



ASSINATURA

Mensagem Nº 062/2025

Missal - PR, 13 de novembro de 2025

**Senhor Presidente,  
Senhora Vereadora e  
Senhores Vereadores**

Encaminhamos o Projeto de Lei abaixo identificado, o qual submetemos à apreciação e deliberação dos nobres vereadores, em regime de urgência.

**PROJETO DE LEI Nº 045 DE 13 DE NOVEMBRO DE 2025 → DISPÕE SOBRE  
O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DO MUNICÍPIO DE MISSAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**

O presente projeto de Lei trata do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores públicos do Poder Executivo Municipal.

A implementação e vigência de um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) para os servidores públicos municipais, além de constituir uma exigência constitucional, representa uma medida administrativa essencial para o fortalecimento da gestão pública e a valorização do funcionalismo. Trata-se de um instrumento que promove equilíbrio, transparência e justiça nas relações de trabalho dentro da Administração, refletindo positivamente tanto na eficiência do serviço público quanto na motivação e no desenvolvimento profissional dos servidores.

Em primeiro lugar, o plano de carreira permite a adequação e atualização das tabelas de vencimentos, garantindo o enquadramento justo dos servidores conforme sua escolaridade, qualificação técnica e titulação acadêmica. Tal medida corrige distorções históricas e assegura tratamento isonômico entre os profissionais que exercem funções de igual complexidade e responsabilidade.

Em segundo lugar, o PCCR atua como instrumento de incentivo à formação continuada, estimulando os servidores que, por diferentes razões, não puderam concluir seus estudos em período oportuno. Assim, a busca pela qualificação passa a representar uma via concreta de ascensão profissional, vinculando o mérito e o esforço individual à possibilidade de progressão funcional e melhoria remuneratória.

# *Município de Missal*

**ESTADO DO PARANÁ**



Em terceiro lugar, ao estabelecer avaliações de desempenho periódicas e criteriosas, o plano cria mecanismos que valorizam o comprometimento, a assiduidade, a produtividade e a dedicação ao interesse público. Desse modo, os servidores que se destacam em suas funções passam a ser reconhecidos e recompensados, fortalecendo a cultura do mérito e da responsabilidade dentro da Administração.

Por fim, a Administração Pública e toda a sociedade também são amplamente beneficiadas. Servidores motivados, qualificados e valorizados desempenham suas funções com maior eficiência, qualidade e senso de missão pública, refletindo em serviços mais ágeis, humanizados e eficazes. Dessa forma, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração consolida-se não apenas como um instrumento de gestão de pessoas, mas como um pilar de modernização administrativa e melhoria contínua do atendimento ao cidadão, que é a razão maior da existência do serviço público.

Diante do exposto, contamos com a aprovação desta proposição, por sua relevância e urgência para o atendimento das demandas educacionais do município.

Cordialmente,

  
Adilto Luis Ferrari  
**Prefeito Municipal**

# Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



## PROJETO DE LEI Nº 045 DE 13 DE NOVEMBRO DE 2025

|                            |                |
|----------------------------|----------------|
| Câmara Municipal de Missal |                |
| PROTOCOLO                  |                |
| Projeto de Lei Nº          | 053 / 2025     |
| Missal, Pr.                | 14 / 11 / 2025 |
| Júlio F. Gomes             |                |

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DO MUNICÍPIO DE MISSAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

A CÂMARA MUNICIPAL DE MISSAL, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU E EU, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE

### LEI

#### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Fica instituído pela presente Lei o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta do município de Missal, submetidos ao regime estatutário e abrangidos na forma desta Lei.

**Parágrafo único.** Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos profissionais do magistério contemplados em plano de carreira próprio.

**Art. 2º** Este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração constitui-se em um instrumento de gestão da política de pessoal e tem por finalidade orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da Administração Pública Municipal.

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

- I - servidor público, pessoa legalmente investida em cargo público;
- II - cargo, o conjunto de atribuições, funções e responsabilidades cometidas a um servidor, criado por lei com denominação própria, número certo e vencimento específico, pago pelos cofres do Município;
- III - carreira, a trajetória do servidor, desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional e evolução funcional;
- IV - grupo ocupacional, o conjunto de cargos e de carreiras que guardam semelhança quanto à natureza das atribuições, áreas de conhecimento e qualificações básicas;
- V - função, o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades relacionadas ao cargo ocupado pelo servidor;
- VI - funções gratificadas, conjunto de atribuições e responsabilidades a serem exercidas além das estabelecidas para o cargo, em caráter transitório, por servidor do quadro efetivo;
- VII - evolução funcional, o deslocamento do servidor nos níveis e classes contidas na tabela de vencimentos de seu cargo, por meio de progressão funcional;

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



VIII - tabela de vencimentos, o conjunto de vencimentos básicos, hierarquicamente organizados em níveis e classes, de acordo com a classificação dos cargos de carreira e grupos ocupacionais;

IX - nível, a divisão da carreira segundo o nível de escolaridade ou formação;

X - nível de escolaridade ou formação, os diversos níveis de ensino, aí incluídos o ensino fundamental, o ensino médio e a educação superior;

XI - titulação acadêmica, conhecimento obtido através da conclusão de um nível de ensino como graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado;

XII - classe, a divisão de cada nível em unidades de progressão funcional;

XIII - interstício, o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão funcional dentro da carreira;

XIV - lotação, unidade administrativa onde o servidor exercerá suas atividades;

XV - provimento efetivo, nomeação em cargo público em caráter efetivo, no quadro da Administração Pública Municipal, por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos;

XVI - efetivo exercício, atuação efetiva no desempenho das atividades previstas para o cargo, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários conforme previstos em lei;

XVII - quadro permanente, o conjunto de cargos de provimento efetivo, estruturados em carreira, conforme Anexo II;

XVIII - quadro suplementar, o conjunto de cargos e níveis que se extinguirão quando de sua vacância.

## **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 4º** O Plano de Carreira é o conjunto de medidas que oportunizam o desenvolvimento e crescimento funcional dos servidores públicos municipais, e tem como princípios básicos:

I - mobilidade, nos limites legais vigentes, que permita a prestação de serviços públicos de excelência; e

II - desenvolvimento profissional co-responsável que possibilite o estabelecimento de trajetória das carreiras mediante crescimento por desempenho e qualificação profissional.

## **CAPÍTULO III DA CARREIRA**

### **Seção I Da Estrutura da Carreira**

**Art. 5º** A estrutura da carreira dos Servidores Públicos Municipais de Missal compreende os cargos de provimento efetivo, a escolarização mínima e as decorrentes de progressão, a jornada semanal de trabalho, o número de vagas pertinentes a cada cargo e as respectivas atribuições constantes dos anexos integrantes desta Lei.

# Município de Missal

## ESTADO DO PARANÁ



**Art. 6º** As carreiras ficam organizadas em cargos de acordo com a natureza e complexidade das atribuições, nos termos previstos no Anexo IV.

**Art. 7º** Os cargos que compõem este Plano de Carreira estão estruturados em conformidade com a classificação dos seguintes grupos ocupacionais:

- I - Grupo Ocupacional Operacional I;
- II - Grupo Ocupacional Operacional II;
- III - Grupo Ocupacional Administrativo;
- IV - Grupo Ocupacional Técnico;
- V - Grupo Ocupacional Profissional.

**Parágrafo único.** Os cargos inerentes a cada grupo ocupacional estão estabelecidos no Anexo II.

### Seção II

#### Das Classes e dos Níveis

**Art. 8º** As Classes constituem a linha de progressão da carreira e são designadas pelos números de um a 32 (trinta e dois).

**Art. 9º** Os Níveis referentes à escolaridade ou formação são:

- I - Nível A - ensino fundamental incompleto;
- II - Nível B - ensino fundamental completo;
- III - Nível C - ensino médio completo;
- IV - Nível D - educação profissional técnica de nível médio;
- V - Nível E - educação superior, em curso de graduação;
- VI - Nível F - educação superior, em curso de graduação acompanhada de programas de pós-graduação, *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- VII - Nível G - educação superior, em curso de graduação acompanhada de programas de pós-graduação, *stricto sensu* em cursos de Mestrado;
- VIII - Nível H - educação superior, em curso de graduação acompanhada de programas de pós-graduação, *stricto sensu* em cursos de Doutorado.

**Parágrafo único.** Para os efeitos desta Lei, só terão validade os cursos de pós-graduação *stricto sensu* – Mestrado ou Doutorado, autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, devidamente validado por instituição brasileira pública, competente para este fim.

**Art. 10.** As tabelas de vencimentos constituídas de Níveis e Classes organizadas para cada Grupo Ocupacional estão estabelecidas nos Anexos de VI a XII.

## CAPÍTULO IV

### DO PROVIMENTO

#### Seção I

# Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



## Do Provimento dos Cargos

**Art. 11.** Os cargos de provimento efetivo da Administração Pública Municipal são acessíveis a todos os brasileiros, que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei, providos segundo o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Missal.

**Art. 12.** Os cargos do Quadro Próprio do Poder Executivo Municipal serão providos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

**§ 1º** Além da comprovação dos requisitos legais para provimento e exercício dos cargos previstos nesta Lei, o candidato deverá satisfazer os requisitos previstos no Anexo IV, bem como atender as exigências estabelecidas no regulamento ou edital do concurso público, conforme a especificidade do cargo.

**§ 2º** O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

## Seção II Do Ingresso

**Art. 13.** Constitui requisito de escolaridade ou formação para ingresso na Carreira:

- I - no Grupo Ocupacional Operacional I, ensino fundamental incompleto;
- II - no Grupo Ocupacional Operacional II, ensino fundamental completo;
- III - no Grupo Ocupacional Administrativo, ensino médio completo;
- IV - no Grupo Ocupacional Técnico, educação profissional técnica de nível médio;
- V - no Grupo Ocupacional Profissional, educação superior.

**Art. 14.** O ingresso na Carreira dar-se-á na Classe 1 (um), no Nível inicial da tabela de vencimentos, correspondente à escolaridade ou formação estabelecida para ingresso conforme disposições do art. 13, independentemente do candidato possuir escolaridade superior à mínima exigida para o cargo, na data de sua nomeação.

## Seção III Do Estágio Probatório

**Art. 15.** O servidor, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório, com duração de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no cargo, contados a partir do início do exercício.

**Art. 16.** Durante o período de estágio probatório, o servidor será submetido a avaliações periódicas semestrais nos termos de regulamentação específica, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



- III - disciplina;
- IV - capacidade de iniciativa;
- V - produtividade;
- VI - responsabilidade;
- VII - aptidão funcional;
- VIII - relações humanas no trabalho;
- IX - postura ética.

**Art. 17.** Durante o estágio probatório, cabe à Administração Pública Municipal garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

**§ 1º** O processo de avaliação no período probatório constituirá em um programa específico, com caráter pedagógico, participativo e integrador.

**§ 2º** A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será promovida por Comissão Especial instituída para essa finalidade.

**Art. 18.** Ao servidor em estágio probatório poderão ser concedidas licenças e afastamentos, observado o que dispõe o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Missal.

**Art. 19.** O estágio probatório ficará suspenso durante:

- I - as licenças e os afastamentos não considerados como efetivo exercício, observado o que dispõe o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Missal;
- II - para exercer cargo em comissão;
- III - para exercer atividades estranhas às funções previstas para o cargo;
- IV - para exercer cargo público eletivo com afastamento do cargo efetivo;
- V - após iniciado o procedimento de que trata o art. 23.

**Parágrafo único.** O estágio probatório será retomado a partir do término dos motivos que geraram sua suspensão.

**Art. 20.** Concluídas as avaliações do estágio e sendo considerado apto para o exercício das atribuições e/ou funções inerentes ao cargo, o servidor será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

**Art. 21.** O servidor, cumprido o estágio probatório, cujas avaliações concluíram pela sua estabilidade no serviço Público Municipal, será imediatamente enquadrado na Classe 2 (dois) e no Nível correspondente à sua escolaridade ou formação.

**§ 1º** Se o servidor possuir escolaridade ou formação superior ao estabelecido na tabela de vencimentos de seu cargo, seu enquadramento se dará no maior Nível da respectiva tabela.

**§ 2º** O reflexo financeiro, decorrente da mudança de Classe e/ou de Nível do servidor de que trata este artigo, ocorrerá no mês subsequente à conclusão do período do estágio probatório.

**§ 3º** Cabe ao servidor, a responsabilidade da apresentação do documento

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



comprobatório da escolaridade ou formação, por meio de protocolo ao setor correspondente para que ocorra o reflexo financeiro por mudança de Nível.

**§ 4º** A apresentação do documento de que trata o § 3º em data posterior não ensejará reflexo financeiro retroativo.

**Art. 22.** A última avaliação deverá ocorrer, no mínimo, sessenta dias antes do encerramento do período do estágio probatório.

**Art. 23.** Constatado pelas avaliações que o servidor não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas atribuições e/ou funções, caberá ao chefe imediato, ainda dentro do período de estágio probatório, sob pena de responsabilidade, iniciar procedimento que garanta ao servidor o exercício da ampla defesa e do contraditório.

**Parágrafo único.** Se a decisão final for pela não permanência do servidor, esta será levada ao Chefe do Poder Executivo para emissão do respectivo instrumento de exoneração.

### **CAPÍTULO V**

#### **DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA**

**Art. 24.** O desenvolvimento na Carreira ocorrerá mediante promoção e progressão funcional.

**§ 1º** A Promoção é a passagem do servidor de um Nível para outro, e dar-se-á por meio de avanço vertical.

**§ 2º** A Progressão é a passagem do servidor para a Classe imediatamente superior, dentro de um mesmo Nível, e dar-se-á por meio de avanço horizontal.

#### **Seção I**

##### **Do Avanço Vertical**

**Art. 25.** Entende-se por avanço vertical a passagem de um Nível de escolaridade ou formação para outro superior na tabela de vencimentos.

**Art. 26.** O avanço vertical somente será concedido após o cumprimento do estágio probatório e demais requisitos legais.

**§ 1º** O avanço vertical dar-se-á através do critério exclusivo de escolaridade do servidor, para elevação ao Nível superior.

**§ 2º** O servidor não está obrigado a seguir a ordem de escolaridade ou formação prevista para o cargo, obtendo o avanço no Nível referente à escolaridade ou formação apresentada.

**§ 3º** O avanço vertical será efetivado mediante requerimento do interessado, por meio de documento comprobatório da nova escolaridade ou titulação.

**§ 4º** Cabe ao servidor, a responsabilidade da apresentação do documento comprobatório da escolaridade ou formação, por meio de protocolo ao setor

# Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



correspondente para que ocorra o reflexo financeiro por mudança de Nível.

**§ 5º** A apresentação do documento de que trata o § 4º em data posterior não ensejará reflexo financeiro retroativo.

**§ 6º** O servidor promovido por meio do avanço vertical, ocupará Classe correspondente àquela que ocupava no Nível anterior.

**§ 7º** O servidor com acumulação legal de cargos, prevista em lei, poderá usar a escolaridade ou formação em ambos os cargos.

**§ 8º** Os programas de pós-graduação, *lato sensu*, só serão aceitos para a promoção vertical, se estiverem relacionados à graduação ou à área em que o servidor estiver atuando.

**Art. 27.** O reflexo financeiro, decorrente do avanço vertical, deverá ocorrer no mês subsequente da apresentação do documento comprobatório da nova escolaridade ou formação.

**Art. 28.** O valor dos vencimentos correspondentes aos Níveis da Carreira dos Servidores Públicos Municipais, do Grupo Ocupacional Operacional I, aos quais estão associados critérios de escolarização ou formação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível B corresponde ao valor do vencimento do Nível A, acrescido de 5% (cinco por cento);

II - o valor do vencimento do Nível C, corresponde ao valor do vencimento do Nível B, acrescido de 5% (cinco por cento);

III - o valor do vencimento do Nível D, corresponde ao valor do vencimento do Nível C, acrescido de 5% (cinco por cento).

**Art. 29.** O valor dos vencimentos correspondentes aos Níveis da Carreira dos Servidores Públicos Municipais, do Grupo Ocupacional Operacional II, aos quais estão associados critérios de escolarização ou formação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível C corresponde ao valor do vencimento do Nível B, acrescido de 5% (cinco por cento);

II - o valor do vencimento do Nível D, corresponde ao valor do vencimento do Nível C, acrescido de 5% (cinco por cento);

III - o valor do vencimento do Nível E, corresponde ao valor do vencimento do Nível D, acrescido de 10% (dez por cento).

**Art. 30.** O valor dos vencimentos correspondentes aos Níveis da Carreira dos Servidores Públicos Municipais, do Grupo Ocupacional Administrativo, aos quais estão associados critérios de escolarização ou formação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível D, corresponde ao valor do vencimento do Nível C, acrescido de 5% (cinco por cento);

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



II - o valor do vencimento do Nível E, corresponde ao valor do vencimento do Nível D, acrescido de 10% (dez por cento);

III - o valor do vencimento do Nível F, corresponde ao valor do vencimento do Nível E, acrescido de 5% (cinco por cento).

**Art. 31.** O valor dos vencimentos correspondentes aos Níveis da Carreira dos Servidores Públicos Municipais, do Grupo Ocupacional Técnico, aos quais estão associados critérios de escolarização ou formação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível E, corresponde ao valor do vencimento do Nível D, acrescido de 10% (dez por cento);

II - o valor do vencimento do Nível F, corresponde ao valor do vencimento do Nível E, acrescido de 5% (cinco por cento);

III - o valor do vencimento do Nível G, corresponde ao valor do vencimento do Nível F, acrescido de 10% (dez por cento).

**Art. 32.** O valor dos vencimentos correspondentes aos Níveis da Carreira dos Servidores Públicos Municipais, do Grupo Ocupacional Profissional, aos quais estão associados critérios de escolarização ou formação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível F, corresponde ao valor do vencimento do Nível E, acrescido de 5% (cinco por cento);

II - o valor do vencimento do Nível G, corresponde ao valor do vencimento do Nível F, acrescido de 10% (dez por cento);

III - o valor do vencimento do Nível H, corresponde ao valor do vencimento do Nível G, acrescido de 10% (dez por cento).

### Seção II Do Avanço Horizontal

**Art. 33.** Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, com percentual de 3% (três por cento) entre as Classes, conforme tabelas de vencimentos, Anexos VI a XII.

**Art. 34.** O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe, após cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do servidor.

**Art. 35.** O primeiro avanço horizontal ocorrerá:

I - após o cumprimento do estágio probatório, conforme disposições estabelecidas no art. 21;

II - após 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Classe 2 (dois),

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



conforme disposições estabelecidas no art. 34.

**Art. 36.** Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses:

- I - licença para tratar de assuntos particulares;
- II - outras licenças sem remuneração;
- III - afastamento por motivo de saúde pessoal por um período superior a sessenta dias, consecutivos ou alternados, no interstício.

**§ 1º** Não serão, para fins da aplicação do disposto no inciso III deste artigo, considerados como afastamentos, as ausências ocorridas por motivo de acidente de trabalho, tratamento oncológico e terapia renal substitutiva - hemodiálise.

**§ 2º** Nos casos dos afastamentos previstos nos incisos I e II, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, retomando a contagem quando do retorno do profissional para completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício.

**§ 3º** No caso do afastamento previsto no inciso III, para cada dia de afastamento que exceder os sessenta dias, a contagem do tempo para a progressão será retardada na proporção de um mês para cada dia de afastamento.

**§ 4º** Ocorrendo o previsto no **§ 3º**, o servidor deverá exercer suas funções até completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses.

**§ 5º** As progressões subsequentes, após a aplicação do disposto no **§ 3º** terão a contagem para o interstício de 24 (vinte e quatro) meses a partir da data da última progressão.

**Art. 37.** A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada dos fatores a que se refere o art. 35, tomando-se:

- I - a avaliação anual de desempenho, com peso seis;
- II - a pontuação da qualificação, com peso quatro.

**Art. 38.** As avaliações serão realizadas de acordo com os critérios definidos no Regulamento de Progressão, observando-se:

- I - a objetividade no estabelecimento dos requisitos de avaliação que possibilitem a análise dos indicadores qualitativos e quantitativos;
- II - a transparência, de forma a assegurar que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

**Art. 39.** A avaliação de desempenho, feita de forma permanente, tem como objetivos:

- I - servir de base para o crescimento dos servidores e para a geração de resultados almejados pela Administração Pública Municipal;
- II - fornecer ao servidor uma avaliação diagnóstica que o ajude a melhorar seu desempenho;
- III - subsidiar as ações da Administração Pública Municipal quanto a programas de formação continuada.

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



**Art. 40.** São fatores a serem considerados em termos de desempenho dos servidores:

- I - qualidade do trabalho;
- II - iniciativa e criatividade;
- III - competência interpessoal;
- IV - responsabilidade com o trabalho;
- V - zelo por equipamentos e materiais;
- VI - assiduidade;
- VII - pontualidade;
- VIII - outros fatores estabelecidos no Regulamento de Progressão.

**Art. 41.** Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos servidores nortearão o planejamento, a definição das novas ações necessárias para o seu constante desenvolvimento, visando assegurar a qualidade do atendimento oferecido pela Administração Pública Municipal.

**Art. 42.** O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão, com direito à progressão na carreira, terá os efeitos financeiros da progressão a partir do momento em que voltar a exercer seu cargo efetivo, se optante pela remuneração do cargo comissionado, ou imediatamente, se optante pela remuneração do cargo efetivo acrescida da função gratificada.

### **CAPÍTULO VI**

### **DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 43.** A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente e a progressão na Carreira, será assegurada por meio de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação e de outras atividades de atualização profissional.

**Art. 44.** A Administração Pública Municipal oferecerá ou disponibilizará um mínimo de oito horas anuais de palestras, cursos de formação ou capacitação para todos os servidores públicos municipais, visando:

- I - a valorização do servidor e a melhoria da qualidade do serviço;
- II - identificar as carências dos servidores para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos do setor, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;
- III - aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;
- IV - incorporar novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação;
- V - possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Administração Pública Municipal.

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



**Art. 45.** Não haverá prejuízo ao servidor que no período da oferta dos cursos de formação ou programas de aperfeiçoamento de que trata o art. 44, nos casos de:

- I - licença à gestante, paternidade ou adoção;
- II - férias;
- III - convocação para júri, serviços obrigatórios por lei ou afastamentos emanados por ato da justiça eleitoral;
- IV - licença especial;
- V - internamento hospitalar;
- VI - falecimento de parentes de primeiro grau;
- VII - outros afastamentos estabelecidos no Regulamento de Progressão.

**Parágrafo único.** Nos casos previstos neste artigo, as horas deverão ser computadas como crédito.

### **CAPÍTULO VII DO REGIME DE TRABALHO**

#### **Seção Única Da Jornada de Trabalho**

**Art. 46.** A carga horária semanal de trabalho dos cargos de provimento efetivo do Quadro Próprio do Poder Executivo Municipal é a constante do Anexo II desta Lei.

**Art. 47.** A Administração Pública Municipal determinará, em atendimento à natureza e necessidade do serviço, o regime de plantão, de escala ou de revezamento de trabalho, obedecendo à jornada semanal do cargo, independentemente da jornada diária.

### **CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 48.** Vencimento é a retribuição pecuniária a que tem direito o servidor pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

**Art. 49.** Considera-se vencimento:

- I - inicial da Carreira o valor correspondente à Classe 1 (um) do primeiro Nível das tabelas de vencimentos;
- II - básico do cargo efetivo do servidor o fixado para o Nível e Classe em que se encontra na tabela de vencimentos.

**Art. 50.** A remuneração do servidor corresponde ao seu vencimento básico acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

### **CAPÍTULO IX DAS GRATIFICAÇÕES**

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



**Art. 51.** Além dos vencimentos e das vantagens previstas nessa Lei e no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais, os servidores poderão receber as gratificações definidas em leis específicas.

### **CAPÍTULO X**

#### **DOS CARGOS COMISSIONADOS**

**Art. 52.** Os cargos comissionados são os criados por legislação própria, com nomenclatura, símbolos e número de vagas, relacionados diretamente com os órgãos que compõem a estrutura administrativa do Município, restringindo-se a atender as funções de direção, chefia e assessoramento.

**Parágrafo único.** Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo e serão preenchidos, preferencialmente, por servidores municipais efetivos e estáveis, nas condições e percentuais mínimos previstos em lei.

**Art. 53.** Os servidores efetivos de carreira que ocuparem cargos em comissão de qualquer órgão que compõe a estrutura administrativa do Município poderão ser remunerados por uma das seguintes hipóteses:

- I - pela remuneração integral do respectivo cargo em comissão;
- II - pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido de gratificação por função.

### **CAPÍTULO XI**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

##### **Seção I**

##### **Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira**

**Art. 54.** É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais de Missal, com a finalidade de:

- I - orientar a sua implantação e operacionalização;
- II - acompanhar, avaliar e propor medidas necessárias à sua execução;
- III - elaborar as normas reguladoras do Plano de Carreira;
- IV - atuar junto à Administração Municipal, nas questões que se fizerem necessárias, conforme estabelecido nas normas reguladoras do Plano de Carreira;
- V - participar do processo de enquadramento dos servidores, conforme disposições estabelecidas neste Plano de Carreira.

**Art. 55.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira é integrada por:

- I - três representante da Administração Municipal;
- II - um representante da Secretaria Municipal de Finanças;
- III - um representante do Setor Jurídico;
- IV - um representante do Setor de Recursos Humanos;
- V - um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais – SINDISMI;
- VI - sete representantes dos servidores públicos municipais efetivos, observado os

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



diversos setores da administração municipal.

**§ 1º** Não poderá haver mais do que um representante de cada setor a que se refere o inciso VI.

**§ 2º** O Presidente será indicado pelo Chefe do Poder Executivo.

**Art. 56.** Os membros integrantes da Comissão de Gestão do Plano de Carreira representantes dos servidores públicos municipais terão mandato de quatro anos com direito à recondução.

**Parágrafo único.** Os representantes estabelecidos nos incisos I, II, III, IV e V do art. 55, permanecem como membros da Comissão enquanto integrantes das categorias ou órgãos representados.

**Art. 57.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira reunir-se-á, ordinariamente, em época a ser definida em regimento próprio e, extraordinariamente, por convocação do Chefe do Poder Executivo ou por seu Presidente.

**Art. 58.** As regulamentações previstas nesta Lei só poderão sofrer alterações com a aprovação da maioria absoluta dos membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

### Seção II Do Enquadramento no Plano de Carreira

**Art. 59.** O enquadramento dos servidores, neste Plano de Carreira, com exceção do estabelecido nos arts. 61 e 62, dar-se-á:

I - na tabela de vencimentos do respectivo cargo, Anexos de VI a XII desta Lei;

II - no Nível correspondente à sua escolaridade ou formação devidamente comprovada;

III - na Classe correspondente ao tempo de provimento efetivo no cargo, no serviço público municipal de Missal, à razão de 36 (trinta e seis) meses para a primeira Classe e 24 (vinte e quatro) meses para as Classes seguintes.

**§ 1º** Se o vencimento básico do servidor, for superior ao novo vencimento básico decorrente do critério de enquadramento disposto nos incisos II e III, ser-lhe-á assegurado o reenquadramento na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior.

**§ 2º** Se o servidor possuir escolaridade superior ao estabelecido na tabela de vencimentos de seu cargo, quadro permanente ou quadro suplementar, seu enquadramento se dará no maior Nível da respectiva tabela e na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao seu vencimento atual.

**§ 3º** O servidor que, na data da publicação do Decreto de Enquadramento, se encontrar em estágio probatório, será posicionado na Classe 1 (um) do seu Nível de formação.

**Art. 60.** Os servidores cuja escolaridade seja inferior à mínima exigida para ingresso no cargo, serão enquadrados nas tabelas de vencimentos do respectivo cargo,

# Município de Missal

## ESTADO DO PARANÁ



de acordo com o estabelecido no inciso II do art. 59, nos Níveis em extinção dos quadros suplementares, Anexos XI e XII.

**§ 1º** Concluindo a escolarização mínima exigida para o cargo, o servidor terá direito ao avanço vertical para o Quadro Permanente na mesma Classe a que estiver posicionado e no Nível correspondente à nova escolaridade obtida, sem que isso implique em transposição ou provimento em novo cargo.

**§ 2º** Os Níveis em extinção correspondentes dos quadros suplementares, Anexos XI e XII, destinam-se exclusivamente aos atuais servidores enquadrados de acordo com o *caput*, não admitindo-se novos ingressos.

**§ 2º** O avanço vertical para o Quadro Permanente de que trata o § 1º, caracteriza-se como evolução funcional por escolaridade ou titulação acadêmica, preservando-se a identidade do cargo efetivo e a legalidade do concurso público originário.

**Art. 61.** O enquadramento neste Plano de Carreira, dos servidores detentores de cargo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Contabilidade, Contador, Mecânico, Procurador e Recepcionista, dar-se-á:

- I - na tabela de vencimentos do respectivo cargo;
- II - no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação devidamente comprovada;
- III - na Classe conforme estabelecido no Anexo XIII, parte integrante desta Lei.

**Art. 62.** O enquadramento dos servidores, de que trata a Lei Municipal nº 1.568, de 30 de dezembro de 2020, dar-se-á:

- I - na tabela de vencimentos do respectivo cargo, Anexos de VI a XII desta Lei;
- II - no Nível correspondente à sua escolaridade ou formação devidamente comprovada;
- III - na Classe 2 (dois).

**§ 1º** Se o vencimento básico do servidor, for superior ao novo vencimento básico decorrente do critério de enquadramento disposto nos incisos II e III, ser-lhe-á assegurado o reenquadramento na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior.

**§ 2º** Se o servidor possuir escolaridade superior ao estabelecido na tabela de vencimentos de seu cargo, seu enquadramento se dará no maior Nível da respectiva tabela e na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao seu vencimento atual.

**Art. 63.** Os servidores em efetivo exercício na data da publicação desta Lei serão enquadrados neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, num prazo máximo de sessenta dias, por meio de Decreto, observados entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de escolarização ou formação e critérios de enquadramento estabelecidos nesta Lei.

### Seção III

#### Das Disposições Finais

# *Município de Missal*

## *ESTADO DO PARANÁ*



**Art. 64.** As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta do município de Missal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos servidores municipais, as normas constantes no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Missal.

**Art. 65.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art. 66.** O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Progressão no prazo máximo de noventa dias a contar da publicação desta Lei.

**Art. 67.** Ficam criados os seguintes cargos:

I - no Grupo Ocupacional Profissional:

- a) Farmacêutico, com carga horária de vinte horas semanais de trabalho;
- b) Terapeuta Ocupacional, com carga horária de trinta horas semanais de trabalho;

II - no Grupo Ocupacional Administrativo:

- a) Agente de Combate às Endemias, com carga horária de quarenta horas semanais de trabalho;
- b) Auxiliar em Saúde Bucal, com carga horária de quarenta horas semanais de trabalho;

III - no Grupo Ocupacional Técnico, o cargo de Técnico em Saúde Bucal, com carga horária de quarenta horas semanais de trabalho.

**Art. 68.** Os cargos criados por esta Lei, em decorrência da alteração de nomenclatura, conforme correlação estabelecida no Anexo I, são constituídos pelos cargos anteriores de funções assemelhadas, mantidas as condições do edital de concurso público.

**Art. 69.** Ficam definidas as vagas, para os cargos que compõem o Quadro Geral dos Servidores, conforme estabelecidas no Quadro Permanente do Anexo II desta Lei.

**Art. 70.** Ficam extintos os seguintes cargos:

- I - Assistente Social, com carga horária de vinte horas semanais de trabalho;
- II - Instrutor de Artesanato;
- III - Instrutor de Dança;
- IV - Instrutor de Música;
- V - Jardineiro;
- VI - Médico, com carga horária de vinte horas semanais de trabalho;
- VII - Meio Oficial de Pedreiro;
- VIII - Mestre de Obras;
- IX - Professor de Dança;
- X - Servente de Pedreiro;
- XI - Técnico em Hidráulica;

# Município de Missal

## ESTADO DO PARANÁ



XII - Técnico em Psicultura.

**Art. 71.** Os cargos em extinção são os constantes do Quadro Suplementar, Anexo III, parte integrante desta Lei.

**§ 1º** Os servidores ocupantes dos cargos em extinção de que trata este artigo, não sofrerão redução em seu vencimento e terão direito ao desenvolvimento funcional, bem como todos os demais benefícios enquanto estiverem em efetivo exercício.

**§ 2º** Os servidores de que trata este artigo, exercerão as atribuições estabelecidas para o cargo, observadas as necessidades do setor em que estejam em exercício.

**Art. 72.** É vedado, a partir da data da publicação desta Lei, o provimento de cargo efetivo extinto, ou que se extinguirão ao vagarem, conforme previstos no Anexo III.

**Art. 73.** Aos servidores estáveis fica assegurado, para avanço horizontal, a continuidade do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir do último avanço por avaliação de desempenho e/ou por participação em cursos de capacitação profissional.

**Art. 74.** Os servidores do Grupo Ocupacional I, que na data da publicação da presente Lei, estiverem regularmente matriculados em curso de graduação ou em curso de pós-graduação *lato sensu*, serão, após a conclusão dos referidos cursos, reenquadrados nos Níveis E ou F, em extinção, nas Tabelas de Vencimentos do Anexo XII desta Lei, observando-se:

I - no Nível E, para os concluintes do curso de graduação;

II - no Nível F, para os concluintes do curso de pós-graduação, *lato sensu*.

**§ 1º** Os Níveis E e F, de que trata este artigo, serão extintos quando não houver mais servidores neles incluídos, e não será permitido o ingresso, por avanço vertical, de servidores do Quadro Permanente.

**§ 2º** Não poderá ocorrer avanço vertical do Nível E para o Nível F, após o reenquadramento de que trata este artigo.

**§ 3º** Os servidores de que trata este artigo, deverão apresentar ao Setor de Recursos Humanos, em até trinta dias da aprovação desta Lei, documento comprobatório de matrícula.

**Art. 75.** Os servidores do Grupo Ocupacional II, que na data da publicação da presente Lei, estiverem regularmente matriculados em curso de pós-graduação *lato sensu*, serão, após a conclusão do referido curso, reenquadrados no Nível F, em extinção, nas Tabelas de Vencimentos do Anexo XII desta Lei.

**§ 1º** O Nível F, de que trata este artigo, será extinto quando não houver mais servidores nele incluídos, e não será permitido o ingresso, por avanço vertical, de servidores do Quadro Permanente.

**§ 2º** Os servidores de que trata este artigo, deverão apresentar ao Setor de Recursos Humanos, em até trinta dias da aprovação desta Lei, documento comprobatório de matrícula.

# Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



**Art. 76.** O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta do município de Missal será revisado a cada quatro anos, a contar da data de sua publicação.

**Art. 77.** Fica estabelecido o mês de fevereiro de cada ano como data base para concessão de reajustes dos vencimentos a todos os servidores públicos municipais de que trata esta Lei.

**Art. 78.** Integram a presente Lei os Anexos:

- I - Anexo I - CARGOS QUE ALTERARAM NOMENCLATURA;
- II - Anexo II - ESTRUTURA DOS CARGOS – QUADRO PERMANENTE;
- III - Anexo III - ESTRUTURA DOS CARGOS EM EXTINÇÃO – QUADRO SUPLEMENTAR;
- IV - Anexo IV - ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS – QUADRO PERMANENTE;
- V - Anexo V - ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS EM EXTINÇÃO - QUADRO SUPLEMENTAR;
- VI - Anexo VI - TABELAS DE VENCIMENTOS – GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL I;
- VII - Anexo VII - TABELAS DE VENCIMENTOS – GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL II;
- VIII - Anexo VIII - TABELAS DE VENCIMENTOS – GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO;
- IX - Anexo IX - TABELAS DE VENCIMENTOS – GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO;
- X - Anexo X - TABELAS DE VENCIMENTOS – GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL;
- XI - Anexo XI - TABELAS DE VENCIMENTOS – CARGOS EM EXTINÇÃO;
- XII - Anexo XII - TABELAS DE VENCIMENTOS – NÍVEIS DE FORMAÇÃO EM EXTINÇÃO;
- XIII - Anexo XIII – ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES CUJOS VALORES INICIAIS DAS TABELAS DE VENCIMENTOS FORAM ALTERADOS.

**Art. 79.** Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2026.

**Art. 80.** O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta do município de Missal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei, revogando-se:

- I - Lei nº 1283, de 27 de julho de 2015;
- II - Lei nº 1633, de 19 de novembro de 2021;
- III - Lei nº 1721, de 16 de dezembro de 2022;
- IV - Decreto nº 4723 de 01 de março de 2016;
- V - Artigo 4º e Anexo III da Lei nº 1172, de 14 de novembro de 2013;
- VI - Artigos 2º e 3º e Anexos I e II, da Lei nº 1840, de 25 de fevereiro de 2025.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MISSAL, 13 DE NOVEMBRO DE 2025

  
Adilto Luis Ferrari  
Prefeito Municipal

# Município de Missal

## ESTADO DO PARANÁ



### ÍNDICE POR ARTIGOS

|                                                            |                |
|------------------------------------------------------------|----------------|
| CAPÍTULO I<br>DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....            | Arts. 1º ao 3º |
| CAPÍTULO II<br>DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS.....                 | Art. 4º        |
| CAPÍTULO III<br>DA CARREIRA                                |                |
| Seção I<br>Da Estrutura da Carreira.....                   | Arts. 5º ao 7º |
| Seção II<br>Das Classes e dos Níveis.....                  | Arts. 8º a 10  |
| CAPÍTULO IV<br>DO PROVIMENTO                               |                |
| Seção I<br>Do Provimento dos Cargos.....                   | Arts. 11 a 12  |
| Seção II<br>Do Ingresso.....                               | Arts. 13 a 14  |
| Seção III<br>Do Estágio Probatório.....                    | Arts. 15 a 23  |
| CAPÍTULO V<br>DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA.....    | Art. 24        |
| Seção I<br>Do Avanço Vertical.....                         | Arts. 25 a 32  |
| Seção II<br>Do Avanço Horizontal.....                      | Arts. 33 a 42  |
| CAPÍTULO VI<br>DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....           | Arts. 43 a 45  |
| CAPÍTULO VII<br>DO REGIME DE TRABALHO.....                 | Arts. 46 a 47  |
| CAPÍTULO VIII<br>DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO.....       | Arts. 48 a 50  |
| CAPÍTULO IX<br>DAS GRATIFICAÇÕES.....                      | Art. 51        |
| CAPÍTULO X<br>DOS CARGOS COMISSIONADOS.....                | Arts. 52 a 53  |
| CAPÍTULO XI<br>DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS       |                |
| Seção I<br>Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira..... | Arts. 54 a 58  |
| Seção II<br>Do Enquadramento no Plano de Carreira.....     | Arts. 59 a 63  |
| Seção III<br>Das Disposições Finais.....                   | Arts. 64 a 80  |