

PROJETO DE LEI N.º 07/96

Data: 24 de junho de 1996.

EMENTA: *Dispõe sobre a organização das carreiras funcionais dos Servidores Públicos do Município de Campo Largo, consolida legislação pertinente, e dá outras providências.*

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

CAPÍTULO I

DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 1.º Esta lei reorganiza os cargos públicos do Município de Campo Largo em suas carreiras funcionais, tendo como fundamentos a valorização da função pública, a profissionalização e o aperfeiçoamento do servidor, bem como a melhoria dos níveis de eficiência do serviço público municipal.

Art. 2.º As carreiras ficam reorganizadas em grupos de cargos dispostos de acordo com a natureza profissional, em ordem crescente de grau de complexidade e responsabilidade de suas atribuições, observada a escolaridade, a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos, guardando correlação com as finalidades dos órgãos da Administração.

Art. 3.º O cargo público, como unidade básica da estrutura organizacional, é o conjunto de atribuições e responsabilidades da mesma natureza e mesmos requisitos cometidos a um servidor público.

Art. 4.º Grupo Ocupacional é o conjunto de cargos e de carreiras que guardam semelhança quanto à natureza das atribuições, áreas de conhecimento e qualificações básicas.

Art. 5.º Referência de Vencimento é a posição distinta de vencimento básico dentro de cada cargo, identificada por números, correspondentes ao posicionamento de um ocupante de cargo na tabela financeira.

Parágrafo único. Os conceitos que operacionalizam o Plano de Carreiras, relativo a cargo público, remuneração, servidor e vencimento continuam a ser disciplinados no Estatuto dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO II

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 6.º Os cargos estão divididos em 6 seis grandes grupos ocupacionais:

- I. Grupo Ocupacional Profissional - PR;
- II. Grupo Ocupacional do Magistério - MG;

- III. Grupo Ocupacional Técnico-administrativo - TA;
- IV. Grupo Ocupacional Fisco-Contábil - FC;
- V. Grupo Ocupacional da Saúde - SA;
- VI. Grupo Ocupacional Operacional - OP;
- VII. Grupo Ocupacional Assessoramento Superior - AS.

Art. 7.º O Grupo Ocupacional Profissional (PR) abrange os cargos cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, exigidores de conhecimentos teóricos e práticos de nível acadêmico.

Art. 8.º O Grupo Ocupacional Magistério (MG) reúne os cargos com formação direcionada que exigem conhecimentos a nível de primeiro e segundo grau, com tarefas bem definidas na área específica de atuação com significativa complexidade e pouco esforço físico.

Art. 9.º O Grupo Ocupacional Técnico-administrativo (TA) compreende os cargos que exigem conhecimentos a nível de segundo grau ou curso específico, e cujas tarefas se caracterizam por certa complexidade e pouco esforço físico, ligados à preparação, recepção, transferência, sistematização e preservação de papéis e outras atividades relacionadas ao âmbito administrativo e organizacional, ou à atividades de apoio técnico.

Art. 10. O Grupo Ocupacional Fisco-contábil (FC) compreende os cargos com formação direcionada, a nível de segundo grau, geral ou técnico, com tarefas bem definidas na área específica de atuação, voltadas aos procedimentos técnico-administrativos e operacionais do sistema financeiro, contábil e tributário do Município.

Art. 11. O Grupo Ocupacional Saúde (SA) congrega os cargos com formação direcionada que exigem conhecimentos a nível de primeiro ou de segundo grau, com tarefas bem definidas na área específica de atuação com significativa complexidade e pouco esforço físico.

Art. 12. O Grupo Ocupacional Operacional (OP) contém os cargos cujas tarefas requerem o conhecimento prático do trabalho, limitados a uma rotina e predominância de esforço físico, com exigências de escolaridade mínima e, em alguns casos, de conhecimentos e habilitações específicas.

Art. 13. O Grupo Ocupacional Assessoramento-Superior (AS) compreende os cargos em comissão, de responsabilidade executiva-gerencial e assessoramento, de livre nomeação e exoneração, que, pela sua natureza não fazem parte integrante dos quadros de carreira desta Lei, mas se enquadram nos demais benefícios instituídos.

Art. 14. Os cargos públicos são os relacionados no Anexo II desta Lei, que estabelece o Quadro de Pessoal Permanente, com as respectivas referências de vencimentos, número de vagas, jornada semanal de trabalho.

Parágrafo único. O Poder Executivo Municipal fica autorizado a implantar através de ato administrativo interno, Manual de Ocupações contendo a identificação de cada cargo, o sumário da função, a descrição da função, os requisitos de escolaridade exigidos, idade mínima e máxima, e os eventuais fatores funcionais específicos necessários.

Art. 15. Fica aprovado o Anexo I desta Lei que estabelece os Quadros Financeiros de Referências de Vencimentos para cada Grupo Ocupacional, o qual poderá ser ampliado a qualquer tempo pelo Executivo, em seu número de referências, quando de manifesta necessidade funcional, desde que mantidos intervalos uniformes entre as referências de vencimentos.

CAPITULO III

DOS PLANOS DE CARREIRA

SEÇÃO I

DO QUADRO DE CARREIRA GERAL

Art. 16. Quadro Geral de Carreira é o conjunto dos cargos efetivos integrantes da estrutura da Administração, composto por duas partes:

- I. uma permanente, denominada de Quadro Permanente, formada por cargos de provimento efetivo, essenciais ao funcionamento regular da administração direta; e
- II. uma especial, denominada de Quadro Especial, que agrupa cargos que serão extintos quando vagarem, os quais, por suas funções, deixem de compor as necessidades do quadro de pessoal, e aqueles assim exigidos por lei dada a natureza do provimento inicial.

Art. 17. Cada Grupo Ocupacional configura e define, pela hierarquização dos respectivos cargos apresentados, carreira específica, e o conjunto dos Grupos Ocupacionais, compõem o Sistema de Carreira Geral do Município.

§ 1.º Os cargos definidores de carreira individual são aqueles hierarquizados em cada Grupo Ocupacional.

§ 2.º O acesso e o preenchimento de cada um dos cargos, dar-se-á com o atendimento dos requisitos estabelecidos nesta Lei.

SEÇÃO II

DO QUADRO E DE CARREIRA DO GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL

Art. 18. O Grupo Ocupacional Profissional definido no Anexo II desta Lei, tem quadro de carreira específico, que viabiliza a continuidade ascensional do servidor, mesmo tendo atingido o limite máximo no Sistema de Carreira Geral.

§ 1.º Os cargos integrantes do Quadro de Carreira Profissional, além de suas referências de vencimento, obedecerão aos estágios profissionais: Júnior, Pleno, Sênior e Consultor, que definem critérios especiais de enquadramento e recrutamento, os quais seguem ordem de complexidade crescente e maiores faixas remuneratórias, cabendo os mesmos

critérios a serem aplicados quando em cargos constantes em qualquer dos demais grupos ocupacionais, desde que a formação escolar de nível superior seja requisito desses cargos.

§ 2.º Os requisitos previstos no Quadro de Carreira Profissional deverão ser complementados com aqueles previstos no Manual de Ocupações para cada um dos cargos.

§ 3.º Os servidores adentrarão o grupo ocupacional a que se refere o **caput** deste artigo, após suplantados os **estágios profissionais** estabelecidos para cada cargo, de conformidade com os critérios constantes nesta Lei, complementados como disposto no Manual de Ocupações.

Art. 19. O enquadramento do servidor dar-se-á no cargo e **estágio profissional** correspondente ao seu perfil profissional e à dimensão da sua experiência, a qual é medida pela configuração entre a FUNÇÃO TEMPO (FT) e o FATOR TÉCNICO (@), segundo detalha esta Lei em seu Anexo III e de conformidade com o resultado da aplicação da seguinte fórmula: $EPE = FT \times @$.

§ 1.º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I. **Perfil Profissional:** a descrição básica da função correspondente a cada cargo, a qual faz parte do Manual de Ocupações do Município, acrescida do disposto neste Capítulo.
- II. **Estágio Profissional para Enquadramento (EPE):** o estágio profissional em que será o servidor enquadrado dentro do Quadro de Carreira Profissional e segundo o seu respectivo cargo, obedecidos os dispositivos desta Lei.
- III. **Fator Tempo (FT):** é a dimensão mínima da experiência profissional tomada em anos equivalentes e calculado conforme a seguinte fórmula empírica, detalhada no Anexo III:

$$FT = [(TFF/1,6) + TFC + (TFP/1,5) + (0,2 TCN/1,2)] / 1,5.$$

§ 2.º O resultado numérico da aplicação da fórmula estipulada no **caput** deste artigo e para cálculo do Fator Tempo poderá ser arredondado pela forma universal.

§ 3.º O **Estágio Profissional para Enquadramento (EPE)**, previsto no inciso II do parágrafo primeiro deste artigo, se fará na implantação desta Lei e nos intervalos de tempo previstos para a Avanço Funcional.

Art. 20. Para que o servidor seja classificado em **estágio profissional** é requerida a implementação cumulativa das seguintes condições:

- I. formação universitária compatível com as atividades do cargo, na forma da regulamentação das profissões e da descrição do cargo constante do Manual de Ocupações;
- II. o efetivo exercício de atividade profissional, agregada ao cargo, devidamente descritas no Manual de Ocupações;
- III. enquadrar-se nos parâmetros limites aqui estabelecidos para cada Estágio Profissional para Enquadramento (EPE), calculados segundo o artigo anterior:

Estágio Profissional	EPE
Consultor	25
Sênior	19
Pleno	13
Júnior	00

Art. 21. O Perfil Profissional definido nesta Lei, para cada **estágio profissional**, considerará, em conjunto com o que dispor o Manual de Ocupações, características funcionais estipuladas no Anexo IV desta Lei.

CAPÍTULO IV

DOS CRITÉRIOS GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

SEÇÃO I

DA NOMEAÇÃO

Art. 22. A nomeação de servidor público decorrente de concurso público, ocorrerá sempre na referência inicial estabelecida para o cargo a ser preenchido, atendidos os requisitos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 23. Dar-se-á o recrutamento externo de pessoal tão-somente quando não haja real possibilidade de preencher as vagas declaradas abertas através de promoção funcional, em virtude da inexistência de servidores que atendam, na ocasião, aos requisitos do cargo a ser provido.

SEÇÃO II

DO PROGRESSO FUNCIONAL E DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES

SUBSEÇÃO I

DO AVANÇO FUNCIONAL

Art. 24. Fica instituído o benefício de Avanço Funcional aos servidores públicos municipais.

Art. 25. Avanço Funcional é a passagem do servidor à referência de vencimento imediatamente superior, dentro do mesmo cargo em que esteja o servidor enquadrado à época da concessão, por força do tempo de serviço, considerando o interstício de 24 (vinte e quatro) meses para cada referência.

§ 1.º A passagem automática de que trata o "caput" deste artigo, dar-se-á no primeiro dia do mês subsequente a cada período de tempo de 2 (dois) anos de efetivos serviços completados pelo servidor em exercício, contados a partir da data da última admissão.

§ 2.º Considera-se em exercício, para os efeitos de benefício, o tempo de serviço com as exclusões previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§ 3.º O exercício de cargo em comissão e de mandato classista não interromperá a contagem de interstício aquisitivo.

SUBSEÇÃO II

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 26. Fica instituído o benefício de Progressão Funcional aos servidores públicos municipais.

Art. 27. Progressão Funcional, para os efeitos desta Lei, é a passagem do servidor à referência de vencimento seguinte, dentro do mesmo cargo em que esteja o servidor enquadrado à época da concessão, em decorrência de mérito definido em avaliação de desempenho.

§ 1.º Decorridos 24 (vinte e quatro) meses da vigência desta Lei, proceder-se-á a primeira avaliação de desempenho para os efeitos do "caput" deste artigo.

§ 2.º As avaliações posteriores serão procedidas a cada período de 2 (dois) anos, contados a partir do prazo fixado no parágrafo anterior.

Art. 28. O servidor terá direito à Progressão, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I. ter completado pelo menos 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo em que se encontra, contados após a aprovação em estágio probatório, ou da última progressão;
- II. ter obtido pontuação mínima estabelecida na avaliação de desempenho no cargo que ocupa;
- III. não ter mais de cinco (5) faltas injustificadas no ano imediatamente anterior; e
- IV. não ter sofrido, no período a ser computado, pena disciplinar de qualquer natureza.

§ 1.º O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado para efeito do inciso I, exceto nos casos previstos na legislação municipal.

§ 2.º O exercício de cargo de provimento em comissão e de mandato classista e eletivo, não interromperá a contagem de interstício aquisitivo, sendo o benefício concedido automaticamente, independente de avaliação de merecimento.

SUBSEÇÃO III

DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

Art. 29. Considera-se Promoção Funcional a passagem do servidor para cargo de maior complexidade e de maior vencimento, dentro do mesmo Grupo Ocupacional, através de procedimento seletivo interno.

Art. 30. Todo servidor público pode aspirar à Promoção Funcional, desde que seja integrante do quadro de carreira, o cargo pretendido esteja dentro do mesmo Grupo Ocupacional, e venha a atender os requisitos estabelecidos para o cargo.

Art. 31. A Promoção Funcional será efetivada uma vez atendidos os critérios que seguem:

I. Dos requisitos preliminares:

- a) existência de vaga, mediante declaração por parte da Administração Pública Municipal e divulgação de Edital próprio;
- b) preenchimento dos requisitos constantes no Manual de Ocupações para o cargo;
- c) interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses em cada cargo;
- d) conceito da última avaliação de desempenho igual ou superior à pontuação mínima estabelecida.

II. Dos fatores de análise:

- a) prova escrita e demonstração prática de capacitação, mediante estágio de experiência de 45 (quarenta e cinco) dias, no mínimo, no desempenho do cargo pretendido, sujeito a avaliação;
- b) treinamentos e aperfeiçoamentos realizados;
- c) tempo de serviço;
- d) não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no ano imediatamente anterior;
- e) não ter sofrido punição disciplinar.

Parágrafo único. Ocorrendo Promoção funcional, será desconsiderada a exigência de estágio probatório para o novo cargo ocupado.

Art. 32. O enquadramento do vencimento no novo cargo, por força da Promoção Funcional, dar-se-á:

- I. se o servidor beneficiado estiver enquadrado em Referência de Vencimento inferior àquela estipulada para o cargo conquistado, na referência de vencimento inicial prevista para o novo cargo;
- II. se o servidor em Promoção já perceber vencimento igual ou superior à referência de vencimento inicial estipulada para o cargo a ser ocupado,

perceberá mais 03 (três) referências acima da inerente ao enquadramento.

SUBSEÇÃO IV

DO INCENTIVO PARA CONCLUSÃO DO CURSO SUPERIOR

Art. 33. Será concedido aos servidores públicos municipais, a título de incentivo ao seu aperfeiçoamento profissional e a melhoria na qualidade de seu trabalho, três referências, além daquela prevista para cada servidor devidamente enquadrado, por ocasião da conclusão de curso universitário, de pós graduação ou de especialização, a nível superior ao exigido no Manual de Ocupações para o cargo respectivo.

Art. 34. Para o enquadramento do vencimento na nova referência, por ocasião da obtenção do benefício previsto no artigo 33, serão mantidos e considerados os Avanços Funcionais e Progressões Funcionais conquistados até a sua implementação.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 35. A avaliação de desempenho é o instrumento destinado a aferir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, para o fim de Progressão e Promoção Funcional, no intervalo de tempo definido, levando em conta fatores, como: produtividade, qualidade do trabalho, frequência, assiduidade e anotações de usuários dos serviços públicos municipais, quando for o caso.

Art. 36. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos de averiguação, conforme Manual de Avaliação de Desempenho, a ser regulamentado por Decreto do Executivo, que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que são exercidas, observadas as seguintes características, entre outras:

- I. objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;
- II. contribuição do servidor para a consecução dos objetivos da Administração;
- III. conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores; e
- IV. conhecimento pelo servidor do resultado da sua avaliação.

Art. 37. Os ocupantes de chefias de nível operacional e de funções de confiança, inclusive diretores e supervisores escolares, que tiverem avaliado seus subordinados serão por eles avaliados.

Parágrafo único. A avaliação tomará em consideração critérios, como: frequência, assiduidade, orientação do trabalho, capacidade de liderar e de organizar e coordenar equipes de trabalho.

Art. 38. Os efeitos funcionais decorrentes da avaliação de desempenho são considerados a partir do mês seguinte ao da divulgação do resultado.

Art. 39. O Poder Executivo Municipal implantará por Decreto, Plano de Incentivo à Qualificação Profissional para os casos não alcançados no artigo 33 desta Lei, contemplando o servidor municipal que concluir cursos regulares, fundamentais, acadêmicos, de extensão universitária, de treinamento, de reciclagem, e outros, não exigidos como requisitos básicos no Manual de Ocupações para o respectivo cargo, com até 3 (três) Referências de Vencimentos, conforme pontuação para cada titulação, nos termos do Plano em referência.

SEÇÃO IV

DOS QUANTITATIVOS DE PESSOAL

Art. 40. Quando de alterações no Quadro de Pessoal, com criação de novos cargos, estes deverão ser descritos, avaliados e incluídos no conjunto das especificações do Manual de Ocupações.

CAPÍTULO V

DOS VENCIMENTOS

Art. 41. Os valores financeiros devidos mensalmente aos servidores públicos municipais pelo exercício regular de suas atribuições, a título de vencimento, constam do Anexo I.

Parágrafo único. O valor atribuído à cada cargo, Referência de Vencimento, será devido pela carga horária básica prevista para os mesmos, calculando-se, proporcionalmente, naqueles casos em que haja estabelecimento de carga horária diferenciada.

CAPÍTULO VI

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS

SEÇÃO I

DOS PROCEDIMENTOS INICIAIS

Art. 42. Todos os servidores, cujo ingresso no serviço público municipal tenha sido por meio de concurso, poderão ser enquadrados nos cargos integrantes do quadro permanente instituído por esta Lei, desde que, concomitantemente:

- I. estejam lotados e em exercício regular nos órgãos ou entidades da Administração na data da publicação desta Lei; e
- II. preencham os requisitos do cargo.

Parágrafo único. Os servidores não alcançados pelo disposto no "caput" deste artigo, permanecerão na sua situação funcional atual, passando a integrar Quadro Especial.

SEÇÃO II

DA SISTEMÁTICA DE ENQUADRAMENTO

Art. 43. A Secretaria Municipal da Administração organizará a sequência de reenquadramento dos servidores em situação funcional regular, nos termos desta Lei, a ser consolidada através de Portaria de iniciativa do Poder Executivo.

Art. 44. A passagem dos servidores para o Sistema de que trata esta Lei, ocorrerá através de reenquadramento individual, de acordo com a situação funcional do servidor até esta data e por meio de processo seletivo, quando houver excesso de servidores em relação às vagas do respectivo cargo.

Art. 45. Quando da aplicação dos dispositivos desta Lei, considerar-se-á para cada servidor alcançado:

- I. o tempo de serviço ininterrupto na Administração, inclusive o exercido anteriormente a realização de concurso público, para a concessão do avanço funcional por tempo de serviço.
- II. o tempo de serviço ininterrupto contados a partir da aprovação em estágio probatório e a data da readmissão para os servidores readmitidos na forma de legislação vigente, para a concessão da progressão funcional.

§ 1.º Não será considerado para a concessão do avanço funcional prevista no inciso I deste artigo, o tempo em que o servidor estiver em gozo de licença para tratar de assuntos particulares ou em gozo de licença não remunerada.

§ 2.º Para a concessão da progressão funcional prevista no inciso II deste artigo, deverá ser considerado obrigatoriamente o interstício de 24 (vinte e quatro) meses e ainda ter completado no mínimo 12 (doze) meses de efetivo exercício no cargo em que se encontra.

Art. 46. Não preenchem as condições para a progressão funcional prevista no inciso II do Artigo anterior, os servidores que incorrerem em algum dos itens adiante, sendo que a ocorrência individual ou concomitante elimina o ano para a contagem de interstício:

- I. 5 (cinco) faltas injustificadas;
- II. advertência por escrito ou suspensão interrompem a contagem de tempo, que reiniciará um ano após a aplicação da pena de advertência ou um ano após o término do cumprimento da pena de suspensão.

§ 1.º Interrompem a contagem de tempo para interstício para a progressão funcional, as licenças para tratar de interesses particulares ou licenças não remuneradas, reiniciando a nova contagem após o término destas licenças.

§ 2.º O tempo de licença por motivo de doença em pessoa da família superior a 30 (trinta) dias, será descontado da contagem de tempo para interstício da progressão funcional.

Art. 47. Para enquadramento dos servidores previsto nesta seção, deverão ser observados:

I. o cargo e o vencimento praticado;

II. o tempo de serviço na Municipalidade, ininterrupto ou não;

III. o nível de escolaridade exigida, conforme Manual de Ocupações ou disposições constantes desta Lei;

IV. quando do ingresso no serviço público, a referência inicial de vencimento do respectivo cargo.

§ 1.º Tomar-se-á como base de cálculo, para fins de reenquadramento do servidor transposto ao respectivo cargo desta Lei, o vencimento até então praticado, com exceção de gratificações de chefia e pelo exercício da função em localidade do interior, computando-se-lhe os demais adicionais e vantagens adquiridas e já percebidas por força de lei, inclusive gratificação por hora extraordinária e adicional de produtividade.

§ 2.º Para corrigir eventuais distorções de qualquer natureza, apuradas no curso do reenquadramento previsto nesta Lei, o Poder Executivo Municipal fica autorizado, quando for o caso, a compatibilizar o valor do novo vencimento do servidor transposto, dentro de uma margem e até mais 30% (trinta por cento) sobre o valor de sua referência originária, convertido em número de referências de vencimento a ser adotada, de acordo com as tabelas constantes desta Lei.

§ 3.º Quando da transposição dos servidores para os cargos estabelecidos nesta Lei, após a aplicação dos critérios fixados nos parágrafos anteriores, se resultar o reenquadramento em referência de vencimento inferior a de número 9 (nove) das respectivas tabelas, prevalecerá esta.

Art. 48. O servidor não concursado, mesmo que estável na forma do artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, serão transpostos para o Quadro Especial, mantendo sua remuneração, com os benefícios cogitados no artigo 47 desta Lei.

Art. 49. Os servidores que integrarem o Quadro Especial ficarão sujeitos aos mesmos direitos e obrigações dos demais servidores públicos municipais.

CAPÍTULO VII

DO REGIME DE JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Art. 50. A jornada semanal de trabalho básica de cada cargo é aquela definida nesta Lei, podendo ser considerada, excepcionalmente, também, para os casos apontados em cada Grupo Ocupacional, de 10 (dez), 15 (quinze), 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas, conforme cada um dos cargos elencados, por solicitação do servidor, no entanto, sempre a critério do Prefeito Municipal e do Secretário Municipal da Administração.

§ 1.º Nesses casos, os vencimentos serão calculados conforme previsto no parágrafo único do artigo 41 desta Lei.

§ 2.º Horas excedentes à jornada semanal trabalhadas, mesmo em regime especial, serão compensadas com horas folgas na mesma proporção, vedada a remuneração a qualquer título.

§ 3.º Aos servidores no exercício de atividades específicas de profissões regulamentadas, será resguardado o cumprimento de carga horária semanal e diária de sua categoria profissional, na forma da respectiva legislação.

Art. 51. A eventual alteração de jornada de trabalho será sempre em caráter precário e constará de ato próprio para cada caso, podendo ser revertida a qualquer momento, uma vez manifestado o interesse público, que sempre preponderará sobre qualquer outro interesse.

Art. 52. Para efeito de aposentadoria e pensão, será considerada a menor carga horária semanal do servidor dos últimos 60 (sessenta) meses.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

SEÇÃO I

DOS DIRETORES DE ESCOLAS

Art. 53. As funções relativas à direção e de secretaria de unidades escolares da rede municipal, serão desempenhadas, exclusivamente por servidor de carreira, ocupante de cargo de Professor, fazendo jus, então, enquanto no efetivo desempenho da função, a percepção de gratificação de função pelo exercício de direção escolar.

Parágrafo único. Para efeito da concessão da Gratificação de Função prevista no *caput* deste artigo, a qual incidirá sobre o vencimento básico estabelecido para Secretário Municipal, e não poderá ser incorporada ao vencimento em qualquer circunstância, fica definido:

I. O Porte das Escolas:

	Número de Alunos	Número de Turmas	Jornada Semanal de Trabalho do Diretor	Jornada Semanal de Trabalho do Secretário
PORTE I	entre 140 e 209	4 a 5	40 horas	20 horas
PORTE II	entre 210 e 419	6 a 11	40 horas	40 horas
PORTE III	entre 420 e 629	12 a 17	40 horas	40 horas
PORTE IV	entre 630 e 839	18 a 23	40 horas	40 horas
PORTE V	entre 840 e 1049	24 a 29	40 horas	40 horas
PORTE VI	entre 1050 e 1400	30 a 40	40 horas	40 horas

II. As Gratificações:

	GRATIFICAÇÃO DIRETOR	GRATIFICAÇÃO SECRETARIO
PORTE I	15%	13%
PORTE II	18%	15%
PORTE III	21%	18%
PORTE IV	24%	21%
PORTE V	27%	24%
PORTE VI	30%	27%

Art. 54. Os diretores de escola serão eleitos, conforme regulamento a ser editado pelo Prefeito do Município, através de Decreto, observado o critério da paridade e com direito a reeleição.

Parágrafo único. Na escola onde não houver candidato para concorrer à direção ou que seja candidato único e não alcance, no pleito, o número mínimo de votos conforme Regulamento, a vaga será suprida mediante designação de um professor, o qual será escolhido pelo Secretário de Educação, de lista tripla a ser apresentada por Comissão Especial, designada para tal atribuição.

SEÇÃO II

DO COORDENADOR DE ÁREA

Art. 55. As funções relativas aos Coordenadores de Área serão desempenhadas, a título de confiança, por Professor, fazendo jus a percepção da gratificação de 40% (quarenta por cento) da Referência inicial estabelecida para Professor.

SEÇÃO III

9

DO PROFESSOR

Art. 56. As referências de vencimentos dos Professores serão estabelecidas de acordo com a formação de seus ocupantes, da seguinte forma:

- I. Professor: com habilitação específica de magistério em ensino médio ou curso de habilitação equivalente, reconhecido oficialmente;
- II. Professor Especialista: com habilitação específica de magistério em ensino médio, com estudos adicionais reconhecidos oficialmente;
- III. Professor Licenciatura Curta: com habilitação específica de grau superior, a nível de graduação de curta duração, reconhecido oficialmente como licenciatura curta.
- IV. Professor Licenciatura Plena: com habilitação específica de grau superior, a nível de graduação de longa duração, reconhecido oficialmente como licenciatura plena.
- V. Professor Pós-graduação: com habilitação específica de grau superior, a nível de graduação de longa duração, reconhecido oficialmente como licenciatura plena, mais curso de pós-graduação na área, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art. 57. Será concedida Gratificação de Regência de Classe aos servidores públicos, nomeados em decorrência de concurso público, que exercerem com dedicação contínua e exclusiva, sua atividade de docência tendo responsabilidade direta e pessoal por classe de aula, nos seguintes cargos do Grupo Ocupacional Magistério:

- I - Professor Doutor;
- II - Professor Mestre;
- III - Professor Pós-Graduado;
- IV - Professor Licenciado Pleno (atuação 5.^a a 8.^a séries);
- V - Professor de Educação Física;
- VI - Professor Licenciado Pleno (atuação 1.^a a 4.^a séries);
- VII - Professor Licenciado Curto (atuação 5.^a a 8.^a séries);
- VIII - Professor Licenciado Curto (atuação 1.^a a 4.^a séries);
- IX - Professor Especialista em Pré;
- X - Professor, inclusive com estudos adicionais em DA, DV e DM;
- XI - Instrutor de Ensino.

Art. 58. A Gratificação de Regência de Classe constante do artigo anterior, que incidirá diretamente nas referências iniciais dos respectivos cargos ocupados pelos servidores beneficiários desta Gratificação, será de:

- I. 50% para regência de classe, ao professor habilitado de 1.ª a 4.ª série, ao professor habilitado com licenciatura curta e plena;
- II. 30% para regência de classe multisseriada com duas séries, ao professor habilitado;
- III. 35% para regência de classe multisseriada com quatro séries, ao professor habilitado;
- IV. 50% para regência de classe de educação especial, ao professor habilitado com curso de estudos adicionais em DA, DV ou DM.

§ 1.º A regência de classe prevista no Inciso IV deste artigo será devida ao professor municipal que exercer suas atividades em Educação Especial também em entidade instituída ou conveniada pelo Município, e desde que possua habilitação específica na área, através da conclusão de curso de pós-graduação ou de aperfeiçoamento por estudos adicionais, e que desempenhe atividade ininterrupta de toda jornada de trabalho a que estiver sujeito, em contato direto com educando portador de deficiência, nas dependências da escola de educação especial.

§ 2.º Excepcionalmente, será deferida a regência de classe de que trata o Inciso IV deste artigo, ao servidor que se dedique com exclusividade a educando portador de deficiência, mesmo fora das dependências de escola ou classe de educação especial, e desde que possua a habilitação profissional prevista no parágrafo anterior.

Art. 59. A Gratificação de Regência de Classe constitui vantagem adicional a ser concedida aos servidores públicos municipais, ocupantes dos cargos elencados no art. 61 desta Lei, que não se incorpora aos seus vencimentos básicos, mas será considerado para os efeitos do vencimento de contribuição da seguridade municipal.

Art. 60. Para efeito de aposentadoria e pensão, fica assegurado o direito de integração ao respectivo provento ou pecúlio do servidor, desde que este tenha sido beneficiado pela Gratificação de Regência de Classe por mais de 3 (três) anos consecutivos ou 5 (cinco) anos alternados, pelo efetivo exercício da função respectiva.

Art. 61. A concessão da Gratificação de Regência será precedida de expressa recomendação do titular da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes, após justificativa preliminar em processo administrativo interno.

Art. 62. Os valores correspondentes a Gratificação tratada nesta Seção, serão considerados proporcionalmente ao tempo das respectivas concessões, unicamente para efeito de cálculo relativo aos benefícios das férias e da gratificação do décimo-terceiro vencimento, e não incorporarão a remuneração básica do servidor.

Art. 63. Fica revogada a Subseção IX da Seção III do Capítulo II do Título III do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

SEÇÃO IV

DO SECRETÁRIO DE ESCOLA

Art. 64. As funções inerentes à chefia e titularidade de Secretaria Escolar serão exercidas a título de confiança, por servidor indicado pela direção da respectiva Escola, fazendo jus a percepção da gratificação nos termos da Seção I deste Capítulo.

SEÇÃO V

DO INSPETOR DE ALUNOS

Art. 65. O Inspetor de Alunos é o responsável pela orientação na entrada e saída das pessoas da comunidade escolar, devendo zelar pelo bem estar e segurança dos alunos dentro do recinto escolar nos horários de aula, entrada, saída e intervalos.

Parágrafo único. As referências de vencimentos dos Inspectores de Alunos serão estabelecidas de acordo com a formação de seus ocupantes, da seguinte forma:

- I. Inspetor de Alunos Júnior: primeiro grau incompleto;
- II. Inspetor de Alunos Sênior: segundo grau incompleto.

SEÇÃO VI

DAS TRANSFERÊNCIAS E DAS PERMUTAS

Art. 66. O remanejamento de professores somente será efetuado através de concurso de remoção a ser aberto no mês de fevereiro de cada ano, com critérios estabelecidos pela Comissão Especial de Concurso de Remoção, cujos membros serão indicados pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 67. A permuta somente poderá ocorrer mediante requerimento fundamentado das partes interessadas, após parecer favorável do Departamento de Educação e aprovação do Secretário Municipal da Educação, no final de cada semestre.

Parágrafo único. Não será permitida a permuta quando a mesma causar prejuízo aos alunos ou a respectiva unidade escolar.

Art. 68. Esta Seção será regulamentada por Decreto do Executivo, em até 60 (sessenta) dias, contados da data da vigência desta Lei.

SEÇÃO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 69. Os diretores, os coordenadores de área e as chefias de secretaria escolar desempenharão funções públicas, mantendo-se afastados dos seus cargos de provimento efetivo enquanto no exercício, garantindo-se-lhes a manutenção das suas situações funcionais e

lotação de origem, incluindo-se os ocupantes de cargo em comissão quando pertencentes ao quadro de carreira do Magistério.

Art. 70. As gratificações pelo exercício de direção, coordenação de área e de chefia de secretaria escolar referidas neste capítulo, serão devidas enquanto no efetivo exercício das respectivas funções, não se incorporando ao vencimento para nenhum efeito.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS PARA O GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE

Art. 71. Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a instituir por ato próprio, regime de plantão diuturno, com intervalos de compensação ou não, para atendimento dos serviços de saúde tidos como imprescindíveis à população.

Parágrafo único. O servidor público municipal quando alcançado por tal medida, não poderá ter sua jornada semanal de trabalho superior àquela prevista para o seu cargo, nem deixar de gozar o seu descanso semanal remunerado.

Art. 72. Em se tratando de plantonista Médico, a contrapartida financeira pelos seus serviços decorrentes destes plantões, obedecerá a seguinte tabela, de acordo com o Anexo VI desta Lei.

Plantão	Símbolo	Nº de horas	Dias da semana
Plantão Médico	PM-12	12	segunda a sexta-feira
Plantão Médico	PM-24	24	sábados, domingos e feriados

Parágrafo único. Os valores dos plantões, previsto no Anexo VI desta Lei, serão alterados automaticamente, à mesma época e nos mesmos percentuais concedidos aos servidores públicos municipais.

Art. 73. O pagamento dos valores devidos aos plantonistas, serão efetuado juntamente com a folha de pagamento dos servidores do mês subsequente ao do serviço prestado, sob a rubrica "plantão médico".

Art. 74. Serviço de plantão poderá ser prestado por servidor ocupante de cargo em comissão, desde que regularmente habilitado para o exercício da profissão, bem como por servidor integrante do quadro permanente ou por profissional autônomo, observadas as particularidades legais da relação de trabalho para cada caso.

Art. 75. Os serviços de plantão, na área da saúde, poderá ser prestado por profissional autônomo, desde que regularmente habilitado, e/ou por pessoas jurídicas especializadas, obedecidos os ditames legais para a contratação.

Art. 76. Os servidores públicos municipais, assim entendidos todos aqueles que mantenham vínculo empregatício com o Município, prestarão seus serviços de conformidade com a lotação que lhes for estabelecida, obedecendo a agenda de trabalho fixada pela autoridades competente.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS PARA OS LOCAIS DE TRABALHO COM FUNCIONAMENTO DE 24 HORAS CONTINUADAS

Art. 77. Fica o Prefeito Municipal, autorizado a instituir por ato próprio, regime de trabalho em escala de revezamento de 12 por 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) nos locais de trabalho com funcionamento de 24 (vinte e quatro) horas continuadas.

Art. 78. Os servidores lotados nos locais de funcionamento de 24 (vinte e quatro) horas continuadas, cumprindo ou que vier cumprir regime de trabalho em escala de revezamento na forma prevista no artigo anterior, será concedido uma gratificação a título de penosidade no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento básico.

Parágrafo único. A gratificação prevista neste artigo, somente será devida enquanto estiver lotado nos locais de trabalho com funcionamento de 24 (vinte e quatro) horas e em regime de escala de revezamento de 12 por 36, não se incorporando ao vencimento para nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 79. Os requisitos do candidato ao cargo deverão ser comprovados mediante a apresentação dos seguintes documentos, quando solicitados:

- I. quanto a escolaridade: xerocópia do diploma, certificado de conclusão de curso, declaração da entidade educacional ou documento de registro profissional.
- II. quanto a experiência na área de atuação:
 - a) cópia da página da Carteira de Trabalho onde consta o emprego/função que o candidato exerceu;
 - b) cópia do ato de designação para o cargo, em se tratando de serviço público;
 - c) cópia dos registros internos da Administração, quando for o caso.

§ 1.º O estágio realizado será considerado como experiência, desde que comprovado através da Carteira de Trabalho anotada ou ato de designação do serviço público.

§ 2.º Será dispensado do requisito de experiência, o candidato a cargo para o qual se exija o nível médio de escolaridade e que esteja cursando nível superior dentro de área afim.

Art. 80. Para os cargos do Grupo Ocupacional Profissional, as anotações em Controles Individuais de Servidores, deverão registrar o cargo correspondente, o estágio profissional e a referência de vencimento.

Parágrafo único. Para os demais, o cargo e a referência de vencimento, e para todos, a data de início do exercício.

Art. 81. Para efeito de desempate quando dos procedimentos relativos à Promoção Funcional, serão considerados sucessivamente e nesta ordem os seguintes critérios:

- I. maior tempo de serviço no cargo;
- II. maior tempo de serviço na carreira;
- III. maior tempo de serviço público municipal;
- IV. maior tempo de serviço público em geral.

Art. 82. A investidura em função de direção, chefia, assessoramento ou assistência, em cargo em comissão e de mandato classista ou eletivo, de servidor integrante do quadro permanente, garantirá os mesmos direitos, enquanto nas novas atribuições, como se no cargo original permanecesse.

Parágrafo único. A exoneração do servidor da função de direção, chefia, assessoramento ou assistência, ou do cargo em comissão e ainda o retorno do servidor em mandato classista ou eletivo, o reconduzirá automaticamente ao seu cargo e lotação de origem.

Art. 83. Para os casos de nomeações de servidores em bases de vencimento por hora/trabalho, o valor unitário da hora trabalhada será calculada proporcionalmente à jornada de trabalho básica do cargo correspondente.

Art. 84. A gestão do plano de carreiras de que trata esta Lei compete a Secretaria Municipal da Administração, cabendo-lhe:

- I. implementar a sistemática de avaliação de desempenho, incluindo o detalhamento dos procedimentos previstos nesta lei;
- II. manter atualizado o Manual de Ocupações, a ser fixado por decreto do Prefeito.
- III. detalhar, com base no quadro quantitativo de pessoal, o planejamento da aplicação dos recursos humanos para o exercício seguinte, incluindo o provimento de cargos por promoção, remanejamento e movimentação de pessoal;
- IV. fixar as diretrizes operacionais para implementação dos mecanismos de enquadramento dos servidores;
- V. promover o enquadramento regular e sistemático dos servidores no plano instituído por esta lei; e
- VI. submeter ao Prefeito os demais atos formais necessários a implantação e administração desta lei.

Art. 85. As gratificações de chefia previstas no art. 99 e parágrafos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, que é vantagem acessória ao vencimento do servidor, enquanto na função permanecer, ficam estipulados como segue, em percentuais sobre a base de cálculo fixada:

- I. Secretário Municipal: 45% (quarenta e cinco por cento);
- II. Diretor Geral: 30% (trinta por cento);
- III. Diretor de Departamento: 20% (vinte por cento);
- IV. Chefe de Divisão: 10% (dez por cento);
- V. Chefe de Seção: 8% (oito por cento); e
- VI. Chefe de Setor: 5% (cinco por cento).

Parágrafo único - O valor do vencimento estipulado para o cargo de Secretário Municipal é a base de cálculo de que trata o "caput" deste artigo.

Art. 86. Equipara-se para os efeitos do artigo anterior:

- I. à função de Secretário Municipal, aquelas desempenhadas pelos titulares da: Advocacia Geral do Município, Assessoria de Relações Comunitárias, Assessoria Executiva, Assessoria de Planejamento Municipal e Assessoria de Informática;
- II. à função de Diretor de Departamento, aquelas desempenhadas pelos titulares da Consultoria Jurídica, Procuradoria Jurídica, Assistência Judiciária, Coordenadoria Geral do Procon, Coordenadoria de Relações Comunitárias, Coordenadoria de Assuntos Legislativos, Coordenadoria de Imprensa, , Coordenadoria de Relações Públicas, Coordenadoria de Planejamento Municipal, Coordenadoria de Orçamento Público, Consultoria Administrativa, Coordenadoria de Projetos e Programas Especiais, Coordenadoria do Centro de Processamento de Dados, Coordenadoria de Organização, Sistemas e Métodos, Coordenadoria de Micro-Filmagem, Coordenador do Banco de Dados do Município, Coordenadoria de Habitação Popular, Coordenadoria de Relações Intergovernamentais e Sub-Prefeitos.

Art. 87. Fica o Poder Executivo autorizado a instituir e regulamentar, por decreto, gratificação de produtividade aos servidores públicos municipais, por categoria funcional, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor hora do vencimento do cargo respectivo, devida como prêmio ao atingimento de metas específicas estabelecidas para tarefas transitórias e de interesse da comunidade.

Art. 88. Ficam mantidos nesta Lei, os termos do artigo 58 e parágrafos da Lei n.º 942, de 26 de setembro de 1991, bem como assegurados seus efeitos até aqui gerados.

Art. 89. São os seguintes anexos que fazem parte integrante desta lei:

- I. Anexo I: Quadros Financeiros de Referências de Vencimentos.
- II. Anexo II: Grupos Ocupacionais.
- III. Anexo III: Fórmula para Enquadramento Funcional do Profissional Superior.
- IV. Anexo IV: Estágio Profissional.

VI. Anexo VI: Quadro dos Plantões Médicos.

Art. 90. Nenhuma redução de remuneração poderá resultar da aplicação desta lei, devendo, quando for o caso, ser assegurada ao servidor a diferença financeira como vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita a reajuste a qualquer título, inclusive incidindo sobre a mesma as demais vantagens incidentes sobre o vencimento básico.

Art. 91. As vantagens pecuniárias, a qualquer título, atualmente atribuídas aos servidores públicos abrangidos por esta Lei, excedentes dos limites fixados, ficam extintas, aplicando-se aos servidores que as vinham percebendo, quando for o caso, o disposto no artigo anterior.

Art. 92. As disposições relativas a cargos de provimento em comissão e as funções de confiança permanecem regulamentadas que dispõem sobre a estrutura organizacional e sobre o regime jurídico dos servidores públicos do Município de Campo Largo.

Art. 93. O Poder Executivo Municipal regulamentará, por Decreto, as disposições complementares necessárias à integral consolidação e cumprimento desta Lei, bem como fará adotar os procedimentos necessários a sua implementação.

Art. 94. As despesas decorrentes com a implantação desta Lei, correrão à conta do orçamento geral vigente.

Art. 95. Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a compatibilizar no Estatuto dos Servidores Públicos do Município e demais leis vigentes, os dispositivos que foram alterados por força desta Lei, devendo republicar, a consolidação em questão, para que produza seus efeitos legais.

Art. 96. O servidor público municipal, alcançado pelo reequadramento decorrentes deste instrumento legal, terá o prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato administrativo respectivo, poderá requerer à Secretaria Municipal de Administração, a revisão de sua situação funcional para sanar erros, omissões ou contradições.

Art. 97. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ressalvados seus efeitos funcionais-financeiros a partir de 1.º de junho de 1996, revogando-se as disposições em contrário, principalmente as Leis Municipais n.º 942, de 26 de setembro de 1991; n.º 948, de 4 de novembro de 1991; n.º 976, de 20 de abril de 1992; n.º 1.036, de 23 de setembro de 1993; n.º 1.115, de 17 de março de 1995; n.º 1.124, de 18 de abril de 1995; n.º 1.142, de 5 de setembro de 1995.

Gabinete do Prefeito Municipal de Campo Largo, Estado do Paraná, em 24 de junho de 1996.


Emidio Pianaro Júnior
Prefeito Municipal