



Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

PROJETO DE LEI Nº /2025

Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, ocupantes de cargos efetivos do Município de Rio Negro – PR.

A Câmara Municipal de Rio Negro, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, ocupantes de cargos de provimento efetivo do Município de Rio Negro.

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

I - Cargo Público: é uma unidade de poder, instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;

II – Referência Salarial: é o agrupamento de cargos de carreira conforme o grau de exigência de escolaridade para a posse no cargo de provimento efetivo, conforme o Anexo I desta Lei, sendo divididos em:

- a) Básico (NÍVEL I);
- b) Médio (NÍVEL II);
- c) Técnico (NÍVEL III);
- d) Superior (NÍVEL IV);
- e) Superior (NÍVEL V);
- f) Superior (NÍVEL VI).

III – Classe: a escala de vencimento, identificados pelas letras alfabéticas, de “A” a “C”, em função da escolaridade alcançada, conforme o Anexo II desta Lei;

IV - Triênio: a escala de vencimento, identificado por números cardinais, de três (03) em três (03) anos, em função do tempo de serviço no cargo público que o servidor ocupa, conforme o Anexo II desta Lei;

V – Carreira: o desenvolvimento do servidor ocupante de cargo efetivo por meio de Progressões Funcionais Horizontais e Verticais, conforme o Anexo II desta Lei;

VI - Progressão: passagem do servidor ocupante de cargo efetivo de uma Referência Salarial para as Classes e Triênios imediatamente posteriores, conforme o Anexo II desta Lei, nos termos desta Lei e no Edital a ser publicado pelo Município, anualmente, definindo os percentuais e número de servidores beneficiados a cada ano.

CAPÍTULO II CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Seção I Princípios Fundamentais

Art. 3º A carreira dos Servidores tem como princípios fundamentais:

I - a profissionalização pressupõe vocação, dedicação e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II - a valorização dos servidores, garantidos na forma da lei, com piso salarial profissional nacional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 23/04/2025 16:23 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE <https://c.ipm.com.br/p88a907c61bae3>.





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

III - gestão democrática, na forma da lei;

IV – garantia de padrão de qualidade na prestação de serviços públicos.

Seção II

Estrutura da Carreira

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 4º A Carreira dos Servidores será integrada pelos ocupantes de cargos de provimento efetivo no Município de Rio Negro/PR.

Subseção II

Carreiras dos Servidores

Art. 5º O Quadro dos Servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo se divide em três (03) Carreiras, a saber:

I – Carreira dos Servidores em Geral;

II – Carreira dos Servidores da Saúde;

III – Carreira dos Servidores do Magistério.

Subseção III

Referências Salariais dos Servidores da Carreira em Geral e da Saúde

Art. 6º As Referências Salariais dos Servidores da Carreira em Geral e da Saúde se dividem em:

I – Referência Salarial Básico (NÍVEL I): cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino fundamental (completo ou incompleto) ou médio incompleto, conforme Anexo I desta Lei;

II – Referência Salarial Médio (NÍVEL II): cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino médio completo, conforme Anexo I desta Lei;

III – Referência Salarial Técnico (NÍVEL III): cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino médio completo e comprovação de conclusão de curso técnico na área de atuação pertinente ao cargo, conforme Anexo I desta Lei

IV – Referência Superior: cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino superior completo na área de atuação pertinente ao cargo, divididos em:

a) Superior (NÍVEL IV);

b) Superior (NÍVEL V);

c) Superior (NÍVEL VI).

Parágrafo único. Os cargos que compõem a Carreira dos Servidores em Geral e da Saúde, bem como as divisões elencadas nos incisos I; II; III e IV deste artigo, balizam as Progressões Funcionais Verticais e Horizontais na Carreira e constam do Anexo II desta Lei.

Subseção IV

Servidores da Carreira do Magistério - Agentes Comunitárias da Saúde - Agentes de Combate a Endemias

Art. 7º As progressões para os Servidores da Carreira do Magistério, das Agentes Comunitárias da Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias encontram-se estabelecidas em lei específica e não estão contemplados nesta Lei.

CAPÍTULO III

PROGRESSÃO FUNCIONAL DA CARREIRA DOS SERVIDORES EM GERAL E DA SAÚDE

Seção I

Disposições Gerais

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 23/04/2025 16:23 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE <https://c.ipm.com.br/p88a907c61bae3>.





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

Art. 8º Progressão é o deslocamento funcional no plano de cargos e vencimentos – Progressão Funcional, e será estruturado nas seguintes formas:

I – Vertical: para mudanças de números - Triênios, de 1 a 15, dentro das colunas específicas de cada Referência Salarial e Classes correspondentes, nos termos do Anexo II desta Lei;

II – Horizontal: para mudança de letras - Classes, de “A” a “C”, dentro das colunas específicas de cada Referência Salarial, nos termos do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. As Progressões Funcionais, em ambas as formas, Verticais e Horizontais, é prerrogativa exclusiva do servidor ocupante de cargo efetivo do Município de Rio Negro.

Seção II

Modalidades da Progressão Funcional

Subseção I

Progressão Funcional Vertical - Triênios

Art. 9º A Progressão Funcional Vertical – Triênio, traduzida em números, de “1” a “15”, dentro das colunas de cada Referência Salarial e da Classe Específica, dar-se-á com a vantagem pecuniária de 3% (três por cento) de progressão a cada 3 anos, nos termos do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. O servidor fará jus a Progressão Funcional Vertical, após avaliação por Comissão Especial, formada por dois (2) representantes da Secretaria Municipal onde o servidor está lotado e um (01) representante do Departamento de Recursos Humanos, de forma anônima, desconsiderando a maior e a menor nota - de 1 a 5 pontos -, e alcance a média mínima de três (3) pontos, nos termos de regulamentação específica, estabelecida em Decreto, adotando os seguintes critérios:

I - Responsabilidade: senso de responsabilidade na conclusão de tarefas e objetivos da função/cargo/departamento, seja com busca de soluções, com extensão de horário;

II - Qualidade do Trabalho: excelência na entrega dos trabalhos, evitando retrabalho, retificações, penalidades;

III - Produtividade: quantidade de trabalho realizado em comparação com colegas, setores, de modo a medir a eficiência do servidor;

IV - Relacionamento: capacidade de se relacionar e interagir com os colegas e população em geral de forma a manter ambiente saudável de trabalho;

V - Liderança e proatividade: capacidade de orientar, tanto colegas quanto cidadãos, identificar oportunidades e tomar iniciativas para resolver problemas e melhorar a qualidade dos serviços públicos, contribuindo para a inovação e a eficiência da gestão municipal;

VI - Assiduidade: cumprimento correto dos horários pré-estabelecidos e ausência de faltas injustificadas.

Art. 10. A avaliação para a mudança de número, por Triênio, ocorrerá no mês em que o Servidor completar três (3) anos de serviço, independente do mês que ingressou nos quadros de carreira do Município de Rio Negro.

Parágrafo único. A ausência de avaliação prevista no parágrafo único do art. 9º desta Lei não é causa para impedir a mudança de número, por Triênio, eis que de responsabilidade do Poder Executivo do Município de Rio Negro.

Subseção II

Progressão Funcional Horizontal - Classes

Art. 11. A Progressão Funcional Horizontal dar-se-á dentro das Referências Salariais específicas, para mudança de Classes, traduzidas em Letras, de “A” a “C”, conforme o Anexo II desta Lei, por conclusão de cursos de ensino médio completo, graduação e/ou pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, da seguinte forma:





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

I – na Referência Salarial Básico (NÍVEL I): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para Classe “B” mediante comprovação de conclusão do ensino médio completo e; para a Classe “C”, mediante comprovação de conclusão de curso de graduação em nível superior;

II – na Referência Salarial Médio e Técnico (NÍVEL II e NÍVEL III): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para Classe “B” mediante comprovação de conclusão em curso de graduação em nível superior e; para a Classe “C”, mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado;

III – na Referência Salarial Superior (NÍVEL IV e NÍVEL V): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para a Classe “B” mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de especialização e; para a Classe “C”, mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado;

IV – na Referência Salarial Superior (NÍVEL VI): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para a “B” mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado.

§1º As Progressões Funcionais Horizontais, para mudança de Classes, implicam em vinte por cento (20%) de vantagem pecuniária, incidente sobre a Classe anterior ao qual o servidor estava enquadrado, antes da progressão, respeitados os triênios do servidor.

§2º O servidor que ingressou no serviço público municipal em data anterior a vigência desta Lei fará jus a Progressão Funcional Horizontal, de que trata esta Lei, adotando os critérios de percentuais de número de progressões possíveis para cada exercício financeiro, nos termos do Edital específico, publicado anualmente, e que levará em consideração a capacidade financeira e a Lei Orçamentária Anual – LOA, do Município, para aquele exercício.

§3º O servidor que ingressar no serviço público municipal de Rio Negro em data posterior a vigência desta Lei fará jus a Progressão Funcional Horizontal, de que trata esta Lei, após completar dez (10) anos de efetivo serviço público prestado ao Município de Rio Negro e terá que cumprir o interstício mínimo de dez (10) anos de efetivo serviço público prestado para fazer jus a nova Progressão Funcional Horizontal, previstas neste artigo, conforme Edital específico, publicado anualmente, e que levará em consideração a capacidade financeira e a Lei Orçamentária Anual – LOA, do Município, para aquele exercício.

Art. 12. A progressão funcional horizontal dar-se-a mediante comprovação de conclusão de curso de curso de graduação e/ou de pós-graduação na área pertinente ao cargo que ocupa no serviço público municipal de Rio Negro e que tenha cumprido os interstícios previstos no §3º do art. 11 desta Lei, quando for o caso, nos termos do Edital específico.

§1º A progressão para nova Classe dar-se-á da seguinte forma:

I - o servidor, ao concluir o curso de ensino médio completo, graduação ou pós-graduação, no prazo estabelecido no Edital específico, deverá requerer a Progressão Funcional Horizontal para mudança de Classe, nos termos do Anexo II desta Lei, mediante requerimento protocolado no Setor de Protocolo do Município, acompanhado dos documentos exigidos no Edital específico, que deverá encaminhá-lo, imediatamente, ao Departamento de Recursos Humanos;

II – o Diretor de Recursos Humanos, imediatamente, encaminhará o requerimento para análise da documentação ao Secretário Municipal que estiver vinculado o servidor requerente, que decidirá, no máximo em trinta (30) dias, com parecer fundamentado, se o curso de graduação ou pós-graduação se deu na área de atuação pertinente ao cargo que ocupa no serviço público municipal, quando for o caso, deferindo-o ou não, respeitando a exceção prevista no §2º deste artigo;

III – deferido o requerimento para Progressão Funcional Horizontal pelo Secretário Municipal que estiver vinculado o servidor, o Prefeito promulgará Portaria para a concessão da Progressão Funcional Horizontal para a mudança de Classe, indicando a Classe alcançada pela progressão;

IV – não sendo deferido o requerimento para Progressão Funcional Horizontal, para mudança de Classe, pelo Secretário Municipal que estiver vinculado o servidor requerente, este poderá recorrer ao Prefeito que, ouvindo o Secretário Municipal de Administração e Fazenda decidirá, no máximo em trinta (30) dias, de forma fundamentada, após manifestação do(a)





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

Procurador(a) Geral do Município, acerca do recurso;

V - a solicitação para a Progressão Funcional Horizontal para mudança de Classe, conforme Edital específico, poderá ser protocolado entre 02 e 30 de junho de cada exercício financeiro e, se for deferido, valerá a partir do mês seguinte ao do protocolo.

§2º Considera-se, para fins da Progressão Funcional Horizontal, o curso de graduação ou pós-graduação na área de atuação pertinente ao cargo público ocupado, desde que voltado ao exercício das atribuições do servidor e que traga benefícios ao serviço público municipal de Rio Negro, excetuando-se dessa exigência os servidores enquadrados nas Referências Salariais Básico, Médio e Técnico.

§3º Os documentos necessários para a solicitação da Progressão Funcional Horizontal, para mudança de Classe, além do previsto nesta Lei, serão definidos em Edital específico, publica anualmente.

§4 Em caso de não haver disponibilidade orçamentária e financeira que atenda a todas as promoções, obedecer-se-ão aos seguintes critérios:

I - maior tempo de serviço no cargo no Município;

II - maior idade.

§5º As progressões não implantadas por força do déficit orçamentário serão priorizadas no exercício seguinte, desconsiderando-se os critérios constantes nos incisos I e II do parágrafo anterior, com relação a novos requerimentos.

§6º Os critérios descritos nos incisos I e II, do §4º, abrangem todos os servidores, independentemente da Secretaria a que estejam vinculados, fazendo todos parte de uma mesma lista quando da avaliação de disponibilidade orçamentária e financeira.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. Os atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Município passarão a integrar automaticamente o Plano de Carreira, quanto a Progressão Funcional Vertical, nos termos do Anexo II desta Lei.

Art. 14. Os servidores serão enquadrados nas Referências Salariais e nas Classes “A” correspondentes, e no Triênio que seja imediatamente posterior ao valor do seu respectivo vencimento no momento em que entrar em vigor esta Lei, nos termos dos Anexos I e II.

Parágrafo único. Os Servidores que não preencherem os requisitos para os enquadramentos previstos nesta Lei terão os seus direitos adquiridos assegurados sob a vigência da legislação anterior.

Art. 15. Fica instituída a Comissão de Gestão de Plano de Carreira dos Servidores, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização do Plano de Carreira das Classes dos Servidores da Carreira dos Servidores em Geral e da Saúde, exceto para os Servidores Públicos Municipais da Carreira do Magistério Municipal, que possuem Plano de Carreira específico e das Agentes Comunitárias da Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias, que são regidos por leis federais específicas.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão de Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais será presidida pelo Secretário Municipal de Administração, formada por sete (7) membros, sendo composta pelo(a) Secretário(a) Municipal de Administração, Secretário(a) Municipal da Fazenda, um (1) representante do Departamento de Recursos Humanos; um (1) representante da Carreira dos Servidores em Geral; um (1) representante dos Servidores da Saúde, um (1) representante da Procuradoria Geral do Município e um (1) representante do Controle Interno.

Art. 16. O Plano de Carreira será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei e nos Editais específicos, publicados anualmente.

Art. 17. Os Servidores poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas quando





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 18. As despesas decorrentes da aplicação do plano de carreira dos servidores correrão por conta de dotações orçamentais próprias do Município de Rio Negro.

Art. 19. Fica estabelecido o mês de maio, como data base para revisão salarial dos servidores municipais, compensadas as eventuais revisões decorrentes de legislação específica.

Parágrafo Único. A revisão de que trata este artigo será feita considerando a variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, ou outro índice oficial que venha a substituí-lo.

Art. 20. Integram a presente Lei os seguintes Anexos:

I – ANEXO I – Quadro de Cargos e Referência Salarial;

II – ANEXO II- Tabela de Remuneração e Progressões.

Art. 21. Fica alterado o anexo I, da Lei nº 1150, de 25 de maio de 1999, que institui o Quadro Geral de Cargos da Prefeitura Municipal de Rio Negro, que passa a vigorar conforme o ANEXO I, parte integrante desta Lei.

Art. 22. Esta Lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após a data de sua publicação.

Art. 23. Fica revogada a Lei nº 659, de 24 de maio de 1991 e demais disposições em contrário.

Rio Negro, 23 de abril de 2025.

ALESSANDRO CRISTIAN VON LINSINGEN
PREFEITO MUNICIPAL

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 23/04/2025 16:23 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE <https://c.ipm.com.br/p88a907c61bae3>.





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

ANEXO I

Quadro de Cargos e Referência Salarial

N.º DE VAGAS	NOMENCLATURA DO CARGO	NÍVEL SALARIAL
10	Agente de Vigilância A (em extinção)	Nível I
5	Auxiliar de Serviços Gerais A (em extinção)	Nível I
54	Auxiliar de Serviços Gerais B (em extinção)	Nível I
3	Agente de Vigilância B (em extinção)	Nível I
17	Auxiliar de Serviços Gerais C (em extinção)	Nível I
4	Assistente de Administração A (em extinção)	Nível I
1	Pintor A (em extinção)	Nível I
5	Atendente de Consultório Dentário - ACD (em extinção)	Nível I
1	Armador A (em extinção)	Nível I
1	Carpinteiro A (em extinção)	Nível I
1	Eletricista A (em extinção)	Nível I
11	Recepcionista (em extinção)	Nível I
2	Carpinteiro B (em extinção)	Nível I
1	Instrutor de Música B	Nível I
1	Operador de Mini Usina de Soja B (em extinção)	Nível I
5	Pedreiro B (em extinção)	Nível I
2	Pintor B (em extinção)	Nível I
5	Telefonista (em extinção)	Nível I
8	Auxiliar de Enfermagem A (em extinção)	Nível I
2	Borracheiro (em extinção)	Nível I
2	Encanador C (em extinção)	Nível I
2	Funileiro (em extinção)	Nível I
2	Lavador de Veículos (em extinção)	Nível I
1	Soldador (em extinção)	Nível I
2	Eletricista (em extinção)	Nível I
6	Calceteiro (em extinção)	Nível I
2	Carpinteiro (em extinção)	Nível I
2	Pedreiro (em extinção)	Nível I
2	Instrutor de Artesanato (em extinção)	Nível I
70	Assistente de Administração B	Nível II
3	Cuidador Social - (40h)	Nível II
5	Orientador Social - (40h)	Nível II
4	Atendente de Farmácia	Nível II
6	Auxiliar de Saúde Bucal - (40h)	Nível II
7	Contra-mestre (em extinção)	Nível II
56	Motorista B	Nível II
17	Guarda Parque - Patrimonial	Nível II
9	Assistente de Administração B-1 (em extinção)	Nível II
1	Desenhista (em extinção)	Nível II
12	Operador de Máquinas	Nível II
3	Mecânico Geral (em extinção)	Nível II
3	Técnico Agrícola	Nível III
1	Técnico de Arquivo (em extinção)	Nível III
2	Técnico de Saneamento	Nível III
36	Técnico em Enfermagem	Nível III
1	Técnico em Enfermagem do Trabalho	Nível III
10	Técnico em Higiene Dental - THD (em extinção)	Nível III





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

3	Técnico em Saúde Bucal (40h)	Nível III
2	Técnico em Segurança e Medicina do Trabalho	Nível III
2	Técnico de Laboratório	Nível III
1	Fiscal Ambiental	Nível III
3	Fiscal de Obras e Posturas	Nível III
3	Assistente Tributário	Nível III
4	Técnico Desportivo B (em extinção)	Nível III
2	Técnico em Radiologia (em extinção)	Nível III
1	Técnico em Restauração e Conservação de Patrimônio	Nível III
1	Técnico em Meio Ambiente	Nível III
8	Técnico em Contabilidade	Nível III
1	Técnico em Edificações	Nível III
2	Técnico em Agrimensura	Nível III
9	Técnico de Informática	Nível III
12	Assistente Social A (30h)	Nível IV
2	Bibliotecária A	Nível IV
4	Fisioterapeuta	Nível IV
1	Fisioterapeuta (40h)	Nível IV
3	Fonoaudiólogo A	Nível IV
1	Historiador	Nível IV
3	Nutricionista A	Nível IV
1	Nutricionista (40h)	Nível IV
10	Psicólogo (40h)	Nível IV
5	Psicólogo A (20h)	Nível IV
1	Turismólogo	Nível IV
2	Terapeuta Ocupacional A	Nível IV
28	Assistente de Administração C	Nível IV
1	Bibliotecária B	Nível IV
17	Enfermeiro B	Nível IV
1	Fonoaudiólogo B	Nível IV
1	Fonoaudiólogo B (40h)	Nível IV
3	Médico Veterinário	Nível IV
1	Médico Veterinário Sanitarista	Nível IV
1	Educador Físico - AS (20h)	Nível IV
1	Educador Físico - C (20h)	Nível IV
2	Educador Físico - AS (40h)	Nível IV
4	Psicólogo B	Nível IV
1	Técnico em Assuntos Educacionais B (em extinção)	Nível IV
1	Terapeuta Ocupacional B (40h)	Nível IV
1	Tecnólogo em Geoprocessamento	Nível IV
3	Auditor de Tributos	Nível IV
1	Biólogo	Nível IV
3	Psicopedagogo (40h)	Nível IV
4	Psicopedagogo (20h)	Nível IV
4	Farmacêutico	Nível IV
1	Professor de Libras	Nível IV
18	Odontólogo (10h)	Nível V
5	Odontólogo - ESF (40h)	Nível V
2	Bioquímico B	Nível V
1	Procurador Municipal (20h)	Nível V
3	Procurador Municipal (40h)	Nível V
6	Contador	Nível V
4	Engenheiro Civil A	Nível V





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

1	Engenheiro Agrimensor	Nível V
1	Engenheiro Eletricista (20h)	Nível V
1	Engenheiro Ambiental	Nível V
1	Engenheiro Florestal A	Nível V
1	Engenheiro Sanitarista A	Nível V
1	Engenheiro Agrônomo	Nível V
1	Arquiteto	Nível V
1	Arquiteto (20h)	Nível V
2	Médico Otorrinolaringologista (10h)	Nível VI
1	Médico Geriatria (10h) (em extinção)	Nível VI
2	Médico Neuropediatra (10h)	Nível VI
1	Médico Reumatologista (10h) (em extinção)	Nível VI
1	Médico Endocrinologista (10h)	Nível VI
2	Médico Psiquiatra (10h)	Nível VI
2	Médico Psiquiatra (20h)	Nível VI
1	Médico do Trabalho (10h)	Nível VI
10	Médico Clínico Geral (10h) (em extinção)	Nível VI
1	Médico Clínico Geral (40h)	Nível VI
1	Médico Clínico Geral (20h)	Nível VI
2	Médico Pediatra (10h)	Nível VI
3	Médico Ginecologista/Obstetra (10h)	Nível VI
3	Médico Neurologista (10h)	Nível VI
2	Médico Oftalmologista (10h)	Nível VI
1	Médico Urologista (10h)	Nível VI
1	Médico Ultrassonografista (10h)	Nível VI
1	Médico Nefrologista (10h)	Nível VI
1	Médico Pneumologista (10h) (em extinção)	Nível VI
1	Médico Dermatologista (10h)	Nível VI
2	Médico Cirurgião Geral (10h) (em extinção)	Nível VI
3	Médico Ortopedista (10h)	Nível VI
2	Médico Cardiologista (10h)	Nível VI
1	Médico Radiologista (10h) (em extinção)	Nível VI
1	Médico Gastroenterologista (10h)	Nível VI
1	Médico Cirurgião Vascular (10h) (em extinção)	Nível VI
7	Médico Clínico Geral - ESF (40h)	Nível VI
6	Agente de Combate as Endemias	Piso Agentes
73	Agente Comunitário de Saúde	Piso Agentes
270	Professor PB 20	Tabela Magistério
17	Professor "III" - (em extinção)	Tabela Magistério
100	Professor PB 40	Tabela Magistério
1	Professor de Educação Física, área específica PB40	Tabela Magistério
10	Professor de Arte, área específica PB 20	Tabela Magistério
25	Professor de Ed. Física, área específica PB 20	Tabela Magistério
5	Professor de Inglês, área específica PB 20	Tabela Magistério





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

ANEXO II

Tabela de Remuneração e Progressões.

Nível para enquadramento	REFERÊNCIA SALARIAL - BÁSICO			REFERÊNCIA SALARIAL - MÉDIO			REFERÊNCIA SALARIAL - TÉCNICO		
Nível Salarial	Nível I			Nível II			Nível III		
Classe Referência	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Inicial	1.700,00	2.040,00	2.448,00	2.400,00	2.880,00	3.456,00	2.900,00	3.480,00	4.176,00
1	1.751,00	2.276,30	2.731,56	2.472,00	2.966,40	3.559,68	2.987,00	3.584,40	4.301,28
2	1.803,53	2.164,24	2.597,08	2.546,16	3.055,39	3.666,47	3.076,61	3.691,93	4.430,32
3	1.857,64	2.229,16	2.675,00	2.622,54	3.147,05	3.776,46	3.168,91	3.802,69	4.563,23
4	1.913,36	2.296,04	2.755,25	2.701,22	3.241,47	3.889,76	3.263,98	3.916,77	4.700,12
5	1.970,77	2.364,92	2.837,90	2.782,26	3.338,71	4.006,45	3.361,89	4.034,27	4.841,13
6	2.029,89	2.435,87	2.923,04	2.865,73	3.438,87	4.126,64	3.462,75	4.155,30	4.986,36
7	2.090,79	2.508,94	3.010,73	2.951,70	3.542,04	4.250,44	3.566,63	4.279,96	5.135,99
8	2.153,51	2.584,21	3.101,05	3.040,25	3.648,30	4.377,96	3.673,63	4.408,36	5.290,60
9	2.218,11	2.661,74	3.194,08	3.131,46	3.757,75	4.509,30	3.783,84	4.540,61	5.448,13
10	2.284,66	2.741,59	3.289,91	3.225,40	3.870,48	4.644,58	3.897,36	4.676,83	5.612,16
11	2.353,20	2.823,84	3.388,60	3.322,16	3.986,59	4.783,91	4.014,28	4.817,13	5.780,56
12	2.423,79	2.908,55	3.490,26	3.421,83	4.106,19	4.927,43	4.134,71	4.961,65	5.953,98
13	2.496,51	2.995,81	3.594,97	3.524,48	4.229,38	5.075,25	4.258,75	5.110,50	6.132,60
14	2.571,40	3.085,68	3.702,82	3.630,22	4.356,26	5.227,51	4.386,51	5.263,81	6.316,57
15	2.648,54	3.178,25	3.813,90	3.739,12	4.486,95	5.384,34	4.518,11	5.421,73	6.506,00

Nível para enquadramento	REFERÊNCIA SALARIAL - SUPERIOR			REFERÊNCIA SALARIAL - SUPERIOR			REFERÊNCIA SALARIAL - SUPERIOR		
Nível Salarial	Nível IV			Nível V			Nível VI		
Classe Referência	A	B	C	A	B	C	A	B	B
Inicial	3.300,00	3.960,00	4.752,00	7.740,31	9.288,37	11.146,05	17.177,75	20.613,30	24.735,96
1	3.399,00	4.078,80	4.894,56	7.972,52	9.567,02	11.480,43	17.693,08	21.231,70	25.478,64
2	3.500,97	4.201,16	5.041,40	8.211,69	9.854,03	11.824,84	18.223,87	21.868,65	26.242,88
3	3.606,00	4.327,20	5.192,64	8.458,05	10.149,65	12.179,59	18.770,59	22.524,71	27.029,55
4	3.714,18	4.457,01	5.348,42	8.711,79	10.454,14	12.544,97	19.333,71	23.200,45	27.840,64
5	3.825,60	4.590,73	5.508,87	8.973,14	10.767,77	12.921,32	19.913,72	23.896,46	28.675,96
6	3.940,37	4.728,45	5.674,14	9.242,33	11.090,80	13.308,96	20.511,13	24.613,36	29.536,03
7	4.058,58	4.870,30	5.844,36	9.519,60	11.423,53	13.708,23	21.126,47	25.351,76	30.422,41
8	4.180,34	5.016,41	6.019,69	9.805,19	11.766,23	14.119,48	21.760,26	26.112,31	31.331,77
9	4.305,75	5.166,90	6.200,28	10.099,35	12.119,22	14.543,06	22.413,07	26.895,68	32.271,96
10	4.434,92	5.321,91	6.386,29	10.402,33	12.482,80	14.979,35	23.085,46	27.702,55	33.245,98
11	4.567,97	5.481,57	6.577,88	10.714,40	12.857,28	15.428,73	23.778,02	28.533,63	34.240,35
12	4.705,01	5.646,01	6.775,22	11.035,83	13.243,00	15.891,60	24.491,36	29.389,64	35.267,56
13	4.846,16	5.815,39	6.978,47	11.366,91	13.640,29	16.368,34	25.226,10	30.271,33	36.325,59
14	4.991,55	5.989,86	7.187,83	11.707,91	14.049,50	16.859,40	25.982,89	31.179,47	37.415,36
15	5.141,29	6.169,55	7.403,46	12.059,15	14.470,98	17.365,18	26.762,37	32.114,85	38.537,82

PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSAR: <https://c.ipm.com.br/p871467936308e>





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente,
Senhoras Vereadoras,
Senhores Vereadores,

O presente Projeto de Lei tem por finalidade instituir o novo Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Rio Negro/PR, visando regulamentar o desenvolvimento funcional dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo vinculados às carreiras gerais e da saúde, com critérios claros, objetivos e baseados em mérito, tempo de serviço e qualificação profissional.

A estruturação da carreira do servidor público é medida que atende aos princípios constitucionais da valorização do funcionalismo público, da isonomia, da eficiência na prestação dos serviços públicos, e da transparência na concessão de progressões e vantagens. O novo modelo proposto busca corrigir distorções existentes, garantir maior previsibilidade e justiça na evolução funcional dos servidores e adequar o sistema atual às necessidades contemporâneas da Administração Pública Municipal.

O projeto define critérios de progressão funcional vertical (por triênios) e horizontal (por qualificação), estabelecendo percentuais de acréscimo financeiro vinculados ao avanço funcional. Também delimita com clareza as condições para cada modalidade, bem como os procedimentos administrativos para a análise e concessão das vantagens. Além disso, estabelece os enquadramentos iniciais dos servidores nas novas referências salariais e classes, respeitando direitos adquiridos.

Destaca-se ainda a criação de uma Comissão de Gestão do Plano de Carreira, com composição representativa e atribuições específicas, que será responsável pela operacionalização do sistema, avaliação de processos e apoio na condução das progressões.

A implantação de um plano de carreira estruturado constitui não apenas um mecanismo de valorização do servidor, mas também uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas, permitindo à Administração identificar, desenvolver e reter talentos no serviço público, garantindo maior qualidade, continuidade e comprometimento no atendimento à população.

Por fim, vale destacar que os servidores da educação (magistério), agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias permanecem regidos por legislações específicas, respeitando as normativas já instituídas.

Diante da relevância da matéria, contamos com o apoio dos nobres Vereadores(as) para a aprovação desta importante iniciativa, que representa um avanço na valorização dos servidores e na modernização da gestão pública municipal.

Atenciosamente,

ALESSANDRO CRISTIAN VON LINSINGEN
PREFEITO MUNICIPAL

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 23/04/2025 16:23 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSAR <https://c.ipm.com.br/p62beb8080439d>.





ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

Proposição: Projeto de Lei que Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, ocupantes de cargos efetivos do Município de Rio Negro – PR.

1. Estimativa do Impacto Orçamentário-Financeiro:

Esta estimativa refere-se ao impacto orçamentário-financeiro da implantação do novo Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Rio Negro/PR, conforme o Projeto de Lei apresentado, considerando os efeitos do reenquadramento a partir de julho de 2025, e seus desdobramentos nos dois exercícios financeiros subsequentes.

Com base na diferença entre os valores atuais e simulados após reenquadramento, haverá um acréscimo mensal de: R\$ 206.691,76.

Exercício 2025 (considerando a implantação em Julho)

Impacto mensal (jul a dez): R\$ 1.240.150,56

13º proporcional: R\$ 103.345,88

1/3 férias proporcional: R\$ 34.448,63

Impacto total estimado: R\$ 1.377.945,07

Exercício 2026

12 meses: R\$ 2.480.301,12

13º: R\$ 206.691,76

1/3 férias: R\$ 68.897,25

Impacto total estimado: R\$ 2.755.890,13

Exercício 2027

Impacto total estimado: R\$ 2.755.890,13

2. Observações sobre Progressões Horizontais:

Não é possível mensurar o impacto da progressão horizontal, pois depende da quantidade de servidores aptos, critérios legais e quantidade de vagas definidas anualmente por edital conforme capacidade orçamentária do Município.

3. Justificativa Orçamentária e Legal:

Nos termos do art. 16, §1º, inciso I, da Lei Complementar nº 101/2000 – LRF, declaramos que:

A despesa decorrente da presente proposta está prevista no orçamento vigente, sendo compatível com a Lei Orçamentária Anual (LOA), com as metas e prioridades da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e com os objetivos do Plano Plurianual (PPA);

A presente proposição não ultrapassa os limites estabelecidos para despesa com pessoal, conforme art. 20 da LRF, sendo respeitado o limite prudencial definido pela legislação vigente;

4. Conclusão:

O impacto estimado é controlado e previsível. A proposta de reenquadramento a partir de julho





Município de Rio Negro

TRABALHO, FÉ E PERSEVERANÇA

de 2025 está estruturada de forma compatível com a Lei de Responsabilidade Fiscal, promovendo valorização funcional com responsabilidade fiscal.

Rio Negro, 23 de abril de 2025.

ALESSANDRO CRISTIAN VON LINSINGEN
PREFEITO MUNICIPAL

ESTE DOCUMENTO FOI ASSINADO EM: 23/04/2025 16:35 -03:00 -03
PARA CONFERÊNCIA DO SEU CONTEÚDO ACESSE <https://c.ipm.com.br/p696648fc70119>.

