos termos da legislação vigente aplicável ao Município de Conselheiro Mairinck, Estado do Paraná.

Art. 16 - Os vencimentos dos cargos efetivos deste Plano serão os estabelecidos em moeda corrente no País, por cargos, referências e níveis, especificados nas tabelas constantes do Anexo II desta Lei.

Art. 17 - A Tabela de Vencimentos será composta da seguinte forma:

§ 1.º - Cada referência é escalonada em 35 (trinta e cinco) níveis de vencimentos, (do nível 0 (zero) ao nível 35 (trinta e cinco), com elevação de 1% (um por cento), entre cada nível a cada 01 (um ano).

§ 2.º - O servidor em estágio probatório permanecerá todo interstício no mesmo nível 0 (zero) de sua referência.

§ 3.º - Depois de cumprido o estágio probatório, o servidor será, dentro de sua referência, automaticamente elevado para o nível 3, constante na Tabela de Vencimento de seu Grupo Ocupacional.

§ 4.º - O servidor estável aprovado em concurso público para novo cargo efetivo, não perderá seu avanço horizontal pertencente à função anterior, entretanto, iniciará a contagem no nível "0" (zero) da nova função.

Art. 18 - A remuneração dos ocupantes de cargos e das funções públicas do Município de Conselheiro Mairinck e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal do Chefe do Poder Executivo Municipal (Prefeito Municipal), observado o disposto no art. 37, inciso XI, da Constituição Federal.

Art. 19 - A reposição salarial e/ou aumento real geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos desta Lei, será efetuada anualmente, por lei específica, sempre no mês de Abril e sem distinção de índices, conforme o disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal.

Art. 20 - O Poder Executivo publicará anualmente os valores da remuneração dos cargos públicos da Prefeitura Municipal de Conselheiro Mairinck, conforme dispõem o § 6º, do art. 39 da Constituição Federal.

CAPÍTULO IV

Da Lotação

Art. 21 - A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura Municipal de.

Art. 22 - O Diretor Municipal de Administração, periodicamente, estudará em conjunto com a Conselho de Política e Remuneração de Pessoal e com os demais órgãos da Prefeitura, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

Art. 23 - As conclusões do estudo deverão ser efetuadas com a devida antecedência para que se prevejam na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

CAPÍTULO V

Seção I

Do Treinamento

Art. 24 - Fica instituído como atividade permanente na Prefeitura o treinamento de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II- capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III- estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV- integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 25 - Serão três os tipos de treinamento:

I -de integração, tendo como finalidade de promover a inserção do servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento da Prefeitura;

II -de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas ao desenvolvimento funcional;

III -de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinham exercendo até o momento.

Art. 26 -O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado, direta ou indiretamente, pela Prefeitura:

I- com a utilização de monitores locais;

II -mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

Art. 27 - As chefias e Diretorias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II -facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutor, quando necessário;

IV- submetendo-se a programas de treinamento relacionados às suas atribuições.

Art. 28 – O Departamento Municipal de Administração, através do órgão de Pessoal, em articulação com os demais órgãos interessados, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

Parágrafo único - Os programas de capacitação serão elaborados anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis a sua implementação e caso não seja ofertado na proposta orçamentária pelo executivo cursos de capacitação contidos nesta Lei, não impedirá o servidor de sua progressão horizontal, assegurando-lhe a nota integral exigida para este quesito.

Art. 29 -Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de treinamento estabelecido pela Administração, através de:

I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III- discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento em serviço, adequados a cada caso, desde que não implique desvio de função.

CAPÍTULO VI Do Plano de Carreira

Art. 30 - Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos cargos públicos em grupos ocupacionais e referências funcionais, bem como nos diversos níveis de vencimentos existentes para cada referência.

Parágrafo único - O Plano de Carreira aplica-se exclusivamente aos servidores detentores de cargos efetivos (que não estejam estágio probatório), excluída qualquer outra categoria.

CAPÍTULO VII DAS PROGRESSÕES Seção I Progressão Horizontal

Art. 31 - A Progressão Horizontal é entendida como a elevação do nível de vencimento em que se encontra o servidor do Quadro Geral, para aquela imediatamente posterior, dentro da respectiva Referência em que está posicionado, sempre dentro do mesmo Grupo Ocupacional.

§ 1.º - A apuração do índice para efeitos de cálculo da Progressão Horizontal dar-se-á mediante a simples somatória de todos os percentuais dos níveis já percorridos na carreira.

§ 2.º - Para efeitos de apuração do valor da Progressão Horizontal, deve-se aplicar o índice apurado na forma estabelecida no § 1º deste artigo, sobre o vencimento inicial da carreira.

§ 3.º - A progressão horizontal dar-se-á, nos termos do “*caput*”, a cada um ano, quando poderá o servidor estável avançar 01 (um) nível, mediante aprovação em avaliação anual de desempenho, cujos critérios serão definidos por regulamento próprio.

§ 4.º - A avaliação de desempenho citada no parágrafo anterior deve ser um sistema de apreciação do desempenho de cada servidor no cargo ocupado e de seu potencial de desenvolvimento, e será executada por comissão especialmente designada para este fim.

Seção II Progressão Vertical

Art. 32 - A progressão vertical é entendida como a passagem de um Nível de Vencimento, dentro da Classe e do Grupo Ocupacional em que se encontra o servidor, constante do Quadro Geral, para um Nível de vencimento imediatamente superior, dentro da respectiva referência, Classe e no mesmo Grupo Ocupacional em que está posicionado, e visa à valorização da qualificação profissional e será concedida da seguinte forma:

I- Para o GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL (GOP):

a) **Nível A** – Inicial da carreira, ou seja, graduação em nível de ensino superior, acrescida, caso seja necessário, de comprobatório de seu registro definitivo no conselho ou órgão de classe;

b) **Nível B** – Formação em nível de pós-graduação, em curso de Especialização (*latu sensu*), na área de atuação a que se refere o cargo de provimento efetivo, desde que citada formação não seja pré-requisito para ingresso ao cargo de provimento efetivo;

c) **Nível C** – Formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado ou Doutorado), na área de atuação a que se refere o cargo de provimento efetivo, desde que citada formação não seja pré-requisito para ingresso ao cargo de provimento efetivo

§ 1.º - Para a Progressão Vertical, os percentuais de diferenciação salarial serão:

a) Nível A: 1,00;

b) Nível B: 1,10;

c) Nível C: 1,15;

II- Para o GRUPO OCUPACIONAL SEMI-PROFISSIONAL (GOSP)

- a) **Nível A** – Inicial da carreira, ou seja, escolaridade concluída em nível de ensino médio acrescida de curso ou cursos técnicos correspondentes e necessários ao exercício dos cargos;
- b) **Nível B** – Graduação em nível de ensino superior na área de atuação a que se refere o cargo de provimento efetivo.
- c) **Nível C** – Formação em nível de pós-graduação, em curso de Especialização, Mestrado ou Doutorado, na área de atuação a que se refere o cargo de provimento efetivo.

§ 1.º - Para a Progressão Vertical, os percentuais de diferenciação salarial serão:

- a) Nível A: 1,00;
- b) Nível B: 1,10;
- c) Nível C: 1,15;

III- Para o GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO (GOA):

- a) **Nível A** – Inicial da carreira, ou seja, escolaridade concluída em nível de ensino médio;
- b) **Nível B** – Graduação em nível de ensino superior;
- c) **Nível C** – Formação em nível de pós-graduação em curso de Especialização, Mestrado ou Doutorado.

§ 1.º - Para a Progressão Vertical, os percentuais de diferenciação salarial serão:

- a) Nível A: 1,00;
- b) Nível B: 1,10;
- c) Nível C: 1,15;

IV- Para o GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS GERAIS (GOSG) - PERMANENTE:

- a) **Nível A** – Inicial da carreira, ou seja, necessariamente possuir conhecimentos em nível de ensino fundamental completo (anos finais);
- b) **Nível B** – Formação em nível de ensino médio completo.
- c) **Nível C** – Graduação em nível de ensino superior.

§ 1.º - Para a Progressão Vertical, os percentuais de diferenciação salarial serão:

- a) Nível A: 1,00;
- b) Nível B: 1,10;
- c) Nível C: 1,15.

§ 2.º - O adicional na modalidade de que trata o “*caput*” deste artigo será concedido após deferimento, pelo Chefe do Executivo Municipal, de requerimento da parte interessada.

§ 3.º - Juntamente com o requerimento deverão ser apresentados o original e cópia dos documentos comprobatórios de conclusão dos cursos específicos, devidamente reconhecidos pelo órgão competente.

§ 4.º - Só farão jus à percepção do adicional por aperfeiçoamento, os servidores efetivos que tiverem cumprido integralmente seu estágio probatório e que concluírem seus respectivos cursos, após o ingresso no serviço público, não fazendo jus ao benefício os cursos já concluídos na data de ingresso.

§ 5.º - Para efeitos de apuração do valor da Progressão Vertical, deverão ser aplicados os percentuais de diferenciação de níveis sobre o vencimento inicial da carreira.

Art. 33 - Os cursos serão considerados desde que observados o seguinte:

I - cursos do ensino médio ou do ensino superior ofertados por instituição reconhecida ou autorizada pelo MEC;

II- cursos de especialização: devem cumprir as resoluções do Conselho Nacional de Educação;

§ 1º - Os acréscimos de que trata o *caput* deste artigo serão concedidos uma única vez por graduação, sendo vedado o cômputo de mais de um diploma para o mesmo nível de graduação.

§ 2º - Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos e instituições de ensino reconhecidos pelo Ministério da Educação, na forma da legislação.

§ 3.º - Não sendo possível a entrega do diploma quando do requerimento da progressão, o servidor poderá entregar histórico escolar de conclusão do curso ou Certificado de Conclusão de Curso, desde emitidos pela Instituição que o promoveu, devendo apresentá-lo no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

§ 4.º - O prazo previsto no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por igual período, uma única vez, mediante requerimento do servidor.

§ 5.º - Caso não apresente o diploma no prazo previsto nos parágrafos anteriores, o servidor devolverá os valores recebidos e será reconduzido à situação anterior.

Subseção I **Do Adicional Por Tempo de Serviço**

Art. 34 - A cada 05 (cinco) anos de exercício efetivo no serviço público municipal, o servidor fará jus a um adicional por tempo de serviço, automaticamente incorporado ao vencimento, de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento básico, observado o limite

máximo de 30% (trinta por cento). Entretanto, o prazo para fruição começará a ser computado a partir da entrada em vigor desta Lei.

CAPÍTULO VIII

Da Avaliação de Desempenho

Art. 35 - A avaliação de desempenho constitui instrumento essencial à gestão de política que levará em conta à natureza das atividades pelo servidor, bem como as condições em que são exercidas, com a finalidade de atender a necessidade específica do cargo do executivo.

§ 1.º - A avaliação de desempenho tem por objetivos:

I -acompanhar o desempenho do servidor com vistas à promoção por desempenho;

II- levantar informações com vistas a decisões sobre treinamento remanejamento, aproveitamento funcional e planejamento de atividade do setor;

III- propiciar a melhoria das relações de trabalho entre chefia e servidor;

IV - ajustar o servidor ao desempenho de suas atribuições;

V - identificar e corrigir deficiências no trabalho do servidor;

§ 2.º - O sistema a que se refere este artigo será objeto de permanente avaliação e acompanhamento, destinados ao aperfeiçoamento, ajuste e adequação da realidade e necessidade institucional.

§ 3.º - Os requisitos a serem avaliados durante o estágio probatório e avaliações para promoção funcional do servidor da Prefeitura Municipal de Conselheiro Mairinck são:

I- aptidão e domínio metodológico e de conteúdo;

II - pontualidade;

III - assiduidade;

IV - iniciativa;

V- dedicação ao serviço;

VI - produtividade;

VII - disciplina;

VIII - idoneidade moral;

IX- responsabilidade;

X - relacionamento interpessoal.

Art. 36 - São estáveis após 03 (três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para o cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1.º - O servidor público estável só perderá o cargo;

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II- mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, assegurada ampla defesa.

Art. 37 -Caso a administração municipal não realize a avaliação de desempenho nas datas previstas, os servidores terão direito à promoção funcional (avanço de nível) automática.

CAPÍTULO IX

Do Conselho de Gestão de Políticas e Remunerações de Pessoal

Art. 38 - Fica instituído, nos termos do artigo 39 da Constituição Federal, o Conselho de Gestão de Políticas e Remunerações de Pessoal, no âmbito do Poder Executivo do Município, com a função de orientar e aprovar as ações voltadas à melhoria do sistema interno de gestão de recursos humanos.

§ 1.º - O Conselho será designado mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal, conforme segue:

- a) Representante do Chefe do Poder Executivo;
- b) Representante do Setor da área de Recursos Humanos;
- c) Representante da Secretaria Municipal de Finanças;
- d) 05 (cinco) servidores municipais efetivos e estáveis, os quais serão nomeados por indicação deliberada pelos próprios servidores;

§ 2.º - Os servidores tratados na alínea “d” terão, impreterivelmente, de preencherem os seguintes requisitos:

- a) Ser portador de diploma de ensino médio, no mínimo;
- b) Contar mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na qualidade de servidor municipal;
- c) Não ter sofrido penalidades administrativas nos 05 (cinco) últimos anos;
- d) Não estar afastado ou licenciado do cargo, exceto por motivo de exercício de mandato classista;
- e) Ter apresentado desempenho satisfatório, conforme sistema de avaliação funcional.

§ 3º. Fica expressamente vedada a remuneração dos membros do Conselho, em razão da relevância dos serviços prestados.

Art. 39 - As nomeações/indicações, previstas no §2º do artigo anterior, serão realizadas a cada 04 (quatro) anos, permitida apenas uma recondução de seus membros, por igual período.

§ 1.º - O primeiro Conselho de Gestão de Políticas e Remunerações de Pessoal será, obrigatoriamente, composto no máximo 30 (trinta) dias após a entrada em vigência desta Lei.

§ 2.º - A Presidência do Conselho será exercida através de eleição realizada entre os membros do Conselho de Gestão de Políticas e Remunerações de Pessoal, que indicará um suplente e o secretário.

Art. 40 - Compete ao Conselho de Gestão de Políticas e Remunerações de Pessoal, no âmbito do Poder Executivo:

a) Avaliar as políticas e remunerações praticadas e orientar os ajustes necessários;

b) Aprovar ajustes, alterações e/ou implementações de políticas e remunerações de pessoal;

c) Aprovar/chancelar os projetos de leis relativos às políticas de pessoal e remuneração, que, porventura, serão encaminhados ao Poder Legislativo;

d) Em consonância ao disposto na letra “c”, do artigo 43, o Poder Legislativo declarará prejudicada a análise e a deliberação de qualquer projeto de lei relativo a políticas de recursos humanos e remunerações que, porventura, não possuam a chancela/aprovação do Conselho de Gestão de Políticas e Remunerações de Pessoal tratado no artigo 41 desta Lei;

Outras providências previstas em lei.

§ 1.º - O Município deverá promover a capacitação e o desenvolvimento dos integrantes do conselho, especialmente no que se refere a:

a) Princípios, deveres e competências da administração pública;

b) Planejamento, organização, direção e controle do sistema e subsistemas de recursos humanos.

CAPÍTULO X

Das Normas Gerais de Enquadramento

Art. 41 -O enquadramento dos Servidores do Quadro Geral será determinado pelos cargos ocupados quando da publicação da presente Lei e pela correlação entre os respectivos cargos na forma especificada no Anexo I.

§ 1.º - Os cargos enquadram-se nos grupos ocupacionais definidos no artigo 7º e nas respectivas referências dentro de cada grupo ocupacional de acordo com o Anexo I.

§ 2.º - Os servidores referidos no *caput* deste artigo que tenham sido desviados de suas funções originais de ingresso na Prefeitura Municipal de Conselheiro Mairinck, anteriormente a 05 de outubro de 1988, terão suas situações funcionais revistas quando do enquadramento previsto neste Capítulo, de acordo com os Grupos Ocupacionais, cujas atribuições sejam da mesma natureza e mesmo grau de responsabilidade e dificuldade das funções que venham exercendo desde então.

§ 3.º - Os servidores efetivos que estejam exercendo atividades diferentes das dos cargos para os quais tenham sido nomeados, posteriormente a 5 de outubro de 1988, deverão retornar aos cargos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio, de acordo com os Grupos Ocupacionais constantes desta Lei.

Art. 42 - O enquadramento será efetuado tendo-se por base o tempo de efetivo e ininterrupto exercício do servidor no Município, computado de acordo com o disposto no parágrafo único e seus incisos do artigo 2º desta Lei, utilizando-se apenas os anos inteiros para a aplicação da tabela de conversão (Anexo I), não se efetuando qualquer arredondamento.

§ 1.º - Para efeito de enquadramento de servidor em estágio probatório, será contada a interinidade de tempo de serviço prestado no mesmo cargo, desde que não tenha havido interrupção.

Art. 43 - Em qualquer hipótese o enquadramento far-se-á, sempre, a partir do nível inicial (01) da referência na qual se enquadre o servidor, adicionando-se os níveis na forma prevista na tabela de conversão constante do anexo I, até a determinação do nível de vencimento correspondente.

Art. 44 - Se o enquadramento realizado na forma do disposto nos artigos anteriores resultar redução de vencimento, o servidor será enquadrado salarialmente, dentro da mesma referência, até o valor equivalente ao seu vencimento atual, prezando-se pelo Princípio da Irredutibilidade Salarial.

~~**Art. 45** - Todos os enquadramentos e reenquadramentos verticais efetuados, posteriormente, à publicação desta lei proceder-se-ão por ato do Poder Executivo Municipal (Portaria), sempre no mês de Maio de cada ano, sendo o primeiro deles no mês citado do ano de 2015, salvo a previsão inserta no artigo 57 desta Lei.~~

Art. 45 Todos os enquadramentos e reenquadramentos (progressões) verticais efetuados posteriormente à publicação desta Lei, proceder-se-ão por ato do Chefe do Poder Executivo (Portaria), com vigência a partir do 1º dia do mês subsequente à publicação do referido Ato Administrativo, salvo a previsão inserta no artigo 56 desta Lei. (alteração dada pela Lei Municipal nº 549/2014)

~~**Parágrafo primeiro:** Haverá, impreterivelmente, um interregno de 02 (dois) anos entre uma progressão vertical e outra, respeitada, na hipótese de progressão vertical já concedida anteriormente à entrada em vigor desta Lei, a data base da primeira progressão, respeitada em qualquer situação o mês base (Maio) previsto no *caput*.~~

Parágrafo primeiro: Haverá, impreterivelmente, um interregno de 02 (dois) anos entre uma progressão vertical e outra, respeitada na hipótese de progressão vertical já concedida anteriormente à entrada em vigor desta Lei, a data base da primeira progressão. (alteração dada pela Lei Municipal nº 549/2014)

Parágrafo Segundo: Os reenquadramentos horizontais serão auferidos anualmente, uma vez cumpridos pelo servidor os pré-requisitos contidos no artigo 32 desta Lei.

CAPÍTULO XI Dos Recursos

Art. 46 - É assegurado ao servidor recorrer do enquadramento determinado por esta Lei.

Art. 47 - O servidor que julgar ter sido seu enquadramento feito em desacordo com esta Lei, poderá, devidamente fundamentado, no prazo de até 60 (sessenta) dias após o enquadramento, requerer sua revisão junto ao Exmo. Senhor Prefeito Municipal, o qual terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias para se pronunciar. Em caso de quedar-se silente, serão acatadas as razões apresentadas pelo servidor.

Art. 48 - Os enquadramentos feitos em desacordo com as normas estabelecidas neste Plano serão revistos de ofício pelo Chefe do Poder Executivo, quando constatada irregularidade, observado o prazo previsto no artigo 48 desta Lei.

CAPÍTULO XII Das Disposições Finais

Art. 50 - A despesa com pessoal ativo e inativo não poderão exceder os limites estabelecidos na Lei Complementar Federal nº 101/2000.

Art. 51 - Para cumprimento do limite estabelecido com base na Lei Complementar a que se refere o art. 54, o Município adotará as providências averbadas nos artigos 21, 22 e 23 da Lei de Responsabilidade Fiscal, combinado, em sendo o caso, com o § 3º, do Artigo 169, da Constituição Federal.

§ 1.º - Se as medidas adotadas com base no *caput* deste artigo não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da Lei Complementar Federal nº 101/2000, o servidor estável poderá perder o cargo, na forma prevista na Lei Federal nº 9.801 de 14 de junho de 1999, em qualquer caso atendido o seguinte:

- a) O cargo, objeto da redução de despesas prevista no parágrafo anterior, será considerado extinto, vedada, contudo, a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de 04 (quatro) anos.

- b) O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior fará jus à indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço a ser paga, concomitantemente ao Ato Administrativo demissional, sob pena de anulação do referido ato e automática reintegração do servidor ao quadro efetivo do Município de Conselheiro Mairinck/PR.

Art. 52 – Os cargos relacionados na presente Lei, poderão sofrer alterações e modificações em decorrência da evolução de sua complexidade e da adaptação às modernas técnicas e metodologia de trabalho, respeitado o Princípio da Irredutibilidade de Vencimentos, previsto no Artigo 37, XV, da Constituição Federal.

Parágrafo único. As alterações e modificações previstas no *caput*, não poderão resultar, sob qualquer hipótese, em desvio de função ou ascensão funcional.

Art. 53 - São partes integrantes desta Lei, os seguintes anexos:

Anexo I - Quadro Demonstrativo dos Cargos de Provimento Efetivo;

Anexo II - Tabela de Vencimentos;

Art. 54 - É vedado o desvio de função, sendo dever evitá-lo, sob pena de responsabilidade, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Conselheiro Mairinck.

Art. 55 – Os enquadramentos, reenquadramentos e progressões previstos nesta Lei serão indexados sobre os valores dos vencimentos básicos dos servidores ativos, referentes ao mês de Agosto de 2013, acrescidos, em sendo o caso, dos reajustes concedidos por meio da Lei Municipal nº 521/2014.

Art. 56 - Fica, a partir da data de entrada em vigência desta Lei assegurado a todos os servidores públicos estáveis a manutenção da(s) eventual(is) progressão(ões) vertical(is) já outorgadas, formal e anteriormente à data de publicação da presente Lei, com exceção dos índices de progressão que serão, a partir de agora, aferidos pelos indexadores constantes no artigo 32 da presente Lei Municipal.

Parágrafo Único: Fica assegurado, a partir da entrada em vigência desta Lei, aos servidores estáveis que concluíram cursos de ensino médio, graduação ou pós-graduação, em instituições devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação, desde que pertinentes à área específica do cargo e que os requerimentos e demais documentação sejam protocolizados na Prefeitura Municipal de Conselheiro Mairinck/PR, no interregno máximo de 15 (quinze) dias contados da publicação desta Lei, sob pena de preclusão, quando passará a valer então, somente o prazo estipulado no artigo 45 da presente Lei Municipal.

Art. 57 - Para lastrear as despesas resultantes desta Lei, serão utilizadas as dotações constantes do Orçamento do Município e sua simetria à LDO e ao PPA, respectivamente, em vigência, assegurados os recursos previstos em observância da Lei Federal nº 4.320, de 17 de março de 1964 e legislação posterior.

Art. 58 - Esta Lei entra em vigor em 1º de Abril de 2014, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 462/2011.

Edifício da Prefeitura do Município de Conselheiro Mairinck, Estado do Paraná,
14 de Maio de 2014.

ALÍRIO CARDOSO
Prefeito Municipal