LEI MUNICIPAL Nº 010/97

DATA : 28.02.97

**Súmula:** Estabelece o Sistema de Classificação de Empregos, fixa seu número, níveis de salários, normas de ascensão funcional e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Carambeí, Estado do Paraná, aprovou e Eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte

LEI:

Art. 1° - Esta lei estabelece o Sistema de Classificação de Empregos do Poder Executivo Municipal, fixa o seu número e salários, disciplina as normas de ascensão funcional e as relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal e dá outras providencias.

Parágrafo Único - O regime jurídico aplicável aos servidores do Município de Carambeí será o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 2° - Para os efeitos desta lei adota-se as definições abaixo:

I - EMPREGO - é o conjunto de atribuições e tarefas de responsabilidade do servidor para realização em tempo parcial ou integral, com denominaçao própria, criado por lei em número certo e remunerado pelos cofres públicos;

II - EMPREGO EM COMISSÃO - é o emprego assim definido pela lei de sua criação, cujo provimento ocorre a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal. Tem como principal característica a livre nomeação e exoneração e se destina ao provimento de funções de chefia, assessoramento, supervisão, direção, controle, secretariado e outras funções de confiança;

III - EMPREGO DE PROVIMENTO EFETIVO - é o emprego provido através de nomeação decorrente de aprovação em Concurso Público de Provas ou de Provas e

Títulos cujo ocupante adquire direito estabilidade após cumprido o estágio probatório;

IV - CLASSE - desdobramento do cargo ou emprego em agrupamentos tendo como critérios os graus de dificuldade, escolaridade, conhecimento, experiência e responsabilidade, que por natureza ou afinidade, sejam exigidos ou esperados para o desempenho das várias funções próprias de cada emprego; as classes constituem os degraus de acesso na carreira.

V - CARREIRA - conjunto de classes ou empregos da mesma natureza de trabalho, dispostas hierarquicamente conforme o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições e nível de responsabilidade, constituindo a linha natural de ascensão funcional do servidor observadas a escolaridade, qualificação profissional e os demais requisitos exigidos;

VI - GRUPO OCUPACIONAL - conjunto de carreiras ou classes que digam respeito a atividades profissionais correlatas ou afins quanto a natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicados em seu desempenho.

Parágrafo Único - O cargo ou emprego e a classe poderão ter a mesma denominação.

Art. 3° - A definição das atribuições dos cargos ou empregos e classes, respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimento exigidos para o desempenho de atividades dos mesmos serão objeto de regulamentação própria.

Art 4° - O sistema de classificação de cargos e empregos é o constante do Anexo I, que define as classes e empregos de cada um dos Grupos Ocupacionais e a sua forma de provimento, a carga horária, o número de vagas, o nível de salário e o acesso ou promoção permitido a cada classe, seguido do Anexo II que trata das Tabelas de Salários.

Parágrafo Único - A referencia 0 (zero) da Tabela de Salários corresponde ao valor do salário básico inicial.

Art 5° - A sistemática de cargos e empregos ora instituida atendendo a natureza, complexidade e dificuldade das atribuições, grau de conhecimento e habilitação profissional exigida, está estruturada nos distintos Grupos Ocupacionais especificados a seguir:

I - Supervisão e Administração Superior, que compreende os cargos ou empregos que incluem ocupações de planejamento, comando, assessoramento, direção e controle de recursos materiais e humanos. Por exigirem tomada de decisões implicam em alto grau de responsabilidade. Os ocupantes dos empregos deste grupo são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal;

II - Administração, que compreende os empregos cujos ocupantes desempenham atribuições de cunho administrativo e burocrático relacionadas principalmente ao controle e registro de atos e fatos, ao atendimento do público e ao suporte das atividades da administração pública. Os empregos deste grupo requerem habilitação técnica e conhecimento teórico ou domínio da teoria pela prática e exigem desempenho intelectual;

III - Operacional, que compreende os empregos cujas atribuições são voltadas ao desempenho de atividades fim da administração pública, exceto as áreas de magistério e saúde e promoção social integrantes de grupos ocupacionais próprios, voltadas principalmente a execução de obras e manutenção de serviços públicos de competencia do Município. Caracteriza-se pela exigencia de conhecimento preponderantemente prático e exigem considerável desempenho físico;

IV - Magistério, que abrange os empregos ou empregos cujas ocupações são voltadas a atividades fim de competencia constitucional do Município de atender a demanda educacional. Caracteriza-se pela exigencia de conhecimento teórico, habilitação e exige desempenho intelectual;

V - Saúde e Promoção Social, que abrange os empregos cujas ocupações são voltadas ao atendimento das necessidades da população relacionadas a Saúde e a Promoção Social. Caracteriza-se pela exigencia de conhecimento teórico e prático e conforme o emprego, habilitação profissional específica e exige desempenho intelectual.

Parágrafo 1° - São privativos dos ocupantes dos empregos do Grupo Ocupacional Magistério o exercício das funções de Supervisor e Orientador Educacional.

Parágrafo 2° - Não integrarão o Grupo Ocupacional Magistério os servidores que desempenham atribuições meramente administrativas ainda que lotados em estabelecimentos de ensino.

Parágrafo 3° - A função de Diretor de Estabelecimento de Ensino será exercida preferencialmente por funcionário integrante do Grupo Ocupacional Magistério, permitida entretanto, em casos excepcionais, a designação de funcionários ocupantes de empregos de outros grupos ocupacionais e a nomeação em comissão de não integrantes do Quadro de Servidores.

Art. 6° - Sem prejuizo do desempenho das atividades de cada classe fica reservado o percentual de 2% (dois por cento) do total das vagas para as pessoas portadoras de deficiência física.

Art. 7° - O Executivo Municipal editará o Manual de Ocupações contendo a descrição das responsabilidades, atribuições e tarefas de cada classe ou emprego , assim como dos requisitos de escolaridade, habilidade e experiência exigidos para o exercício, a carga horária semanal e a subordinação hierárquica.

Art. 8° - Os empregos criados por esta lei serão preenchidos gradativamente:

I - pelo enquadramento dos servidores das Prefeituras de Castro e Ponta Grossa ocupantes de cargos ou empregos de provimento efetivo que exerciam funções no território do Município de Carambeí ou outros servidores que mediante comum acordo entre as Prefeituras de Carambeí e as de Castro ou Ponta Grossa possam interessar ao Município de Carambeí.

II - pela nomeação consequente à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos para os que vierem a ser admitidos para o exercício de empregos de provimento efetivo;

III - pela nomeação a critério do Prefeito Municipal no concernente os empregos de provimento em comissão.

Parágrafo Único° - A nomeação para o exercício de emprego de provimento efetivo consequente à aprovação em concurso público será efetuada sempre na classe inicial de cada emprego, exceto quanto as classes de Professor que ocorrerá na classe correspondente ao nível de escolaridade do servidor.

Art. 9° - O enquadramento mencionado no inciso I do artigo anterior será efetuado por decreto do Executivo Municipal obedecidos os seguintes princípios:

I - Serão enquadrados automaticamente todos os servidores ocupantes de cargos ou empregos de provimento efetivo advindos dos Municípios de Castro e Ponta Grossa que preencham os requisitos definidos no inciso I do artigo 8° desta lei, ainda que em estágio probatório, sendo assegurada, no enquadramento, uma referencia para cada 07(sete ) anos de serviços efetivamente prestados aos Municípios de Castro ou Ponta Grossa no território do Município de Carambeí, independentemente de regime ou forma de admissão desde que ininterruptos.

II - É expressamente vedada a redução do salário básico ou do Adicional por Tempo de Serviço regularmente concedido por motivo do enquadramento.

III - O servidor poderá solicitar revisão do seu enquadramento até 10 (dez) dias após a divulgação do mesmo. A não manifestação do servidor nesse prazo implica na sua adesão ao novo sistema e a concordancia com o enquadramento divulgado.

IV - o enquadramento inicial na estrutura de empregos aqui instituida poderá ser efetuado em emprego diverso àquele para o qual o servidor prestou concurso desde que o servidor demonstre maior aptidão para o desempenho das funções inerentes ao emprego proposto consoante avaliação a ser efetuada pelo órgão de pessoal em conjunto com a chefia da unidade administrativa a qual o servidor será subordinado, respeitados os requisitos de escolaridade e habilitação exigidos para a nova classe.

Art 10 - O enquadramento do servidor no Plano estabelecido por esta lei não amplia nem reduz os direitos adquiridos dos servidores.

## DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇãO

Art 11 - Considera-se salário a contrapartida em espécie regularmente paga pelo Poder Público Municipal, com periodicidade mensal, pela efetiva execução dos serviços e atribuições do emprego.

Parágrafo 1° - O servidor perceberá salário proporcional ao mensal, quando o período de prestação do serviço for inferior.

Parágrafo 2° - É vedado proceder descontos em percentagem superior a 50% (cinquenta por cento) do total da remuneração do servidor exceto quanto a adiantamento.

Parágrafo 3° - O desconto por faltas no serviço não será incluido no limite estipulado no parágrafo anterior.

Art. 12 - Salário básico do ocupante de emprego de provimento efetivo é o valor correspondente a referencia em que está enquadrado o servidor dentro do nível fixado por lei para o seu emprego ou classe, ou, no caso de ocupante de emprego de provimento em comissão o valor fixado para o símbolo de salário do emprego para o qual foi nomeado.

Art. 13 - Os ocupantes de emprego de provimento efetivo de todos os grupos ocupacionais terão para a respectiva classe um salário bàsico considerado inicial (referencia 0) e mais 9 (nove) referencias sendo a referencia 9, a maior da classe.

Parágrafo Único - A diferença de uma referencia para a seguinte corresponde a 5% (cinco por cento) do salário básico inicial (referencia 0).

Art. 14 - Os salários fixados, do básico até o máximo em cada nível proporcionam ao servidor ao longo do tempo, a oportunidade de perceber aumento real de salários e constituem a carreira do servidor.

Art. 15 - Os empregos de atribuições iguais ou assemelhadas cujo desempenho implique em idênticos graus de conhecimento, responsabilidade e volume de trabalho terão isonomia de salários.

Parágrafo Único - A isonomia de salários diz respeito a empregos assemelhados e não a atribuições ou tarefas assemelhadas.

Art. 16 - Remuneração é o total percebido mensalmente pelo servidor como contrapartida pelos serviços prestados incluindo o salário básico acrescido das vantagens previstas em lei que lhe tenham sido legalmente atribuidas.

## DO PLANO DE CARREIRA

Art. 17 - O avanço de uma para outra referencia dentro do mesmo nível e a passagem de uma para outra classe ou emprego dentro do mesmo grupo ocupacional, dar-se-ão dentro das condições previstas nesta lei.

Art. 18 - Considera-se Plano de Carreira a oportunidade proporcionada ao servidor efetivo para:

I - Progressão Funcional que consiste na passagem de uma referencia para outra dentro da mesma classe mediante avaliação de desempenho;

II - Promoção que consiste na passagem por meio de procedimento seletivo de uma classe para outra do emprego que ocupa ou de um emprego para outro do grupo ocupacional a que pertence, respeitada a exigência de habilitação e escolaridade e condicionada a existencia de vaga e de acordo com as necessidades da administração; a promoção dos integrantes do grupo Magistério independe de procedimento seletivo bastando o cumprimento do requisito de escolaridade;

III - Readaptação que consiste no reequadramento do servidor em outra classe mediante solicitação do mesmo ou ex-ofício, por motivos de ordem física ou visando a melhor adequação e adaptação funcional, condicionada a existencia de vaga e vedada a redução de salários, salvo com concordancia expressa do servidor.

Art. 19 - A promoção será precedida de definição de vagas sendo destinadas aos integrantes do quadro permanente de pessoal de 50% (cinquenta por cento) a 70% (setenta por cento) das vagas existentes nas classes superiores.

Parágrafo Único - Não havendo inscrições suficientes em relação ao número de vagas destinadas ao processo de promoção ou se a prova de capacitação não permitir o preenchimento das vagas, estas poderão ser preenchidas por concurso público.

Art. 20 - A progressão funcional e a promoção levarão em conta apenas o critério de merecimento e estão condicionadas, respectivamente aos resultados da Avaliação de Desempenho e da Prova de Capacitação.

Art. 21 - O servidor terá direito a avaliação de desempenho para progressão funcional a cada período de três anos contados da data de enquadramento em determinada referencia.

Parágrafo Único - Perde o direito a avaliação de desempenho o servidor que durante o período de três anos do interstício:

I - receber formalmente 2 (duas) advertencias ou 1 (uma) suspensão do serviço;

II - faltar ao serviço, sem motivo justificado em dias consecutivos ou alternados, em número de igual ou superior a 15 ( quinze) dias úteis;

III - estiver enquadrado, incurso ou for julgado culpado em processo administrativo.

Art. 22 - A avaliação de desempenho é o processo que tem por propósito aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos humanos da administração Municipal.

Art. 23 - O boletim de Avaliação de Desempenho apontará:

I - assiduidade e disciplina;
II - pontualidade e responsabilidade;
III - cooperação e iniciativa;
IV - conhecimento do trabalho e eficácia;
V - zêlo no trato dos bens materiais;.
VI - apresentação de idéias e sugestões;
VII - participação em cursos e treinamento;
VIII - frequencia e conclusão de escolaridade;
IX - punições;
X - dedicação ao serviço.

Art. 24 - A aferição do desempenho dos servidores ocupantes de empregos de provimento efetivo será efetuada pela chefia imediata de acordo com instruções da Comissão de Avaliação de Desempenho ou do órgão de pessoal.

Art. 25 - O servidor cujo desempenho tenha sido avaliado:

I - na média ou acima da média progredirá uma referencia dentro do mesmo nível até alcançar a referencia máxima do nível;

II - abaixo da média permanecerá na mesma referencia e em caso de reincidência de preterição submeter-se-á a treinamento e/ou testes psicológicos, ficando a disposição do órgão de pessoal para readaptação ou transferência.

Art. 26 - Após a Avaliação de Desempenho o órgão de pessoal enviará a Chefia imediata o resultado sendo que este deverá ser levado ao conhecimento do servidor avaliado.

Parágrafo Único - No caso de avaliação abaixo da média será dado conhecimento ao servidor dos motivos cabendo ao

mesmo o direito da interposição de recurso em âmbito administrativo.

Art. 27 - Os métodos para avaliação de Desempenho serão objeto de regulamentação própria.

Art. 28 - A promoção é condicionada a existencia de vaga, ao atendimento dos requisitos da nova classe e ao cumprimento de interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício na classe.

Parágrafo 1° - Verificada a existencia de vaga e na hipótese de mais de um servidor ser pretendente será realizada prova de capacitação, observando-se:

I - O Prefeito Municipal nomeará uma Comissão composta de 3 (tres) membros para elaborar e aplicar a prova de capacitação;

II - a prova será aplicada no mesmo dia, hora e local, dando-se conhecimento aos pretendentes;

III - sera promovido para o emprego o pretendente que alcançar a maior nota no intervalo de zero a dez;

IV - no caso de empate serão utilizados como critérios de desempate, sucessivamente, os seguintes:

a) - maior tempo de serviço prestado ao Município;
b) - maior idade;

Parágrafo 2° - Da existencia de vaga a ser preenchida através de promoção será dado conhecimento aos servidores estáveis em condições de pleiteá-la, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da realização da prova de capacitação.

Art. 29 - Independe do interstício de exercício de 03 (três) anos na classe e da realização de prova de capacitação a promoção dos integrantes do Grupo Ocupacional Magistério, bastando preencher os requisitos da escolaridade exigida para a classe.

Parágrafo Único - A promoção será sempre concedida a partir do primeiro mes do semestre letivo seguinte àquele em que se preencheu os requisitos.

Art. 30 - Na promoção o servidor sera enquadrado na primeira referencia do nível da classe para a qual foi promovido

cujo valor do salário seja superior em pelo menos a 5% (cinco por cento) ao anteriormente percebido.

Art. 31 - Não serão prejudicados os direitos a progressão funcional e promoção do servidor ocupante de emprego de provimento efetivo designado para o exercício de emprego em comissão.

Art. 32 - São nulas a progressão funcional ou promoção concedidas em desacordo com o disposto neste capítulo.

DAS VANTAGENS

Art. 33 - Além do salário básico poderão ser atribuidas ao servidor as vantagens previstas na legislação municipal vigente desde que o mesmo cumpra os requisitos legalmente exigidos.

Art. 34 - O servidor ocupante de emprego de provimento efetivo designado para ocupar emprego de provimento em comissão deverá optar entre o salário do emprego de provimento efetivo acrescido de Gratificação de Função e das outras vantagens a que fizer jus ou o salário fixado para o emprego em comissão acrescido do Adicional por Tempo de Serviço incidente sobre o salario do emprego de provimento efetivo do servidor.

Art. 35 - Além de outras vantagens previstas na legislação específica, poderão ser concedidas aos servidores, as seguintes:

I - Gratificação de Função;
II - Gratificações pelo Exercício de Magistério;
III - Gratificação pela Prestação de Serviços Extraordinários;
IV - Adicional pela Execução de Trabalho de Natureza Especial com Risco de Vida ou Saúde;
V - Gratificação pela Execução de Trabalho Técnico ou Científico;
VI - Adicional por Tempo de Serviço;
VII - Adicional Noturno;
VIII - Décimo-Terceiro Salário;
IX - Gratificação por Tempo Integral e Dedicação Exclusiva;
X - Gratificação de Produtividade.

Art. 36 - A Gratificação de Função poderá ser atribuida a servidor ocupante de emprego de provimento efetivo que seja designado para funções de chefia, assessoramento, supervisão, orientação, direção ou outras atividades especiais.

Parágrafo 1° - É vedado o acúmulo de gratificação de função ao servidor que exerça emprego em comissão que tenha optado pelo salário para este fixado conforme o facultado no artigo 34.

Parágrafo 2° - O ato que atribuir ao servidor o exercício da Função Gratificada, determinará, a critério do Prefeito Municipal, o símbolo da Gratificação de Função dentre aqueles definidos no Anexo II.

Art. 37 - Aos Servidores integrantes do Grupo Ocupacional Magistério poderão ser atribuidas as seguintes gratificações:

I - Pelo Exercício de Segundo Turno, a quem seja expressamente designado para tal atribuição, sempre em caráter excepcional não gerando vínculo com o Município e enquanto perdurar o exercício sera atribuida gratificação correspondente a 100% (cem por cento) do salário básico;

II - Pela Regencia de Classe ao professor que desempenhe tal atribuição, no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário básico.

III - Pelo Exercício do Magistério ou Orientação de Classes Especiais, a quem, mediante designação expressa desempenhar tais atividades em classes assim reconhecidas pelo órgão Municipal de Educação, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário básico do servidor;

IV - Pelo Exercício de Direção de Estabelecimento de Ensino ao ocupante de emprego do Grupo Ocupacional Magistério designado para tal atribuição de acordo com o porte do estabelecimento, conforme segue:

a) - 50% (cinquenta por cento) do salário básico para estabelecimentos com até 200 alunos;

b) - 60% (sessenta por cento) do salário básico para estabelecimentos de 201 até 350 alunos

c) - 70% (setenta por cento) do salário básico para estabelecimentos com mais de 350 alunos

V - Prêmio de Produtividade instituido como estímulo ao professor objetivando a melhoria da qualidade de ensino e a diminuição da evasão escolar a ser paga anualmente ao professor no período de janeiro a julho do ano seguinte ao do ano letivo aferido em função do número de alunos aprovados no ano letivo com

relação ao número de alunos matriculados no início do período, no valor de até um salário básico conforme dispuser a regulamentação.

VI - Gratificação pelo Exercício de Atividades de Orientação ou Supervisão ao professor expressamente designado para tal atribuição no valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário básico.

Art. 38 - A Gratificação pela Prestação de Serviços Extraordinários- ( Horas Extras) será paga por hora de trabalho prorrogado ou antecipado mediante autorização expressa da chefia imediatamente superior.

Parágrafo 1° - A gratificação não excederá de 50% (cinquenta por cento) do salário mensal e será calculada por hora de trabalho prorrogada ou antecipada.

Parágrafo 2° - O valor da hora será acrescido de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhada em dias normais e acrescido de 100% (cem por cento) quando nos sábados, domingos e feriados.

Art. 39 - O exercício de emprego em comissão ou a designação para o exercício de função gratificada ou ainda a percepção de Gratificação por Tempo Integral e Dedicação Exclusiva exclui a possibilidade da percepção de gratificação pela prestação de serviços extraordinários.

Art. 40 - A Gratificação pela Execução de Trabalho Técnico ou Científico poderá ser atribuida ao servidor que desempenhe funções que de acordo com a legislação vigente são próprias de profissão regulamentada que impliquem em riscos de responsabilidade técnica em valor de até 30% (trinta por cento) do salário básico.

Art. 41 - Os adicionais previstos nos incisos IV e VII do artigo 35 e o Décimo Terceiro Salário serão pagos aos servidores de conformidade com o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho enquanto o Município não dispuser de regulamentação própria.

Art. 42 - O Adicional por Tempo de Serviço será pago a razão de 5% (cinco po cento) sobre o salário básico do servidor para cada cinco anos de serviços efetivamente prestados ao Município, computado o tempo de serviço prestado aos Municípios de Castro e Ponta Grossa para os servidores advindos daqueles Municípios .

Art. 43 - A Gratificação por Tempo Integral e Dedicação Exclusiva poderá ser concedida a servidor ocupante de emprego de provimento em comissão nos percentuais definidos no inciso I do artigo 29 da Lei Municipal 001/97 de 03/01/1997.

Art. 44 - A Gratificação de Produtividade poderá ser atribuida aos servidores ocupantes dos empregos de Operadores de Máquinas e Motoristas por hora de servico efetivamente trabalhadas durante o mês incluindo-se as paralizações por mau tempo desde que as respectivas máquinas ou caminhões estejam em condições de trabalho, até o limite máximo de 25% (trinta por cento) do salário básico de acordo com a seguinte proporção:

a) - de 75,1% a 80,0% da carga horária mensal possível, 5% sobre o salário basico;
b) - de 80,1% a 85,0% da carga horária mensal possivel, 10% sobre o salário básico;
c) - de 85,1% a 90,0 da carga horária mensal possível, 15% sobre o salário básico;
d) - de 90,1% a 95,0 da carga horária mensal possível, 20% sobre o salário básico;
e) - de 95,1% a 100,0% da carga horária mensal possível, 25% sobre o salário básico.

Parágrafo Único - Para efeitos da aferição da carga horária mensal possível utilizada como base de cálculo da Gratificação de Produtividade dos Motoristas e Operadores de Máquinas não serão computadas as horas extras.

DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

Art. 45 - O Poder Executivo Municipal diante da necessidade temporária e de excepcional interesse público poderá efetivar a contratação por tempo determinado nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal com o objetivo de atender necessidades momentaneas e urgentes da comunidade e não sobrecarregar o quadro normal de servidores.

Parágrafo 1° - A contratação de pessoal por tempo determinado dar-se-á nos seguintes casos:

I - calamidade pública;

II - epidemia ou surto de epidemia;

III - execução de obras e serviços indispensáveis em caráter de urgencia quando o quadro de servidores for insuficiente;

IV - provimento de vagas de professor do grupo ocupacional magistério quando for confirmada a insuficiência de professores para o atendimento da demanda escolar, ou no caso de substituição por motivo das licenças previstas na legislação.

Parágrafo 2° - A contratação de pessoal por tempo determinado terá como limite máximo de tempo:

I - para os itens I e II do parágrafo anterior a duração dos casos;

II - para os item III a execução da obra ou serviço, não podendo o tempo de contratação ser superior a 12 (doze) meses;

III - para o inciso IV, por 12 (doze) meses.

Parágrafo 3° - quando for necessária a contratação de número igual ou superior a 10 (dez) o Executivo Municipal divulgará pela imprensa " aviso de contratação temporária de pessoal" constando:

I - finalidade da contratação;
II - quantidade de pessoal;
III - os requisitos exigidos;
IV - o valor dos salários;
V - o tempo de duração da contratação;
VI - o local do trabalho.

Parágrafo 4° - O valor do salário do pessoal contratado não será superior ao valor do nível básico do servidor concursado exercendo a função.

Parágrafo 5° - O regime de trabalho para a contratação temporária nos termos aqui dispostos será o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo 6° - Na hipótese de existir aprovado em concurso público ainda não nomeado por inexistência de vaga ou desnecessidade e que apresente os requisitos exigidos na contratação, esta sobre ele recairá, desde que concorde.

Parágrafo 7° - No caso do parágrafo anterior a contratação por tempo determinado não assegura ao concursado os mesmos direitos da nomeação.

Parágrafo 8° - A contratação de professor no caso do inciso IV do parágrafo 1° será a título de "professor contratado";

Art. 46 - A contratação temporária por excepcional interesse público será sempre precedida de teste seletivo, salvo nas hipóteses previstas nos parágrafos 6° e 7° do artigo anterior.

DAS DISPOSIÇãES FINAIS

Art. 47 - São integrantes desta lei os anexos I, e II, que tratam dos empregos de provimento em comissão e empregos de provimento efetivo criados por esta lei, o número de vagas, a carga horária semanal e as tabelas de salários.

Paragrafo Único - Os cargos de provimento em comissao definidos pelos artigos 28 e 29 da Lei n°001/97 serão partes integrantes desta Lei, acrescidos os cargos e empregos nela criados.

Art. 48 - Poderá ser permitida a redução ou ampliação da carga horária prevista no anexo II para cada classe, a critério do Executivo Municipal, reduzidos ou aumentados, no caso, os salários na mesma proporção.

Art. 49 - A cota de Salário Família é fixada em valores equivalentes ao estabelecido na legislação vigente para o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 50 - Fica autorizado o Executivo Municipal a proceder reajustes nos valores dos salários e vantagens constantes do Anexo II nas datas em que ocorram reajustes no salário mínimo, condicionados à existencia dos respectivos recursos orçamentários e financeiros.

Parágrafo Único - Os reajustes de que tratam o "caput" deste artigo visam repor a defasagem do poder aquisitivo e são limitados até o máximo do índice de inflação oficial do período, assegurada ao servidor a percepção de pelo menos o valor mensal de R$ 170,00 (cento e setenta reais) para.a execução da carga horária prevista legalmente.

Art. 51 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mes de fevereiro de 1997.

Art 52 - Fica autorizado o Executivo Municipal de Carambeí a efetuar o pagamento correspondente ao mes de janeiro de 1997 aos servidores dos Municípios de Castro e Ponta Grossa que integram o acordo de sucessão firmado com aqueles Municípios nos valores de remuneração idênticos àqueles percebidos nos Municípios de origem.

Art. 53 - São revogadas as disposiç·es em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Carambeí, em 28 de janeiro de 1997.

ALCI PEDROSO DE OLIVEIRA
PREFEITO MUNICIPAL

***PROJETO DE LEI Nº 013 /97***

***ANEXO I***

**CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

***01 - Grupo Ocupacional ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR***

| VAGAS | DENOMINAÇÃO/CLASSE | SÍMBOLO |
|---|---|---|
| 05 | Médico I | C1 |
| 09 | Médico II | C2 A |
| 03 | Odontólogo I | C2 A |
| 04 | Odontólogo II | C3 |
| 01 | Bioquímico farmacêutico | C2 |
| 02 | Assistente social | C2 |
| 01 | Enfermeiro | C2 |
| 02 | Engenheiro civil | C2 |
| 02 | Advogado | C2 |
| 02 | Fisioterapeuta | C2 |
| 02 | Fonoaudiólogo | C2 |
| 02 | Engenheiro Agrônomo | C2 |
| 02 | Médico Veterinário | C2 |
| 01 | Zootecnista | C2 |
| 01 | Radiologista | C2 |

## CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

### *02 Grupo Ocupacional ADMINISTRAÇÃO GERAL*

| vagas | denominação/classe | nível | acesso | carga horária |
|---|---|---|---|---|
| 20 | *Auxiliar de Serviços Gerais* | | | |
| | Auxiliar de serviços gerais I | A | Aux. Ser. Gerais II | 40 Horas |
| | Auxiliar de serviços gerais II | B | Aux. Ser. Gerais III | 40 Horas |
| | Auxiliar de serviços gerais III | C | Aux. Administ. I | 40 Horas |
| 30 | *Auxiliar Administrativo* | | | |
| | Auxiliar administrativo I | D | Aux. Administr. II | 40 Horas |
| | Auxiliar administrativo II | E | Aux. Administr III | 40 Horas |
| | Auxiliar administrativo III | F | Oficial administ. | 40 Horas |
| 15 | *Oficial Administrativo* | | | |
| | Oficial administrativo I | J | sem acesso | 40 Horas |
| 05 | *Agente de Tributos* | | | |
| | Agente de tributos I | H | Agente Trib II | 40 Horas |
| | Agente de tributos II | I | Agente Trib.III. | 40 Horas |
| | Agente de tributos III | J | Tec. Tributos | 40 Horas |
| 02 | *Técnico em Tributos* | | | |
| | Técnico em Tributos I | J | Tec. Trib. II | 40 Horas |
| | Técnico em Tributos II | L | Tec. Trib. III | 40 Horas |
| | Técnico em Tributos III | M | sem acesso | 40 Horas |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 01 | *Contador* | | | |
| | Contador I | R | sem acesso | 40 horas |
| 10 | *Motoristas* | | | |
| | Motorista I | D | motorista II | 40 Horas |
| | Motorista II | E | motorista III | 40 Horas |
| | Motorista III | F | sem acesso | 40 Horas |

***03 - Grupo Ocupacional - OPERACIONAL***

| vagas | denominação/classe | nível | acesso | carga horária |
|---|---|---|---|---|
| 40 | *Auxiliar de Serviços gerais* | | | |
| | Aux. Serv. gerais I | A | Aux. serv.ger.II | 40 Horas |
| | Aux. Serv. gerais II | B | Aux. serv.ger.III | 40 Horas |
| | Aux. Serv. gerais III | C | encar.serv.ger. | 40 Horas |
| 07 | *Encarregado de Serviços gerais* | | | |
| | Env. Serv. gerais I | C | Enc. serv.ger.II | 40 Horas |
| | Enc. Serv. gerais II | D | Enc. serv.ger.III | 40 Horas |
| | Enc. Serv. gerais III | E | sem acesso | 40 Horas |
| 18 | *Pedreiro* | | | |
| | Pedreiro I | B | Pedreiro II | 40 Horas |
| | Pedreiro II | C | Pedreiro III | 40 Horas |
| | Pedreiro III | D | Mestre de Obras | 40 Horas |
| 03 | *Carpinteiro* | | | |
| | Carpinteiro I | B | Carpinteiro II | 40 Horas |
| | Carpinteiro II | C | Carpinteiro III | 40 Horas |
| | Carpinteiro III | D | Mestre de Obras | 40 Horas |
| 02 | *Mestre de Obras* | | | |
| | Mestre de Obras I | G | Mes. Obras II | 40 Horas |
| | Mestre de Obras II | H | Mes. Obras III | 40 Horas |
| | Mestre de Obras III | I | sem acesso | 40 Horas |
| 02 | *Eletricistas* | | | |
| | Eletricista I | B | Eletricista II | 40 Horas |
| | Eletricista II | C | Eletricista III | 40 Horas |

CÂMARA

***05 Grupo Operacional - SAÚDE PROMOÇÃO SOCIAL***

| vagas | denominação/classe | nível | acesso | carga horária |
|---|---|---|---|---|
| 10 | *Agentes Comunitários de Saúde* | | | |
| | Ag. Com. Saúde I | A | Ag. Com. Saúde II | 40 Horas |
| | Ag. Com. Saúde II | B | Ag. Com.Saúde III | 40 Horas |
| | Ag. Com. Saúde III | C | At. Saúde | 40 Horas |
| 40 | *Monitoras de Creche* | | | |
| | Monitoras de creche I | A | monit.Creche II | 40 Horas |
| | Monitoras de creche II | B | monit.Creche III | 40 Horas |
| | Monitoras de creche III | C | sem acesso | 40 Horas |
| 20 | *Atendente de Saúde* | | | |
| | Atendente de Saúde I | B | At. Saude II | 40 Horas |
| | Atendente de Saúde II | C | At. Saude III | 40 Horas |
| | Atendente de Saúde III | D | Aux. Enferm. | 40 Horas |
| 10 | *Auxiliar de enfermagem* | | | |
| | Auxiliar Enfermagem I | C | Aux. Enfer. II | 40 Horas |
| | Auxiliar Enfermagem II | D | Aux. Enfer. III | 40 Horas |
| | Auxiliar Enfermagem III | E | sem acesso | 40 Horas |
| 01 | *Psicólogos* | | | |
| | Psicólogo I | N | Psicólogo II | 40 Horas |
| | Psicólogo II | O | Psicólogo III | 40 Horas |
| | Psicólogo III | P | sem acesso | 40 Horas |

02 *Assistente Social*

| | | | |
|---|---|---|---|
| Assistente Social I | M | Assis. Social II | 40 horas |
| Assistente Social II | N | Assis. Social III | 40 horas |
| Assistente Social III | O | sem acesso | 40 horas |

***04 Grupo Operacional - MAGISTÉRIO***

| vagas | denominação/classe | nível | acesso | carga horária |
|---|---|---|---|---|
| 110 | *Professores* | | | |
| | Professor I ( suplementarista ) | A | Prof. II B | 20 Horas |
| | Professor II ( 2° grau Mag. ) | B | Prof. III L.C. | 20 Horas |
| | Professor III ( Licenciatura Curta ) | C | Prof. IV | 20 Horas |
| | Professor IV ( Licenciatura Plena ) | D | sem acesso | 20 Horas |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Eletricista III | D | sem acesso | 40 Horas |
| 04 | *Pintor* | | | |
| | Pintor I | B | Pintor II | 40 Horas |
| | Pintor II | C | Pintor III | 40 Horas |
| | Pintor III | D | sem acesso | 40 Horas |
| 08 | *Motoristas* | | | |
| | Motorista I | D | motorista II | 40 Horas |
| | Motorista II | E | motorista III | 40 Horas |
| | Motorista III | F | sem acesso | 40 Horas |
| 10 | *Operador de Máquinas* | | | |
| | Operador de Máquinas I | D | Oper. Máq. II | 40 Horas |
| | Operador de Máquinas II | E | Oper. Máq. III | 40 Horas |
| | Operador de Máquinas III | F | sem acesso | 40 Horas |
| 01 | *Técnico em Agropecuária* | | | |
| | Técnico em Agropecuária I | G | Téc. Agrop. II | 40 Horas |
| | Técnico em Agropecuária II | H | Téc. Agrop. III | 40 Horas |
| | Técnico em Agropecuária III | I | sem acesso | 40 Horas |
| 01 | *Desenhista* | | | |
| | Desenhista I | C | Desenhista II | 40 Horas |
| | Desenhista II | D | Desenhista III | 40 Horas |
| | Desenhista III | E | sem acesso | 40 Horas |
| 01 | *Topógrafo* | | | |
| | Topógrafo I | C | Topógrafo II | 40 Horas |
| | Topógrafo II | D | Topógrafo III | 40 Horas |
| | Topógrafo III | E | sem acesso | 40 Horas |

DE CARAMBEÍ

***PROJETO DE LEI Nº 013/97***

***ANEXO II***

*TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS:*

***DE PROVIMENTO EM COMISSÃO :***

| SÍMBOLO | VENCIMENTOS | GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO | |
|---|---|---|---|
| C1 | R$ 2.000,00 | F1 | R$ 350,00 |
| C2 A | R$ 1.200,00 | F2 | R$ 300,00 |
| C2 | R$ 800,00 | F3 | R$ 250,00 |
| C3 | R$ 600,00 | F4 | R$ 200,00 |
| | | F5 | R$ 150,00 |
| | | F6 | R$ 100,00 |
| | | F7 | R$ 50,00 |

***DE PROVIMENTO EFETIVO :***

| NIVEL | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | 170,00 | 178,50 | 187,00 | 195,50 | 204,00 | 212,50 | 221,00 | 229,50 | 238,00 | 246,50 |
| B | 225,00 | 236,25 | 247,50 | 258,75 | 270,00 | 281,25 | 292,50 | 303,75 | 315,00 | 326,25 |
| C | 300,00 | 315,00 | 330,00 | 345,00 | 360,00 | 375,00 | 390,00 | 405,00 | 420,00 | 435,00 |
| D | 350,00 | 367,50 | 385,00 | 402,50 | 420,00 | 437,50 | 455,00 | 472,50 | 490,00 | 507,50 |
| E | 400,00 | 420,00 | 440,00 | 460,00 | 480,00 | 500,00 | 520,00 | 540,00 | 560,00 | 580,00 |
| F | 450,00 | 472,50 | 495,00 | 517,50 | 540,00 | 562,50 | 585,00 | 607,50 | 630,00 | 652,50 |
| G | 500,00 | 525,00 | 550,00 | 575,00 | 600,00 | 625,00 | 650,00 | 675,00 | 700,00 | 725,00 |
| H | 600,00 | 630,00 | 660,00 | 690,00 | 720,00 | 750,00 | 780,00 | 810,00 | 840,00 | 870,00 |
| I | 700,00 | 735,00 | 770,00 | 805,00 | 840,00 | 875,00 | 910,00 | 945,00 | 980,00 | 1.015,00 |
| J | 800,00 | 840,00 | 880,00 | 920,00 | 960,00 | 1.000,00 | 1.040,00 | 1.080,00 | 1.120,00 | 1.160,00 |
| L | 1.000,00 | 1.050,00 | 1.100,00 | 1.150,00 | 1.200,00 | 1.250,00 | 1.300,00 | 1.350,00 | 1.400,00 | 1.450,00 |
| M | 1.100,00 | 1.155,00 | 1.210,00 | 1.265,00 | 1.320,00 | 1.375,00 | 1.430,00 | 1.485,00 | 1.540,00 | 1.595,00 |
| N | 1.250,00 | 1.312,50 | 1.375,00 | 1.437,50 | 1.500,00 | 1.562,50 | 1.625,00 | 1.687,50 | 1.750,00 | 1.812,50 |
| O | 1.500,00 | 1.575,00 | 1.650,00 | 1.725,00 | 1.800,00 | 1.875,00 | 1.950,00 | 2.025,00 | 2.100,00 | 2.175,00 |
| P | 1.800,00 | 1.890,00 | 1.980,00 | 2.070,00 | 2.160,00 | 2.250,00 | 2.340,00 | 2.430,00 | 2.520,00 | 2.610,00 |
| Q | 2.200,00 | 2.310,00 | 2.420,00 | 2.530,00 | 2.640,00 | 2.750,00 | 2.860,00 | 2.970,00 | 3.080,00 | 3.190,00 |
| R | 2.500,00 | 2.625,00 | 2.750,00 | 2.875,00 | 3.000,00 | 3.125,00 | 3.250,00 | 3.375,00 | 3.500,00 | 3.625,00 |