



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

L E I Nº 850/2009

“SÚMULA: Institui o Plano de Cargos e Salários para os servidores integrantes dos Grupos Funcionais Técnico e Superior do Município de Rio Branco do Sul, que comporão o quadro pessoal da Administração Direta e Indireta da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Rio Branco do Sul, e dá outras providências”

A CÂMARA MUNICIPAL DE RIO BRANCO DO SUL, ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, ADEL RUTS, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
Disposições Preliminares

Seção I
Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os servidores públicos, ocupantes de cargo efetivo, cargo em comissão ou emprego público, integrantes dos Grupos Funcionais Técnico e Superior os quais formam o quadro de pessoal da Administração Direta e Indireta da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Rio Branco do Sul, abrangidos na forma desta lei.

Parágrafo Único – Os dispositivos desta lei estarão fundados nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização do servidor, na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas.

Seção II
Das Diretrizes e Objetivos



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul

Estado do Paraná

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários aqui estabelecido tem como principais diretrizes básicas:

I – Valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional do servidor público de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante crescimentos horizontal e vertical;

II – Mobilidade, nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da Administração, a fim de permitir a prestação de serviços públicos de excelência;

III – Adoção de instrumentos gerenciais de política pessoal integrados ao planejamento estratégico do Município.

Seção III

Do Glossário

Art. 3º - Para os efeitos desta lei entende-se por:

I – Área de Atuação – cada uma das células de atribuições e responsabilidades em que pode estar subdividido um cargo, atendida sua natureza primária;

II – Cargo – é a unidade funcional básica, criada por lei, que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor (a) público (a), com denominação própria e número certo, dentro da estrutura organizacional da Administração Pública;

III – Cargo em Comissão – a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de Direção Superior, Chefia ou Assessoramento, a serem exercidas por servidor ou não, com exercício transitório, nomeado e exonerado por decisão do Chefe do Poder Executivo;

IV – Emprego – a soma das atribuições e funções a serem exercidas, da mesma natureza, em caráter permanente, por empregado sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

V – Carreira – trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos efetivos abrangidos por esta lei, organizados conforme as suas especialidades, classes e padrões através do encadeamento de referências;



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

VI – Competências – agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes independentes, segundo padrões previamente conhecidos, que se manifestam através do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

VII – Formulário de Avaliação do Reconhecimento Pessoal e Profissional – instrumento no qual estão contidas informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor e que possa conduzir seu exercício profissional a patamares mais elevados de complexidade, criação e inovação, objetivando a realização do Crescimento Vertical por Merecimento;

VIII – Formulário de Gestão Profissional – instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor no período abrangido, considerando o resultado da avaliação de competências e a capacitação por ele realizada, previstos para o Procedimento de Crescimento Horizontal;

IX – Grupo Funcional – agrupamento de cargos com a mesma escolaridade e atribuições de complexidade semelhante;

X – Classe – agrupamento de cargos de mesma denominação, numa escala crescente de vencimentos básicos, decorrente da aferição de mérito no exercício profissional, passível de mudança através de aprovação no Procedimento de Crescimento Vertical;

XI – Vencimento – é a contraprestação devida pelo Município ou entidade de Direito Público ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo outras vantagens financeiras, tais como gratificações e adicionais;

XII – Remuneração – é a soma do vencimento básico do cargo acrescido das demais vantagens financeiras;

XIII – Padrão – é a letra atribuída à identificação do vencimento do servidor;

XIV – Faixa de Vencimentos – é a escala de vencimento expressos em moeda corrente aplicável aos cargos a título de retribuição financeira;

XV – Referência – posição na faixa de vencimentos, resultado da combinação da Classe e Padrão estabelecidos para o cargo, passível de mudança através de aprovação no Procedimento de Crescimento Horizontal;

XVI – Procedimento de Transição – procedimento de natureza transitória, através do qual é possibilitada aos ocupantes atuais de cargos que serão extintos com a sua vacância;

A



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul

Estado do Paraná

XVII – Quadro de Pessoal – é o conjunto de cargos que integram as Partes Permanente e Transitória, regidos pelo Estatuto do Servidor Municipal, ocupados por servidores efetivos, comissionados ou não:

a) Parte Permanente – compreendida pelos servidores que atendam a todos os requisitos previstos nesta lei, para o exercício do cargo em que forem enquadrados, de caráter definitivo;

b) Parte Transitória – compreendida pelos servidores que no momento da implantação desta lei estejam enquadrados no quadro de carreiras, entretanto estes serão, progressivamente, extintas com a sua vacância.

XVIII – Cada um dos agrupamentos profissionais, representando a estratificação dos serviços públicos prestados pelo Município à população.

CAPÍTULO II

Grupos Funcionais e Segmentos

Art. 4º - Os cargos efetivos que formam o quadro de pessoal do Município de Rio Branco do Sul estão reunidos em dois Grupos Funcionais, definidos em função do grau de instrução básica requerida.

Art. 5º - Para efeito desta Lei, ficam estabelecidos os seguintes Grupos Funcionais:

I – Grupo Funcional Técnico – GFT;

II – Grupo Funcional Superior – GFS;

Art. 6º - Ficam estabelecidos os seguintes segmentos para os Grupos Funcionais: Infra-Estrutura e Pesquisa; Saúde-Social.

§1º - O segmento Infra-Estrutura e Pesquisa contempla os cargos relacionados à execução de atividades de melhorias das condições físicas e ambientes do município, realizando inclusive pesquisas que proporcionem melhor qualidade de vida à população.

§2º - O segmento Saúde-Social engloba os cargos de apoio administrativo à realização das atividades de prevenção das doenças, restauração



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

da saúde, pesquisa e assistência social para proporcionar o bem-estar físico, social e mental à população.

CAPÍTULO III
Da Investidura

Art. 7º - A investidura nos cargos regidos por esta lei dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos na Parte Permanente, na Classe I, no primeiro padrão e referência correspondente ao cargo pretendido, dos Grupos Funcionais Técnico e/ou Superior.

Art. 8º - Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I – no Grupo Funcional Técnico – Ensino Médio Completo compatível com o cargo, conforme regulamentação desta Lei;

II – no Grupo Funcional Superior – Ensino Superior Completo compatível com o cargo, conforme regulamentação desta Lei.

Art. 9º - O concurso público, com caráter eliminatório e classificatório, poderá ser composto das seguintes etapas:

I – de caráter obrigatório:

- a) Prova de conhecimentos;
- b) Exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde, física e mental dos candidatos.

II – de caráter facultativo:

- a) Prova prática;
- b) Prova de títulos;
- c) Prova de aptidão física;
- d) Avaliação psicológica, com análise de perfil par o cargo.

A



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Art. 10 - O edital do concurso público definirá as regras específicas para participação e aprovação, contendo obrigatoriamente:

I – A fixação das etapas previstas no artigo anterior para o certame bem como as respectivas fases distintas;

II – O limite de candidatos classificados em cada etapa, que poderão participar das etapas posteriores.

CAPÍTULO IV
Da Trajetória de Carreira

Seção I
Da Progressão Horizontal

Art. 11 - Progressão Horizontal consiste na passagem de uma referência para a seguinte, dentro da mesma Classe, de acordo com a regulamentação da presente Lei.

Art. 12 - Poderão concorrer ao Procedimento de Progressão Horizontal os servidores ativos, pertencentes tanto à parte Permanente quanto à Parte Transitória do Quadro de Pessoal, desde que preenchidas as seguintes condições:

I – ser estável;

II – estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta;

III – ter cumprido o interstício de 03 (anos) de efetivo exercício na referência do vencimento em que se encontra;

IV – ter obtido parecer favorável nas duas últimas avaliações e pontuação mínima exigida estabelecida em regulamento específico.

§1º - Os Procedimentos de Progressão Horizontal ocorrerão a cada 03 (três) anos na mesma referência.

§2º - Os Procedimentos de Progressão Horizontal considerar-se-á o resultado do processo de avaliação de competências realizado no interstício,



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

condicionada ao número de vagas destinadas para os cargos e órgãos da Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul, conforme a regulamentação desta Lei.

Art. 13 - O servidor em efetivo exercício que obtiver classificação para o Procedimento de Progressão Horizontal, avançará 01 (uma) referência, com ganho de 3% (três por cento) a cada três anos, reiniciando-se então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações para fins de apuração de progressão.

Art. 14 - A progressão dos servidores obedecerá a disponibilidade financeira e limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal para gastos com folha de pagamento de pessoal e terá prevalência servidor municipal que contar com maior tempo de serviço público no cargo.

Art. 15 - O servidor público habilitado para o processo de progressão e não contemplado com o avanço de uma referência, em razão das limitações previstas no artigo anterior, terá prioridade no próximo procedimento de progressão horizontal.

Art. 16 - O servidor que não obtiver o total de pontos mínimo necessário para avaliação favorável por ocasião da apuração, permanecerá no padrão atual em que se encontrar, devendo reiniciar novo cumprimento do interstício.

Art. 17 - Para participar do Procedimento de Progressão Horizontal, o servidor deverá apresentar devidamente preenchido, o Formulário de Gestão Profissional, junto à Comissão de Avaliação Técnica Setorial do órgão responsável por esta finalidade.

Art. 18 - Os critérios: assiduidade, pontualidade, disciplina, metas, iniciativa e relacionamento interpessoal, e seus respectivos pesos, utilizados para o Procedimento de Progressão Horizontal, bem como o conteúdo do Formulário de Gestão Profissional, serão regulamentados em decreto específico.

Art. 19 - O início e periodicidade do procedimento específico de Progressão Horizontal constarão em decreto específico expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Seção II
Da Promoção Vertical

Art. 20 - A Promoção Vertical consiste na passagem de uma Classe para outra imediatamente superior, condicionada às disponibilidades orçamentária, financeira e abertura de vagas pela Administração, de acordo com a regulamentação da presente Lei.

Parágrafo Único – As vagas serão abertas conforme necessidades funcionais da Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul, por Grupo Funcional e seus respectivos segmentos.

Art. 21 - Os servidores dos grupos funcionais superior e técnico serão efetivados, por Classe, consoante grau de escolaridade abaixo discriminado:

I – Grupo Funcional Superior

- a) Classe I – início da carreira (Graduação);
- b) Classe II – conclusão de pós-graduação (Especialização);
- c) Classe III – conclusão de pós-graduação (Mestrado ou Doutorado);

II – Grupo Funcional Técnico

- a) Classe I – início da carreira (Ensino Médio);
- b) Classe II – conclusão de cursos específicos da área em que atua, cuja soma de carga horária seja de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) horas;
- c) Classe III – conclusão de cursos específicos da área em que atua, cuja soma de carga horária seja de, no mínimo, 240 (duzentos e quarenta) horas.

Parágrafo Único – Os cursos concluídos deverão ser obrigatoriamente reconhecidos por instituições legalmente autorizadas e obedecerem ao critério de afinidade com as atribuições desempenhadas pelo servidor.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Art. 22 - Poderão concorrer ao Procedimento de Promoção Vertical os servidores ativos, pertencentes às Partes Permanente e Transitória do Quadro de Pessoal, desde que preenchidas as seguintes condições:

- I - ser estável;
- II – estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta;
- III – ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos correspondente à Classe imediatamente inferior à carreira;
- IV – ter obtido parecer favorável da Comissão de Avaliação Técnica, através do processo de seleção interna competitiva em que se apure objetivamente a capacidade e qualificação funcional para o pleno exercício das atribuições da categoria a qual concorre.
- V – atender os requisitos da Classe imediatamente superior àquela que pertence, desde que dentro da mesma carreira;
- VI – apresentar, devidamente preenchido, o Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional.

Art. 23 - O Procedimento de Promoção Vertical será composto de 02 (duas) partes:

- I – processo de seleção interna competitiva em que se apure objetivamente a capacidade e qualificação funcional para pleno exercício das atribuições da Classe à qual concorre, levando-se em consideração a ordem de pontuação obtida nas avaliações de competências durante o interstício exigido na Classe imediatamente anterior;
- II – apresentação e validação dos documentos exigidos para ascensão à Classe imediatamente superior, conforme disposto em decreto específico.

Art. 24 - Para a realização de cada procedimento de Promoção Vertical, a Administração fixará mediante inserção em tópico específico da Lei das Diretrizes Orçamentárias (LDO), o número de vagas ofertadas, por Grupo Funcional e Segmento, conforme necessidade operacional desta Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul e da Secretaria Municipal de Saúde.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Art. 25 - O resultado final do Procedimento de Promoção Vertical obedecerá a ordem de classificação dos candidatos.

Art. 26 - Após a realização do Procedimento de Promoção Vertical, fica a Administração Municipal autorizada a efetivar a ascensão para a Classe imediatamente superior, de acordo com o número de vagas previstas na LDO.

Art. 27 - O início e periodicidade do procedimento específico de Promoção Vertical constarão em portaria expedida pelo Secretário Municipal de Saúde e remetida ao Secretário Municipal de Governo.

CAPÍTULO V

Enquadramento, Criação, Nomenclatura, Extinção de Vagas e Cargos

Seção I

Do Enquadramento

Art. 28 - Os servidores municipais lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco do Sul, titulares de cargos e empregos de provimento efetivo, serão enquadrados nos cargos previstos no anexo I, tomando-se por base atribuições da mesma natureza, mesmo grau de responsabilidade e complexidade dos cargos que estiverem ocupando na data de vigência desta Lei, observando rigorosamente o disposto neste capítulo.

Art. 29 - Inexistindo coincidência de referência de valor do vencimento, o servidor será enquadrado na referência imediatamente seguinte da faixa estabelecida para o cargo alvo de enquadramento.

Art. 30 - Caso o valor de vencimento do servidor seja superior à faixa de vencimentos atribuída para o cargo de enquadramento, este deverá ser posicionado no último padrão e a diferença lhe será devida a título de vantagem pessoal, que sofrerá redução à medida que o vencimento base do servidor for reajustado.

Art. 31 - Em hipótese alguma, o servidor público será enquadrado tornando-se por base, cargo ou emprego que ocupa por motivo de substituição ou outro motivo.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Art. 32 - O enquadramento dos servidores dos grupos funcionais superior, técnico e básico obedecerão obrigatória e cumulativamente as condições estabelecidas no Art. 21.

Art. 33 - As hipóteses do inciso III do Art. 21 se aplicam somente aos servidores municipais ativos, até a data de promulgação desta Lei, ocupantes de cargos que compõem a Parte Transitória, cujo requisito de escolaridade seja o de ensino fundamental.

Art. 34 – Os atos coletivos de enquadramento serão baixados através de Decreto, sob a forma de listas nominais, pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, até 90 (noventa) dias após a entrada em vigor desta Lei, de acordo com o disposto neste Capítulo.

Parágrafo Único – Durante o prazo estabelecido no caput deste artigo, vigoram as estruturas, cargos e respectivas tabelas salariais, bem como gratificações das leis elencadas e revogadas por esta Lei.

Art. 35 - Para o enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

- I – Nomenclatura e atribuições do cargo público que ocupa;
- II – Faixa de vencimento do cargo;
- III – Experiência exigida;
- IV – Grau de escolaridade exigido;
- V – Outras habilitações e qualificações exigidas para o exercício legal da profissão.

Art. 36 - Os cargos públicos vagos existentes no Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, antes da data de publicação desta Lei e os que vagarem em razão de enquadramento ficarão automaticamente extintos.

Art. 37 - O servidor público que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

enquadramento, dirigir ao Secretário Municipal de Governo petição de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§1º - O Secretário Municipal de Governo, após consulta à Comissão Central de Avaliação, deverá decidir sobre o requerido, nos 90 (noventa) dias úteis que se sucederem à data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dada ao servidor público ciência do despacho.

§2º - Em caso de indeferimento do pedido, o responsável pelo Departamento de Recursos Humanos dará ao servidor público conhecimento dos motivos respectivos, bem como solicitará sua assinatura no documento a ele pertinente.

§3º - Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Secretário Municipal de Governo deverá ser publicada em até 30 (trinta) dias, contados do término do prazo fixado no §1º deste artigo, sendo os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento retroativos à data de publicação das listas nominais de enquadramento.

Seção II
Da Criação de Cargos

Art. 38 - A criação de novos cargos, que se fizerem necessários ao melhor funcionamento da Estrutura Funcional da Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco do Sul, serão criados através de Lei pelo Chefe do Poder Público Municipal.

Seção III
Da Nomenclatura

Art. 39 - Os cargos atuais recebem nova nomenclatura, conforme anexo I.

Seção IV
Da Extinção de Cargos

Art. 40 - Com a vacância, os cargos da Parte Transitória do quadro de pessoal da PMRBS, serão extintos.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Seção V
Das Vagas

Art. 41 - Fica mantido o número total de vagas para os cargos existentes.

Art. 42 - Serão criadas novas vagas nos cargos discriminados no anexo I, conforme necessidade da Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco do Sul.

CAPÍTULO VI
Da Jornada

Art. 43 - A jornada de trabalho dos funcionários pode ser de 20 à 40 horas semanais, dependendo do cargo.

§1º - A jornada de trabalho será definida em edital de concurso e poderá ser alterada mediante a necessidade do serviço e interesse público.

§2º - Para efeito de cálculo, serão consideradas:

I – Para a jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais ou 4 (quatro) horas diárias;

II – Para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais ou 8 (oito) horas diárias.

§3º - Os servidores permanecerão nas jornadas de trabalho que estiverem cumprindo na data de publicação desta Lei, que poderão ser alteradas mediante a necessidade de serviço e interesse público.

Art. 44 - Os funcionários perceberão vencimento base proporcional à sua jornada de trabalho.

CAPÍTULO VII
Do Vencimento



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul

Estado do Paraná

Art. 45 - O vencimento dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco do Sul somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observado ato privativo do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§1º - O vencimento dos cargos públicos e as vantagens permanentes são irredutíveis, ressalvado o disposto na Constituição Federal.

§2º - A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul observará:

I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos públicos que compõem o seu quadro de pessoal;

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

III – as peculiaridades dos cargos públicos.

Art. 46 - Os cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul pertencentes à Secretaria Municipal de Saúde estão hierarquizados por Classe e Padrão de vencimentos.

§1º - Cada Classe corresponde uma faixa de vencimento, composta por 10 (dez) padrões, representados por letras.

§2º - O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos percentuais entre os níveis e padrões.

Art. 47 - A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos funcionários, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO VIII

Do Sistema de Avaliação de Competências e Qualificação de Pessoal

Art. 48 - Fica criado o Sistema de Avaliação de Competências de Pessoal, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

profissional dos servidores municipais e orienta suas possibilidades de crescimento profissional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.

Parágrafo Único – Compete à Secretaria Municipal de Saúde a gestão do Sistema de Avaliação de Competências de Pessoal.

Art. 49 - A Avaliação de Competências de Pessoal é um sistema de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

- I – o processo de avaliação de competências;
- II – os programas de qualificação profissional;
- III – as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingimento de seus objetivos.

§1º - A Avaliação das Competências poderá ser utilizada para:

- I – Acompanhamento gerencial;
- II – Desenvolvimento na carreira;
- III – Programas de capacitação.

§2º - A avaliação de competências será formulada considerando as especificidades dos Grupos Funcionais e Segmentos e terá seu conteúdo e valoração fixados em decreto.

Art. 50 - A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com a natureza e as exigências dos respectivos cargos, tendo por objetivos:

I – O desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo;

II – O aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Art. 51 - O servidor efetivo e estável que estiver no exercício das atribuições do cargo em carreira do Grupo Funcional Superior poderá, a critério da Administração, requerer licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, ou financiamento parcial pela Administração Municipal, para realização de cursos de pós-graduação em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, desde que assuma o compromisso de defesa de dissertação da tese em tema compatível com a área de atividade do cargo que ocupa na administração pública municipal.

§1º - Para obtenção de licença remunerada ou financiamento parcial pela Administração Municipal, o servidor firmará compromisso, mediante termo de confissão de dívida, de:

I – Imediatamente após o retorno ou conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao do afastamento ou ao de duração do curso;

II – Não desistir do curso e concluir todas as suas frases, inclusive defesa de dissertação ou tese, quando couber;

III – Ressarcir os valores de financiamento ou da remuneração recebida na hipótese de demissão ou desistência do curso.

§2º - Na hipótese de descumprimento das condições definidas no parágrafo anterior, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores do financiamento obtido ou do montante da remuneração percebida no período de afastamento.

§3º - A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão dos benefícios referidos no “caput” deste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos para cada órgão.

§4º - O financiamento parcial aplica-se também aos cursos de pós-graduação no nível de Especialização, nas mesmas condições referidas no “caput” deste artigo.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

§5º - A concessão dos benefícios previstos neste artigo corresponde a uma única oportunidade para cursos de Pós-Graduação, em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado.

§6º - A licença remunerada não se aplica aos cursos de pós-graduação no nível de especialização.

Art. 52 - Os programas de qualificação profissional deverão estar de acordo com:

- I – o Plano de Governo;
- II – as prioridades das diversas áreas da Administração Municipal;
- III – a política de recursos humanos;
- IV – a política de capacitação definida pela Secretaria Municipal de Governo;
- V – a disponibilidade orçamentária e financeira.

CAPÍTULO IX
Da Política de Recursos Humanos

Art. 53 - A política de cargos, carreiras e salários de todos os servidores municipais, compete à Secretaria Municipal de Governo.

Parágrafo Único – A gestão de cargos, carreiras e salários, mencionada no “caput” deste artigo, compete à Secretaria Municipal de Governo e aos órgãos correspondentes das autarquias e fundações municipais.

CAPÍTULO X
Dos Cargos de Provimento em Comissão

Art. 54 - A provisão dos cargos em comissão dar-se-á através de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo Municipal, sendo 10% (dez por cento) dos cargos em comissão destinados aos servidores municipais de carreira pertencentes ao Quadro Efetivo de Servidores da Secretaria Municipal de Saúde. .

A



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

CAPÍTULO XI
Dos Empregos Públicos

Art. 55 - Aplicam-se as regras desta Lei aos empregados públicos.

CAPÍTULO XII
Dos Contratos Temporários

Art. 56 - As denominações das funções objeto de contratos temporários que correspondam a cargos existentes no Quadro de Pessoal, ficam alteradas em função da nova denominação de cargos definida nesta Lei.

§1º - Não se aplicam aos contratos temporários as regras de Progressão e Promoção.

§2º - Aplicam-se às regras do “caput” e dos parágrafos deste artigo aos processos seletivos em andamento na data da promulgação desta Lei.

CAPÍTULO XIII
Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 57 - Fica assegurado o enquadramento dos aposentados cujos benefícios foram concedidos nas hipóteses previstas no art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 de acordo com o cargo ou função em que concedido o benefício.

Parágrafo Único – Ficam vedadas aos aposentados quaisquer formas de crescimento e transição previstos nesta Lei.

Art. 58 - Quando do enquadramento, os servidores públicos municipais serão relocados no órgão de origem, observada, obrigatoriamente, a disposição do art. 28 desta Lei.

Art. 59 - A Tabela de vencimentos prevista no Anexo II será devido a partir da publicação dos atos coletivos de enquadramento referidos no Parágrafo Único do art. 34 desta Lei.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul

Estado do Paraná

Art. 60 – A cada ano, após definida a proposta orçamentária do Município de Rio Branco do Sul, serão expedidos pelo Chefe do Poder Executivo Municipal os demais critérios de concessão de progressões e promoções propostos pela Comissão de Avaliação Técnica, cujas atribuições, responsabilidades e composição serão objeto de Decreto Específico.

Parágrafo Único – Os demais critérios mencionados no “caput” deste artigo definirão, tendo em vista as disponibilidades orçamentárias, os quantitativos de progressões e promoções possíveis e a distribuição por nível.

Art. 61 - O Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará a progressão e a promoção, por ato próprio, até 120 (cento e vinte) dias a contar da entrada em vigor desta Lei.

Art. 62 - Terá o direito de participar dos procedimentos de crescimento horizontal e vertical, bem como o disposto no art. 45 desta Lei, o servidor:

I – cedido por força de convênio de interesse específico da Administração Municipal;

II – cedido por força de contrato de gestão;

III – ocupantes de cargo ou quadro em extinção.

Art. 63 - Nos procedimentos de crescimento horizontal e vertical dos títulos e certificados poderão ser apresentados mais de uma vez, desde que a sua utilização não tenha resultado em ganho de referência ou nível, em procedimentos anteriores.

Art. 64 - O servidor poderá apresentar a mesma documentação para concorrer ao crescimento horizontal e ao crescimento vertical.

Art. 65 - Fica autorizado o Poder Executivo a implantar para qualquer cargo de sua abrangência, programas de qualidade, produtividade e



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

remuneração variável, segundo critérios a serem regulamentados através de decretos específicos.

Parágrafo Único – A remuneração decorrente dos programas autorizados nos termos do “caput” deste artigo, não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria nem incidirá para cálculos de quaisquer vantagens.

Art. 66 - Fica autorizado o Poder Executivo a estabelecer, através de decreto, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada.

Art. 67 - Será de competência da Secretaria Municipal de Saúde a realização dos Procedimentos Específicos de Transição, Crescimento Horizontal e Vertical dos servidores municipais.

Art. 68 - Os candidatos aprovados em concursos realizados anteriormente à data de aprovação desta Lei, quando chamados a tomarem posse dos respectivos cargos públicos, observarão as disposições previstas no Art. 7º desta Lei.

Art. 69 - Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever nos concursos públicos a serem realizados para provimento de qualquer cargo na Administração Pública Municipal, em igualdade de condições com os demais candidatos.

Parágrafo Único – A garantia prevista no “caput” deste artigo se dará mediante reserva de 3% (três por cento) do total das vagas ofertadas para o cargo concorrido ou, no mínimo, 01 vaga nos casos de concursos cujos cargos abertos ofereçam mais de uma vaga, desde que o interessado declare a condição de portador de deficiência no momento da inscrição, conforme a Lei nº 465/97, Estatuto dos Servidores Municipais de Rio Branco do Sul-PR.

Art. 70 - A investidura do candidato portador de deficiência que tenha participado do concurso público e obtido classificação em vagas reservadas estará condicionada à comprovação de aptidão plena para o exercício do cargo, a ser aferida em avaliação específica.



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

Art. 71 - O servidor poderá interpor recurso contra os atos determinados por esta Lei, junto ao Departamento de Recursos Humanos do órgão de lotação, no prazo de até 90 (noventa) dias, contado a partir da sua publicação.

Art. 72 - São partes integrantes da presente Lei os Anexos I e II que a acompanham.

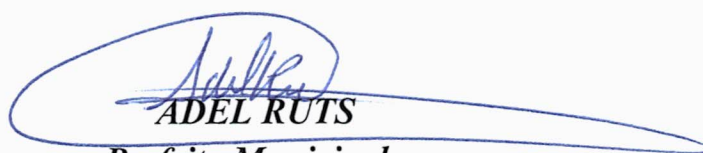
Art. 73 - Esta Lei será regulamentada no prazo de até 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

Art. 74 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo.

Art. 75 - Esta Lei consolida os cargos efetivos criados no âmbito da administração direta da Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul.

Art. 76 - Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação revogando a Lei nº 716/2001 e disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE RIO BRANCO
DO SUL, ESTADO DO PARANÁ, em 25 de novembro de 2009.


ADEL RUTS
Prefeito Municipal



Prefeitura Municipal de Rio Branco do Sul
Estado do Paraná

ANEXO I DA LEI Nº 850/2009

CARGO	VENCIMENTO
Atendente de Saúde	734,00
Auxiliar de Enfermagem	734,00
Auxiliar de Laboratório	734,00
Cirurgião Dentista PF 16	1.713,00
Cirurgião Dentista PF 18	3.048,00
Enfermeiro	1.713,00
Farmacêutico Bioquímico	1.713,00
Fisioterapeuta	1.713,00
Fonoaudiólogo	1.713,00
Instrumentador Cirúrgico	734,00
Médico Generalista	4.056,00
Médico Veterinário Sanitarista	2.875,00
Nutricionista	1.713,00
Psicólogo	1.713,00
Técnico de Enfermagem	734,00
Técnico em Raio-X	734,00
Técnico em Vigilância Sanitária	734,00
Terapeuta Ocupacional	1.713,00