ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO DO SUL

GABINETE DO PREFEITO
LEI Nº 1.192/2019

Súmula:"Institui o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores públicos ocupantes dos cargos dos grupos ocupacionais de nível superior, nível médio/técnico e de nível básico (elementar), exceto dos Servidores de carreiras específicas das áreas da Saúde e da Educação, da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, Estado do Paraná."

A Câmara do Município de Rio Branco do Sul, Estado do Paraná, aprovou e Eu, **CEZAR GIBRAN JONHSSON**, Prefeito do Município de Rio Branco do Sul, sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I
Seção I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores públicos para os ocupantes dos cargos dos grupos ocupacionais de nível superior, nível médio/técnico e de nível básico (elementar), exceto dos Servidores de carreiras específicas das áreas da Saúde e da Educação, da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, Estado do Paraná, que organizará os cargos públicos de provimento efetivo, em três carreiras, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

Parágrafo único. As disposições da presente Lei não se aplicam aos Servidores dos demais quadros de pessoal da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, que constituem carreiras próprias, notadamente das áreas da Saúde e da Educação, integradas por Servidores de carreiras, cargos e funções específicas e estabelecidas por legislação própria.

Seção II
Dos Princípios, Objetivos e Diretrizes

Art. 2º O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, 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 horizontal e crescimento vertical por merecimento.

Art. 3º O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo aos Servidores municipais, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da efetividade da prestação do serviço público.

Art. 4º O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei observará as seguintes diretrizes:

I - valorização da qualificação técnica continuada dos Servidores e efetivo tempo de serviço, específico na atual carreira; e

II - vencimento e demais componentes do sistema remuneratório, fixados segundo a natureza, o grau de responsabilidade, a complexidade dos cargos, os requisitos para a investidura, a qualificação, as peculiaridades do cargo e a avaliação de desempenho.

Seção III
Das Conceituações

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - Avaliação de Desempenho: verificação sistemática do desempenho do servidor, levando-se em consideração aspectos comportamentais, metas e resultados a serem alcançados, bem como outros critérios estipulados em legislação específica, a qual propiciará a progressão funcional do Servidor entre as referências e os níveis da carreira.

II - Carreira: agrupamento de cargos em classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo hierarquia de serviço, por acesso dos titulares dos cargos que a integram;

III - Cargo: unidade funcional básica da estrutura organizacional, de caráter genérico, de mesmo grau de complexidade/responsabilidade, composto por uma ou mais funções relacionadas ao desempenho de tarefas da área de atuação estatal, criado por Lei, com denominação própria e quantidade fixada por classes, pagamento pelo erário público e provimento mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos;

IV - Classe: escalonamento hierárquico de desenvolvimento profissional de um cargo, com idênticas atribuições e responsabilidades;

V - Função: conjunto de atribuições vinculadas à habilitação correspondente, de caráter específico para o desempenho de tarefas em um cargo de mesmo grau de complexidade/responsabilidade;

VI - Grau de Complexidade/Responsabilidade: atributo do cargo referente ao requisito de escolaridade e complexidade de tarefas desempenhadas;

VII - Provimento: é o ato de designação de uma pessoa para titularizar um cargo público, atendidos os requisitos para a investidura;

VIII - Progressão: passagem do Servidor público estável de uma referência salarial para outra de maior valor, atendidos os requisitos estabelecidos em legislação para a classe e em casos excepcionais poderá resultar em mudança de classe;

IX - Promoção: passagem do Servidor público estável e em efetivo exercício em uma classe, para a referência salarial inicial da classe imediatamente superior, dentro do mesmo cargo;

X - Movimentação Funcional: alteração do local de trabalho do Servidor estável, através da remoção, de um para outro órgão, no interesse da Administração Pública, a pedido do Servidor ou ex-officio;

XI - Mudança de Função: alteração da função de Servidor público estável quando este atender os requisitos constantes de uma outra função, dentro do mesmo cargo, da mesma complexidade/responsabilidade e classe, e mediante o interesse da Administração Pública;

XII - Tabela de Referência de Vencimento: tabela numérica, composta de indicativo de classe (coluna) referência salarial (linha), cuja interseção reflete o vencimento base sobre a qual incidirão os cálculos de vantagens adicionais de remuneração;

XIII - Amplitude Salarial: intervalo entre o menor e o maior vencimento da Tabela de Referência de Vencimento, compreendida a primeira referência da Classe Inicial e a última referência da Classe Final;

XIV - Vencimento Base: é a retribuição pecuniária básica, devida pelo efetivo exercício do cargo, fixada e alterada exclusivamente por lei e correspondente ao nível (referência salarial) fixado em Lei; e

XV - Remuneração: é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao vencimento mais as vantagens financeiras asseguradas por Lei.

Capítulo II
Da Organização do Plano de Cargos e Carreiras

Seção I
Da Composição do Plano de Cargos e Carreiras

Art. 6º O Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos, de que trata esta Lei, será organizado em três Carreiras, com Cargos dispostos de acordo com a natureza profissional, complexidade de suas atribuições e nível de escolaridade.

§ 1º Os Cargos serão estruturados cada qual em quatro classes, sendo cada classe composta por dez referências salariais, e as quantidades de cargos em cada classe, dispostos na forma do Anexo I, parte integrante desta Lei.

§ 2º A Classe I de cada cargo será a classe inicial para o ingresso e a Classe IV, a final para o desenvolvimento na carreira.

§ 3º Constitui exceção à parte final do § 2º deste artigo, a situação do Servidor que atingir a última referência na Classe IV, hipótese que será concedido ao Servidor o(s) percentual(is) da amplitude entre referências, derivado do crescimento por antiguidade, por avaliação de desempenho e/ou por titulação, preservando sempre o crescimento do Servidor no Plano de Cargos e Carreiras.

§ 4º Havendo a aplicabilidade do disposto no § 4º, deste artigo, a Unidade de Gestão de Pessoas, fará a atualização da(s) tabela(s).

Art. 7º Os requisitos de escolaridade mínima dos cargos e das funções de cada cargo está fixado na forma do Anexo II, parte integrante desta Lei.

§ 1º Através de Ato do Chefe do Poder Executivo será determinados requisitos especiais de escolaridade para as funções constantes em cada cargo.

§ 2º Fica recepcionado o enquadramento dos Servidores nos cargos e funções descritos nesta Lei, ainda que não possuam a escolaridade exigida para o cargo e/ou função, nos casos em que o provimento não foi precedido de concurso público, mas recepcionados como Servidores conforme disposto na Constituição Federal de 1988.

§ 3º A exceção de que trata o inciso anterior, não constitui escusa para exigência dos requisitos no caso de realização de concurso público, sendo obrigatório a observância dos requisitos de escolaridade mínima, conforme consta no anexo referido no "***caput***" deste artigo.

Art. 8º Os Cargos Efetivos abrangidos por esta Lei, quanto à natureza, são denominados cargos:

I - de Nível Superior, composto pela carreira de Analista;

II - de Nível Médio/Técnico, composto pela carreira de Agente Operacional;

III - de Nível Básico (Elementar), composto pela carreira de Agente de Apoio e Execução; e

IV - de Nível Básico (Elementar), composto pela carreira de Agente de Apoio e Execução, representado pelos cargos em extinção conforme consta da Lei Municipal nº 1.111, de 06 de junho de 2016.

§ 1º Cargo de Nível Superior é aquele para cujo provimento é exigida habilitação profissional em curso legalmente classificado como de terceiro grau com a apresentação de diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, com habilitação legal específica e registro profissional no órgão de classe para as funções cujo exercício profissional esteja regulamentado por Lei;

§ 2º Cargo de Nível Médio/Técnico é aquele para cujo provimento é exigida habilitação profissional em curso legalmente classificado como de ensino médio completo ou de grau técnico.

§ 3º Cargo de Nível Básico (elementar) é aquele para cujo provimento é exigida escolaridade ensino fundamental completo.

Art. 9º O Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos de que trata esta Lei, possui as seguintes carreiras e cargos:

I - Carreira de Analista composta por um único cargo denominado de Profissional Analista;

II - Carreira de Agente Operacional composta por um único cargo denominado de Profissional de Nível Médio/Técnico; e

III - Carreira de Agente de Apoio e Execução composto por dois cargos denominados de Profissional de Nível Elementar e Profissional de Nível Elementar em Extinção.

§ 1º O Anexo III, parte integrante desta Lei, trata da correlação dos cargos de origem e o cargo e função para o enquadramento dos Servidores estáveis.

§ 2º A descrição do sumário das atribuições, das atribuições específicas, das atribuições complementares, bem como outras características atinentes às funções constantes em cada um dos cargos, inclusive os requisitos especiais, serão definidas em ato do Chefe do Poder Executivo, ouvida previamente a Unidade de Gestão de Pessoas.

Seção II
Da Jornada de Trabalho

Art. 10. A jornada de trabalho dos cargos, desdobrados em funções conforme descrito nesta Lei, será de 40 (quarenta) horas semanais e de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º A regulamentação da carga horária será definida em ato do Chefe do Poder Executivo, ouvida previamente a Unidade de Gestão de Pessoas.

§ 2º Ato do Chefe do Poder Executivo poderá determinar jornadas de trabalhos concentradas ou diferenciadas para cargos ou funções.

§ 3º A carga horária para funções desempenhadas em locais insalubres, penosos ou perigosos será avaliada pelo órgão de perícia oficial, que lavrará laudo de caráter individual para a concessão de jornada diferenciada conforme estabelece legislação específica, bem como para efeitos de pagamento da respectiva gratificação.

§ 4º Caberá à Unidade de Gestão de Pessoas a perfeita observância do disposto no parágrafo anterior, extinguindo a sua aplicação quando extinto o fato gerador que a atribuiu.

Art. 11. A carga horária semanal dos Analistas enquadrados como Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, será de 30 (trinta) horas semanais, por força do disposto na Lei Federal nº 8.856, de 1º de março de 1994.

Parágrafo único. No caso de atuação dos Analistas enquadrados como Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais na área da saúde em que a exigência de atendimento seja de 20 (vinte) horas semanais, o Servidor poderá optar por esta carga horária, com redução proporcional de seus vencimentos.

Seção III
Do Provimento e do Estágio Probatório

Art. 12. O provimento no cargo se dará na classe inicial, atendido o disposto no Estatuto para a investidura e os seguintes requisitos:

I - existência de vaga no cargo e na classe de ingresso;

II - aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos;

III - diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, com habilitação legal específica e registro profissional no órgão de classe para as funções cujo exercício profissional esteja regulamentado por Lei;

IV - formação de ensino médio completo, como curso de nível técnico quando exigido pela função;

V - formação de ensino fundamental completo;

VI - outros requisitos vinculados ao exercício do cargo/função, previstos em legislação e contemplados no edital de regulamentação do concurso público.

Parágrafo único. A comprovação do preenchimento dos requisitos estipulados nestes incisos precederá a nomeação.

Art. 13. A inspeção médica realizada por órgão de perícia oficial precederá sempre o ingresso no serviço público municipal, podendo integrar a inspeção, o exame psicológico, com análise de perfil para o cargo.

§ 1º A inspeção médica e o exame psicológico, quando exigidos no concurso público, terão caráter eliminatório.

§ 2º Poderá ser incluído como etapa do concurso público, programa de formação de caráter eliminatório ou eliminatório e classificatório, bem como exame psicotécnico de caráter eliminatório, na forma prevista em regulamento e em edital do concurso público.

Art. 14. O estágio probatório será de três anos de efetivo exercício na função, observado o disposto no § 4º, do art. 41 da Constituição Federal e do disposto no § 4º, do art. 36 da Constituição Estadual e/ou como dispuser a legislação constitucional.

§ 1º O estágio probatório tem como objetivo confirmar o Servidor no cargo/função e aferir sua aptidão para o desempenho das atividades que lhe são pertinentes.

§ 2º O Chefe do Poder Executivo através de legislação específica, enquanto não viger a Lei Complementar Federal de que trata o inciso III, do § 1º, do art. 41 da Constituição Federal, regulamentará os critérios para a avaliação especial de desempenho para aquisição de estabilidade e da avaliação

de desempenho para efeitos de progressão na carreira.

§ 3º A inspeção médica e o exame psicológico, realizados por órgão de perícia oficial, poderão integrar, sempre que necessário, a inspeção do estágio probatório.

Seção IV
Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 15. O desenvolvimento profissional na carreira se dará pelos institutos da progressão, promoção e mudança de função.

Art. 16. A progressão se dará na classe, ao Servidor estável, por antiguidade, avaliação de desempenho e por titulação.

§ 1º A progressão por antiguidade ocorrerá a cada dois anos de efetivo exercício no cargo e será equivalente a uma referência salarial, observando-se que:

I - o período de estágio probatório não será computado para a concessão de progressão por antiguidade;

II - a suspensão disciplinar impede no período a concessão de progressão por antiguidade; e

III - não serão computados os seguintes tempos para efeitos de concessão da progressão por antiguidade:

a) contratos por prazo determinado, continuados ou não, firmados com o Município de Rio Branco do Sul;

b) afastamentos não remunerados, seja de licença para tratamento de interesses particulares e/ou afastamento, sem remuneração, para acompanhar cônjuge ou companheiro;

§ 2º A progressão por avaliação de desempenho ocorrerá a cada três anos de efetivo exercício no cargo e será equivalente a uma referência salarial, observando-se que:

I - o período de estágio probatório não será computado para a concessão de progressão por avaliação de desempenho; e

II - a suspensão disciplinar impede no período a concessão de progressão por avaliação de desempenho.

§ 3º A avaliação de desempenho de que trata o parágrafo anterior será efetivada nos termos da legislação a que se refere o § 2º, do art. 14, desta Lei.

§ 4º A progressão por titulação ocorrerá a cada quatro anos de efetivo exercício no cargo e será equivalente a duas referências salariais, por ter concluído cursos relativos ao desempenho da função e conforme dispuser regulamentação específica, observando-se que:

I - o período de estágio probatório não será computado para a concessão de progressão por titulação;

II - a suspensão disciplinar impede no período a concessão de progressão por titulação;

III - os títulos utilizados para progressão por titulação não poderão ser computados de forma cumulativa, ficando sem eficácia administrativa após sua utilização para a presente progressão; e

IV - somente serão aceitos certificados ou diplomas expedidos por Instituição de Ensino reconhecida legalmente e/ou aqueles contemplados em regulamento específico.

§ 5º Quando o Servidor alcançar a última referência da classe por progressão, avançará para a primeira referência da classe seguinte.

§ 6º No enquadramento dos Servidores realizado nos termos dos arts. 36 a 39, desta Lei, será deferido a mudança de classe.

Art. 17. Não haverá progressão funcional para o servidor:

I - em disponibilidade e/ou à disposição, exceto na progressão por antiguidade;

II - que não tenha cumprido o interstício temporal mínimo fixado nos termos do § 1º, § 2º e § 3º, do art. 16, desta Lei;

III - cumprindo pena de suspensão ou que a tenha cumprido nos doze últimos meses; e

IV - com vínculo funcional suspenso.

Art. 18. A promoção se dará através de mudança de classe, ao Servidor estável, dentro de um mesmo cargo e/ou função, observado os seguintes requisitos:

I - criação de vaga na classe, se não existente;

II - avaliação de títulos;

III - obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido;

IV - o ingresso na classe seguinte se dará sempre na primeira referência salarial; e

V - atendimento dos demais requisitos da classe previstos em regulamentação específica.

Parágrafo único. No caso do inciso I, deste artigo, a criação da vaga na classe será efetivada por Ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 19. Constituem, ainda, requisitos para mudança de classe:

I - da classe I para classe II:

a) mínimo de cinco anos de efetivo exercício na carreira; e

b) obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido no período.

II - da classe II para classe III:

a) mínimo de dez anos de efetivo exercício na carreira; e

b) obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido no período.

III - da classe III para classe IV:

a) mínimo de quinze anos de efetivo exercício na carreira; e

b) obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido no período.

Art. 20. A progressão e a promoção não acarretarão mudança de cargo e/ou função.

Art. 21. A mudança de função poderá ocorrer quando o Servidor público estável atender os requisitos constantes de uma outra função, dentro do mesmo cargo, da mesma complexidade/responsabilidade e classe, podendo desempenhar outra função, por necessidade da Administração Pública ou impossibilidade de atuação em sua função original, observado o perfil profissiográfico, sempre a critério da Unidade de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. O Servidor de nível médio/técnico, enquadrado na carreira de Agente Operacional, no cargo de Profissional de Nível Médio/Técnico e o Servidor de nível elementar, enquadrado na carreira de Agente de Apoio e Execução, que na data de publicação desta Lei, contar com no mínimo dez anos de serviço público e cinco anos ou mais de efetivo exercício no cargo ou função diferente daquela de seu concurso original, poderá ser adaptado para a função em que labora, desde que tenha vaga disponível no cargo e função para o qual será adaptado e seja de interesse da Administração.

Art. 22. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará os demais critérios para a concessão de progressão e promoção.

Seção IV
Da Movimentação de Pessoal

Art. 23. Os Servidores ocupantes de cargos públicos do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, terão lotação na Unidade de Gestão de Pessoal, e serão alocados nos órgãos da Administração Direta.

Parágrafo único. A movimentação do pessoal do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, dentro do mesmo quadro funcional, se dará pelo instituto da remoção, por ato do titular do órgão a que se vincula a Unidade de Gestão de Pessoas, respeitando sempre a compatibilidade entre as funções desenvolvidas pelo Servidor e o local de trabalho.

Art. 24. Os casos de disposição funcional, remoção, realocação, designação, requisição, cessão e os demais casos de movimentação de pessoal, serão regulamentados por Ato do Chefe do Poder Executivo.

Seção V
Do Vencimento e da Remuneração

Art. 25. (VETADO)

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 26. A estruturação das tabelas de vencimento observará que a amplitude entre níveis será 3% (três por cento) e entre classes será de 10% (dez por cento).

§ 1º A Unidade de Gestão de Pessoas, após a publicação da presente Lei, com base nas disposições contidas no § 1º, do artigo 6º desta Lei e no "***caput"*** deste artigo, produzirá através de Portaria, as Tabelas de Vencimento para os cargos e funções tratados nesta Lei.
§ 2º Havendo recomposição/atualização, reajuste ou revisão geral anual, imediatamente após a aprovação do ato de autorização, a Unidade de Gestão de Pessoas, produzirá através de Portaria a atualização das Tabelas de Vencimentos.

Art. 27. Aplicam-se aos integrantes do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, a seguinte estrutura de remuneração:

I - vencimento base ou vencimento;

II - gratificações e adicionais:

a) gratificação natalina;

b) adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

c) adicional pela prestação de serviço extraordinário;

d) adicional noturno;

e) adicional de férias;

f) outros adicionais relativos ao local ou à natureza do trabalho, conforme dispuser a legislação específica; e

g) outras gratificações conforme dispuser a legislação específica.

Capítulo III
Das Gratificações

Art. 28. Ficam instituídas as seguintes gratificações:

I - gratificação de estímulo ao aperfeiçoamento de pessoal e de estímulo à formação complementar dos Servidores;

II - gratificação por participação em comissões de trabalho; e

III - gratificação de função relativa ao exercício de atribuições de funções gratificadas.

Seção I
Das Gratificações de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal
e de Estímulo à Formação Complementar dos Servidores

Art. 29. A Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal, será devida aos Servidores estáveis, integrantes do Plano de Carreiras da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul ocupantes da Carreira de Analista e que estejam em efetivo exercício de suas atribuições há mais de cinco anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificado ou diploma de pós-graduação nas modalidades de especialização, mestrado e doutorado, relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função, nos seguintes percentuais, sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 20% (vinte por cento) aos detentores de título de especialização;

b) 30% (trinta por cento) aos detentores de título de mestrado; e

c) 40% (quarenta por cento) aos detentores de título de doutorado.

Parágrafo único. O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de cinco anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão de outra graduação, que não aquela de seu provimento, desde que esta graduação esteja relacionada com as atividades de seu cargo e/ou função, receberá gratificação de 10% (dez por cento), sobre o valor de seu vencimento básico.

Art. 30. A Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal, será devida aos Servidores estáveis, integrantes do Plano de Carreiras da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul ocupantes da Carreira de Agente Operacional e que estejam em efetivo exercício de suas atribuições há mais de cinco anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público e/ou para o qual foi adaptado, desde que apresente certificado ou diploma de graduação e de pós-graduação nas modalidades de especialização, mestrado e doutorado, relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função, nos seguintes percentuais, sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 20% (vinte por cento) aos detentores de formação acadêmica;

b) 30% (trinta por cento) aos detentores de título de especialização;

c) 40% (quarenta por cento) aos detentores de título de mestrado; e

d) 50% (cinquenta por cento) aos detentores de título de doutorado.

Parágrafo único. O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de cinco anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público e/ou para o qual foi adaptado, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão de cursos, receberá as seguintes gratificações, nos percentuais sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 15% (quinze por cento) aos detentores de formação acadêmica em qualquer área;

b) 12% (doze por cento) aos detentores de diplomas e/ou certificados de cursos técnicos relacionados com as atividades de seu cargo e/ou função;

c) 8% (oito por cento) aos detentores de diplomas e/ou certificados de cursos não relacionados com as atividades de seu cargo e/ou função.

Art. 31. A Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal, será devida aos Servidores estáveis, integrantes do Plano de Carreiras da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul ocupantes da Carreira de Agente de Apoio e Execução e que estejam em efetivo exercício de suas atribuições há mais de cinco anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público e/ou para o qual foi adaptado, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão do ensino médio e de graduação, pós-graduação nas modalidades de especialização, mestrado e doutorado, relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função, nos seguintes percentuais, sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 10% (dez por cento) aos detentores de formação do ensino médio;

b) 20% (vinte por cento) aos detentores de formação acadêmica;

c) 30% (trinta por cento) aos detentores de título de especialização;

d) 40% (quarenta por cento) aos detentores de título de mestrado; e

e) 50% (cinquenta por cento) aos detentores de título de doutorado.

§ 1º O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de cinco anos, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão do ensino fundamental e desde que esta escolaridade não tenha sido exigida para o provimento de seu cargo, receberá gratificação de 20% (vinte por cento), sobre o valor de seu vencimento básico.

§ 2º O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de cinco anos, no cargo e/ou função, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão de cursos, receberá as seguintes gratificações, nos percentuais sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 15% (quinze por cento) aos detentores de formação acadêmica em qualquer área;

b) 12% (doze por cento) aos detentores de diplomas e/ou certificados de cursos técnicos relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função;

c) 8% (oito por cento) aos detentores de diplomas e/ou certificados de cursos não relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função.

Art. 32. Para fazer jus as gratificações constantes dos arts. 29 a 31, desta Lei, o servidor deverá formular requerimento próprio, acompanhado do respectivo certificado ou diploma, expedidos por instituição de ensino reconhecida legalmente e/ou aqueles contemplados em regulamento específico a ser adotado por Ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º O pagamento das gratificações deverá obedecer às seguintes condições:

I - o pagamento iniciará a partir do mês subsequente de seu deferimento;

II - a Unidade de Gestão de Pessoas tem o prazo de até trinta dias para análise da documentação apresentada, concluindo pelo deferimento ou indeferimento;

III - o pagamento será efetivado em única hipótese sempre na formação superior apresentada pelo servidor e/ou de percentual mais vantajoso para o Servidor;

IV - Os diplomas e certificados utilizados para obtenção das gratificações contidas nos artigos desta seção, não poderão ser utilizados de forma cumulativa para obtenção de outros benefícios e/ou gratificações, de que trata esta Lei; e

V - atender a demonstração de estimativa de impacto orçamentário e financeiro.

§ 2º Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará os requisitos para aceitação dos diplomas e certificados de que trata esta Lei.

Art. 33. As gratificações de que tratam os arts. 29 a 31, desta Lei, serão devidas em todas as situações de efetivo exercício, exceto:

I - durante a disposição funcional fora do âmbito do Município de Rio Branco do Sul;

II - durante o período de afastamento para exercício de mandato eletivo e/ou classista ou durante o cumprimento de penalidade disciplinar de suspensão; e

III - se houver a utilização da formação ou título para efeitos de promoção.

Seção III
Das Gratificações por Participação em Comissões de Trabalho

Art. 34. Pela participação em comissões de trabalho instituídas pela Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, poderá ser concedido gratificação, atribuída exclusivamente a Servidor de carreira, que será designado para atuar junto à Comissão de Trabalho, ficando-lhe assegurado a percepção dos vencimentos do cargo de carreira, as vantagens de natureza pessoal legalmente adquiridas, além do recebimento de parcelas de natureza indenizatória e pela percepção de função gratificada, acumulando com a percepção da gratificação por participação em comissão de trabalho.

§ 1º Pela participação em comissões de trabalho, conforme disposto no "***caput***" deste artigo, será devido ao Servidor os seguintes valores:

I - Nas Comissões Permanentes o valor mensal de R$ 300,00 (trezentos reais); e

II - Nas Comissões Temporárias o valor mensal de R$ 500,00 (quinhentos reais).

§ 2º Na participação em Comissões Temporárias, havendo período menor do que mensal, o valor será calculado "***pro rata die***".

§ 3º Havendo nomeação para mais de uma comissão de trabalho em mesmo período, será concedido adicional da respectiva comissão no percentual de 10% (dez por cento), para cada comissão suplementar.

Seção III
Gratificação de Função Relativa ao Exercício
de Atribuições de Função Gratificada

Art. 35. Ficam criadas as seguintes funções gratificadas, simbologia FG-3, com valor mensal de R$ 800,00 (oitocentos reais):

I - Coordenador do Atendimento Jurídico;

II - Coordenador de Administração e Gestão de Pessoas;

III - Coordenador de Compras, Licitações e Patrimônio Público;

IV - Coordenador da Contabilidade e Controle Financeiro;

V - Coordenador de Transferências Voluntárias e Convênios;

VI - Coordenador do Cadastro Técnico Municipal;

VII - Coordenador de Tributação;

VIII - Coordenador de Obras Públicas e Serviços Especiais;

IX - Coordenador de Assistência e Vigilância em Saúde;

X - Coordenador de Assistência Social;

XI - Coordenador de Atendimento Integral ao Ensino;

XII - Coordenador de Controle Ambiental; e

XIII - Coordenador da Defesa Civil.

§ 1º As funções gratificadas serão atribuídas exclusivamente a servidores de carreira, que serão designados para o exercício da função, ficando-lhes assegurado a percepção dos vencimentos do cargo de carreira, as vantagens de natureza pessoal legalmente adquiridas, além do recebimento de parcelas de natureza indenizatória e pela participação em comissões de trabalho, acumulando com a percepção da Função Gratificada.

§ 2º É deferido a percepção de gratificação em apenas uma função gratificada, porém poderá o servidor de carreira acumular atribuições de outras funções gratificadas.

§ 3º Os servidores designados para exercer funções gratificadas não poderão ter resultado de avaliação de desempenho menor que 90% (noventa por cento) e nem punição disciplinar com penalidade igual ou mais grave que a de repreensão, no último ano anterior à respectiva designação.

§ 4º A designação para a função gratificada de que trata este artigo poderá ser condicionada à aprovação do Servidor em teste de aptidão e em curso de atualização, com periodicidade e critérios definidos em regulamento.

§ 5º Os servidores em exercício de funções gratificadas que obtiverem resultado de avaliação de desempenho menor que o percentual estabelecido no § 3º, deste artigo e/ou punição disciplinar igual ou mais grave que a de repreensão serão dispensados automaticamente e somente poderão ser designados para o exercício de qualquer função gratificada depois de decorrido o lapso de um ano.

§ 6º Ato do Chefe do Poder Executivo disporá sobre as atribuições das funções gratificadas, que guardam correspondência com estrutura administrativa e organizacional da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul.

Capítulo IV
Do Enquadramento dos Servidores

Seção I
Do Enquadramento dos Servidores com Carga Horária de 40 Horas Semanais

Art. 36. Os Servidores que estejam na ativa na data de entrada em vigor desta Lei, serão enquadrados no Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, observados os seguintes procedimentos e na ordem:

I - enquadramento na Tabela de Correlações de Cargos e Funções do Quadro Atual para os Cargos e Funções constantes do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, na forma do Anexo III, parte integrante desta Lei;

II - enquadramento salarial em valor nunca inferior ao vencimento básico percebido atualmente; e

III - não se contará o tempo correspondente a afastamentos não remunerados para efeito de enquadramento.

Art. 37. Para fins do enquadramento dos Servidores será concedido uma referência para cada dois anos de efetivo exercício.

§ 1º No caso de haver saldo de tempo, o Servidor aguardará até que se complete dois anos, ocasião em que terá direito a progressão de mais uma referência.

§ 2º No caso dos Servidores estáveis, integrantes do Plano de Carreiras da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul na Carreira de Agente de Apoio e Execução, conforme disposto no Anexo V, parte integrante desta Lei, para fins de enquadramento será concedido a título de compensação pelo requisito de maior grau exigido no concurso público, além das referências no enquadramento por antiguidade, cinco referências suplementares.

Art. 38. Os Servidores afastados legalmente, quando de seus respectivos retornos, terão direito ao enquadramento nos termos da presente Lei.

Parágrafo único. O marco temporal para efetivação do enquadramento será sempre a data de entrada em vigor da presente Lei.

Seção II
Do Enquadramento dos Servidores com Carga Horária de 30 Horas Semanais

Art. 39. Os Servidores que cumprem carga horária de 30 (trinta) horas semanais, derivados de concursos pretéritos, exceto aqueles abrangidos pela Lei Federal nº 12.317, de 27 de agosto de 2010 e pela Lei Federal nº 8.856, de 1º de março de 1994, poderão optar pela carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. Em havendo a opção pela carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, o enquadramento do Servidor adotará os vencimentos correspondentes a nova carga horária.

Seção III
Das Demais Disposições Sobre o Enquadramento dos Servidores

Art. 40. A execução do(s) enquadramento(s), de que trata esta Lei, será de responsabilidade da Unidade de Gestão de Pessoas, sob supervisão de Comissão de Servidores Efetivos designada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º A comissão que trata o "***caput***" deste artigo será composta por oito membros, sendo dois representantes de cada cargo.

§ 2º Independentemente da data efetivação do enquadramento, seus efeitos financeiros retroagem à data de vigência desta Lei, exceto quanto aos Servidores que se encontram em gozo de licenças legalmente concedidas.

Art. 41. Os demais termos necessários ao cumprimento do enquadramento serão definidos e divulgados pela Unidade de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Lei.

Parágrafo único. Os Servidores prestarão declaração, dando ciência e concordância com os respectivos enquadramentos.

Art. 42. O prazo prescricional para revisão dos efeitos funcionais e financeiros decorrentes da aplicação das disposições desta Lei, se encerra em sessenta dias, a contar da data da efetivação do reenquadramento.

Capítulo V
Do Banco de Horas

Art. 43. Fica instituído o Banco de Horas, que consiste em um sistema de compensação de horas flexíveis, que possibilita a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul e os Servidores adequarem à jornada de trabalho às necessidades de produção ou demanda de serviços.

Parágrafo único. A responsabilidade pelo controle do Banco de Horas cabe ao titular do órgão de lotação do Servidor, observando as disposições da presente Lei e do Decreto de regulamentação do Banco de Horas.

Art. 44. Todo o Servidor que utilizar o Banco de Horas, deve prestar declaração atestando o pleno conhecimento das condições da presente Lei e do Decreto, no tocante a regulamentação do Banco de Horas.

Art. 45. Serão consideradas horas excedentes, as horas trabalhadas que não estiverem compreendidas nos dias úteis de segunda a sexta-feira, e que seja realizadas fora do horário de expediente da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul.

Parágrafo único. Excetua-se do disposto no "***caput***" deste artigo, as horas trabalhadas em regime de escala, que terá regramento próprio no Decreto de regulamentação do Banco de Horas.

Art. 46. As horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal estipulada nesta Lei, poderão ser compensadas dentro do prazo 30 (trinta) dias, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária, nas condições estipuladas no Decreto de regulamentação do Banco de Horas, observando-se que:

§ 1º O horário de liberação deverá respeitar sempre o início ou o final da jornada de trabalho.

§ 2º Os períodos inferiores a trinta e um minutos serão desconsiderados e os períodos superiores a trinta e um minutos serão tidos como uma hora.

Art. 47. Na hipótese de pedido de exoneração, sem que tenha havido a compensação integral da jornada, o Servidor fará jus ao pagamento das horas pendentes.

Art. 48. O Servidor deverá, obrigatoriamente, compensar as horas existentes no Banco de Horas sempre que estas atingirem o limite da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais ou de 30 (trinta) horas semanais ou conforme dispuser o regulamento no caso de horas trabalhadas em regime de escala.

Art. 49. É deferido ao Servidor utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária, de que trata o presente Lei, para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza.

Art. 50. As horas compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

Art. 51. O Banco de Horas deverá ser zerado quando das férias do Servidor, mediante descanso ou folga antes do início das férias, ou antes, da volta ao trabalho, após as férias.

Art. 52. Os afastamentos pela utilização do Banco de Horas serão autorizados por Portaria expedida pelo titular do órgão de lotação do servidor.

Capítulo VI

Do Vale-Transporte

Art. 53. Fica instituído o vale-transporte em forma de ajuda de custo, que a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, antecipará ao Servidor em efetivo exercício, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

§ 1º Não havendo sistema de transporte coletivo público, para o deslocamento necessário e/ou sendo opção do Servidor, a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, poderá antecipar o valor em pecúnia, tendo como base o valor da tarifa praticada na Região Metropolitana de Curitiba, considerando os dias letivos do mês.

§ 2º A Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul participará dos gastos de deslocamento do Servidor com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu vencimento básico.

Art. 54. Para o exercício do direito de receber o vale-transporte o Servidor informará a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, por escrito:

I - seu endereço residencial; e

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1° A informação de que trata este artigo será atualizada anualmente ou sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos incisos I e II deste artigo, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ 2° O beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 3° A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, apurada nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rio Branco do Sul.

Capítulo VII
Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 55. Os Servidores específicos da Área de Saúde (Atendentes de Saúde, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Laboratório, Cirurgião Dentista, Enfermeiro, Farmacêutico/Bioquímico, Instrumentador Cirúrgico, Médicos Generalistas, Médicos Especialistas, Técnico de Enfermagem, Técnico de Raio-X) e da Educação (Professores de Ensino Fundamental e da Educação Infantil), serão regidos por Plano de Carreiras próprios e específicos, considerando as peculiaridades de seus cargos e funções.

Art. 56. Os cargos que constam do Anexo I, da Lei Municipal nº 850, de 25 de novembro de 2009, e que constam na presente Lei como funções, serão enquadrados e passam a integrar o Plano de Cargos e Carreiras da presente Lei, ficando revogado para estas funções a aplicação de qualquer dispositivo da Lei Municipal nº 850, de 2009.

Art. 57. A progressão e promoção dos Servidores abrangidos pelo Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, ocorrerá nos seguintes prazos:

I - progressão por antiguidade a partir do 2º (segundo) ano de vigência desta Lei;

II - progressão por avaliação de desempenho a partir do 3º (terceiro) ano de vigência desta Lei; e

III – progressão por titulação a partir do 4º (quarto) ano de vigência desta Lei.

Parágrafo único. A progressão derivada dos enquadramentos de que trata esta Lei, será efetivada na data de entrada em vigor da presente Lei.

Art. 58. O estudo de impacto orçamentário e financeiro, nos termos da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal, apresentado para a aprovação da presente Lei, considerou o triênio 2020/2022, tendo incorporado neste estudo a estimativa de variação da inflação deste período o que permite a concessão de reajuste dos vencimentos dos cargos e funções e dos demais valores constantes desta Lei, conforme o seguinte calendário:

I - No mês de fevereiro de 2021, com a concessão do índice de variação da inflação oficial do período de janeiro a dezembro de 2020; e

II - No mês de fevereiro de 2022, com a concessão do índice de variação da inflação oficial do período de janeiro a dezembro de 2021.

§ 1º Na adoção da Lei de Diretrizes dos exercícios de 2021 e 2022, no capítulo que trata das disposições relativas às despesas com pessoal e encargos sociais, haverá menção expressa quanto ao cumprimento do reajuste de que trata este artigo.

§ 2º Na adoção da Lei Orçamentária Anual dos exercícios de 2021 e 2022, às despesas com pessoal e encargos sociais, derivadas do cumprimento do reajuste de que trata este artigo, terão preferência sobre as demais despesas, exceto daquelas com vinculação legal.

§ 3º O reajuste de que trata o "***caput***" deste artigo, será adotado por Decreto expedido pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 4º O ato de que trata o parágrafo anterior fará referência a variação da inflação ocorrida nos períodos contidos nos inciso I e II, do "***caput***" deste artigo e determinará a expedição da Portaria da Unidade de Gestão de Pessoas, contendo as tabelas com novos valores.

Art. 59. O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, será revisado trienalmente, devendo os Servidores constituir Grupo de Trabalho, para indicar ao Chefe do Poder Executivo, as atualizações necessárias no Plano de Cargos e Carreiras.

Art. 60. No caso dos Profissionais de Fisioterapia, contratados por Processo Seletivo Simplificado, Edital nº 005/2019, a carga horária passa a ser de 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo único. A Unidade de Gestão de Pessoas providenciará o devido Termo Aditivo aos contratos firmados, fazendo referência a Lei Federal nº 8.856, de 1º de março de 1994, bem como fará a atualização dos vencimentos conforme consta da presente Lei.

Art. 61. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei, correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e específicas do Poder Executivo, suplementadas se necessário.

Art. 62. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará os casos omissos a esta Lei, ouvida previamente a Unidade de Gestão de Pessoas, através do órgão a que se vincula, decidindo sempre em favor do princípio da razoabilidade e da proteção dos interesses da Administração e dos Servidores.

Art. 63. Ficam revogados:

- a Lei Municipal nº 561, de 29 de outubro de 2001;

- a Lei Municipal nº 583, de 8 de julho de 2002;

- a Lei Municipal nº 637, de 2 de abril de 2004;

- a Lei Municipal nº 723, de 22 de maio de 2006;

- a Lei Municipal nº 750, de 29 de novembro de 2006;

- a Lei Municipal nº 751, de 8 de dezembro de 2006;

- a Lei Municipal nº 852, de 25 de novembro de 2009;

- a Lei Municipal nº 1.144, de 25 de agosto de 2017;

- os seguintes dispositivos da Lei Municipal nº 1.182, de 05 de fevereiro de 2019:

- artigos 5º, 6º, 7º, 9º e 10;

- a Lei Municipal nº 1.185, de 21 de maio de 2019; e

- a Lei Municipal nº 1.186, de 11 de julho de 2019.

Art. 64. Ficam revogadas todas as disposições de leis que tratem do Quadro Efetivo de Servidores do Poder Executivo do Município de Rio Branco do Sul, que colidam com as disposições da presente Lei.

Art. 65. O artigo 11, da Lei Municipal nº 1.182, de 05 de fevereiro de 2019, passa a vigorar com a seguinte redação:
"Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação."

Art. 66. Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2020.

Edifício da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, em 16 de novembro de 2019.

CEZAR GIBRAN JOHNSSON
Prefeito

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO I - Quantidade de Cargos

Carreira: Analista	
Cargo: Profissional Analista	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**95 (noventa e cinco)**
II	**45 (quarenta e cinco)**
III	**35 (trinta e cinco)**
IV	**25 (vinte e cinco)**
Total	**200 (duzentos)**

Carreira: Agente Operacional	
Cargo: Profissional de Nível Médio/Técnico	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**150(cento e cinquenta)**
II	**60 (sessenta)**
III	**40 (quarenta)**
IV	**30 (trinta)**
Total	**280 (duzentos e oitenta)**

Carreira: Agente de Apoio e Execução

Cargo: Profissional de Nível Elementar	
Classes	Quantidades de Cargos
I	90 (noventa)
II	45 (quarenta e cinco)
III	35 (trinta e cinco)
IV	35 (trinta e cinco)
Total	205 (duzentos e cinco)

Carreira: Agente de Apoio e Execução	
Cargo: Profissional de Nível Elementar - Em Extinção	
Classes	Quantidades de Cargos
I	220 (duzentos e vinte)
II	80 (oitenta)
III	50 (cinquenta)
IV	30 (trinta)
Total	380 (trezentos e oitenta)

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO II
Requisitos de Escolaridade para as Carreiras e Cargos

Carreira de Analista	
Cargo: Analista	
Funções	Requisitos Mínimos de Escolaridade
Administrador	Profissional de nível superior titular de diploma de Administrador, com Registro no respectivo Conselho Regional
Advogado	Profissional de nível superior titular de diploma de Direito, com Registro na Ordem dos Advogados do Brasil - Conselho Secional do Paraná
Analista de Sistemas	Profissional de nível superior titular de diploma na área de informática
Arquiteto e Urbanista	Profissional de nível superior titular de diploma de Arquiteto e Urbanista, com Registro no respectivo Conselho Regional
Assistente Social	Profissional de nível superior titular de diploma de bacharel em Serviços Social, com Registro no respectivo Conselho Regional
Auditor Fiscal de Tributos Municipais	- Profissional de nível superior titular de diploma de bacharel em: Administração, Administração Pública, Ciência da Computação, Ciência da Informação, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Computação, Direito, Engenharia Civil, Engenharia da Computação, Engenharia de Software. Cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação-MEC. Com Registro no respectivo Conselho Regional, quando pertinente, exceto para Direito. - Profissional de nível superior completo de Licenciatura em Computação, reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC. - Profissional de nível superior de Tecnólogo em: Gestão Tributária, Gestão Pública, Computação, Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC.
Bibliotecário	Profissional de nível superior titular de diploma de Biblioteconomia, com Registro no respectivo Conselho Regional
Contador	Profissional de nível superior titular de diploma de Ciências Contábeis, com Registro no respectivo Conselho Regional
Economista	Profissional de nível superior titular de diploma de Ciências Econômicas, com Registro no respectivo Conselho Regional
Engenheiro Agrônomo	Profissional de nível superior titular de diploma de Engenheiro Agrônomo, com Registro no respectivo Conselho Regional
Engenheiro Civil	Profissional de nível superior titular de diploma de Engenheiro Civil, com Registro no respectivo Conselho Regional

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO II
Requisitos de Escolaridade para as Carreiras e Cargos

Carreira de Analista	
Cargo: Analista	
Funções	Requisitos Mínimos de Escolaridade
Engenheiro de Segurança do Trabalho	Profissional de nível superior titular de diploma de Engenheiro de Segurança do Trabalho, com Registro no respectivo Conselho Regional
Fisioterapeuta	Profissional de nível superior titular de diploma de Fisioterapeuta, com Registro no respectivo Conselho Regional
Fonoaudiólogo	Profissional de nível superior titular de diploma de Fonoaudiólogo, com Registro no respectivo Conselho Regional
Geólogo	Profissional de nível superior titular de diploma de Geólogo, com Registro no respectivo Conselho Regional
Gestor Municipal	Profissional de nível superior titular de diploma de Gestor Municipal
Médico Veterinário Sanitarista	Profissional de nível superior titular de diploma de Médico Veterinário Sanitarista, com Registro no respectivo Conselho Regional
Nutricionista	Profissional de nível superior titular de diploma de Nutrição, com Registro no respectivo Conselho Regional
Pedagogo	Profissional de nível superior titular de diploma de Pedagogo, com Registro no respectivo

	Conselho Regional
Psicólogo	Profissional de nível superior titular de diploma de Psicólogo, com Registro no respectivo Conselho Regional
Terapeuta Ocupacional	Profissional de nível superior titular de diploma de Terapeuta Ocupacional, com Registro no respectivo Conselho Regional
Profissional de Educação Física	Profissional de nível superior titular de diploma de Educação Física, com Registro no respectivo Conselho Regional Profissional

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO II
Requisitos de Escolaridade para as Carreiras e Cargos

Carreira de Agente Operacional	
Cargo: Profissional de Nível Médio/Técnico	
Funções	Requisitos Mínimos de Escolaridade
Técnico Administrativo	Formação de Ensino Médio Completo
Técnico de Segurança do Trabalho	Formação de Ensino Médio Completo e Curso de Nível Médio em Segurança do Trabalho
Técnico de Vigilância Sanitária	Formação de Ensino Médio Completo e Curso de Nível Médio em Vigilância Sanitária
Técnico Educador	Formação de Ensino Médio Completo e Curso na Área com Carga Horária maior ou igual a 120 horas
Fiscal Técnico	Formação de Ensino Médio Completo com Curso Técnico na Área a ser Determinada nos Requisitos Especiais

Carreira de Agente de Apoio e Execução	
Cargo: Profissional de Nível Básico	
Funções	Requisitos Mínimos de Escolaridade
Agente Administrativo	Formação de Ensino Fundamental Completo
Agente de Defesa Civil	Formação de Ensino Fundamental Completo Com Curso Específico a ser Discriminado nos Requisitos Especiais
Agente de Execução	Formação de Ensino Fundamental Completo
Agente de Manutenção	Formação de Ensino Fundamental Completo
Motorista	Formação de Ensino Fundamental Completo
Telefonista	Formação de Ensino Fundamental Completo

Carreira de Agente de Apoio e Execução	
Cargo: Profissional de Nível Básico - Em Extinção	
Funções	Requisito Mínimos de Escolaridade
Auxiliar de Serviços Gerais	Formação de Ensino Fundamental Completo e Incompleto Alfabetizado Sem Escolaridade
Guardião	

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO III
Correlação de Cargos e Funções para Enquadramento no Plano
Carreira: Analista

Situação	Situação Proposta para Enquadramento	
Cargo Atual Cargo Necessário *	Cargo	Função
Administrador *	Profissional Analista	Administrador
Advogado	Profissional Analista	Advogado
Analista de Sistemas *	Profissional Analista	Analista de Sistemas
Arquiteto e Urbanista	Profissional Analista	Arquiteto e Urbanista
Assistente Social	Profissional Analista	Assistente Social
Auditor Fiscal de Tributos Municipais *	Profissional Analista	Auditor Fiscal de Tributos Municipais
Bibliotecário	Profissional Analista	Bibliotecário
Contador	Profissional Analista	Contador
Economista *	Profissional Analista	Economista
Engenheiro Agrônomo	Profissional Analista	Engenheiro Agrônomo
Engenheiro Civil	Profissional Analista	Engenheiro Civil

Engenheiro de Segurança do Trabalho	Profissional Analista	Engenheiro de Segurança do Trabalho
Fisioterapeuta	Profissional Analista	Fisioterapeuta
Fonoaudiólogo	Profissional Analista	Fonoaudiólogo
Geólogo	Profissional Analista	Geólogo
Gestor Municipal	Profissional Analista	Gestor Municipal
Médico Veterinário Sanitarista	Profissional Analista	Médico Veterinário Sanitarista
Nutricionista	Profissional Analista	Nutricionista
Pedagogo	Profissional Analista	Pedagogo
Psicólogo	Profissional Analista	Psicólogo
Profissional de Educação Física *	Profissional Analista	Profissional de Educação Física
Terapeuta Ocupacional	Profissional Analista	Terapeuta Ocupacional

*** Cargos não contemplados nas legislações anteriores, mas necessários para futuros Concurso Públicos**

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO III
Correlação de Cargos e Funções para Enquadramento no Plano
Carreira: Agente Operacional

Situação Cargo Atual Cargo Necessário *	Situação Proposta para Enquadramento	
	Cargo	Função
Assistente Administrativo I	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Administrativo
Assistente Administrativo II	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Administrativo
Assistente Fazendário I	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Administrativo
Assistente Técnico	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Administrativo
Auxiliar Administrativo I	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Administrativo
Recepcionista	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Administrativo
Técnico de Segurança do Trabalho *	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico de Segurança do Trabalho
Digitador	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Administrativo
Técnico de Vigilância Sanitária	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico de Vigilância Sanitária
Babá	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Educador
Fiscal do Meio Ambiente	Profissional de Nível Médio/Técnico	Fiscal Técnico
Educador Social	Profissional de Nível Médio/Técnico	Técnico Educador
Fiscal do Meio Ambiente	Profissional de Nível Médio/Técnico	Fiscal Técnico
Fiscal Tributário	Profissional de Nível Médio/Técnico	Fiscal Técnico
Fiscal de Obras e Posturas	Profissional de Nível Médio/Técnico	Fiscal Técnico

*** Cargos não contemplados nas legislações anteriores, mas necessários para futuros Concurso Públicos**

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO III
Correlação de Cargos e Funções para Enquadramento no Plano

Carreira: Agente de Apoio e Execução

Situação no Cargo Atual	Situação Proposta para Enquadramento	
	Cargo	Função
Agente de Defesa Civil I	Profissional de Nível Elementar	Agente de Defesa Civil
Agente de Defesa Civil II	Profissional de Nível Elementar	Agente de Defesa Civil
Artífice	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Artífice carpinteiro	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Artífice encanador	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Artífice pedreiro	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Auxiliar de Artífice	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Balseiro	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Borracheiro	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Coletor de Lixo	Profissional de Nível Elementar	Agente de Execução
Continuo – Office Boy	Profissional de Nível Elementar	Agente Administrativo
Costureiro	Profissional de Nível Elementar	Agente de Execução
Cozinheiro	Profissional de Nível Elementar	Agente de Execução

Eletricista	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Lubrificador	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Mecânico	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Motorista	Profissional de Nível Elementar	Motorista
Operador de Máquina Rodoviária	Profissional de Nível Elementar	Agente de Execução
Sepultador	Profissional de Nível Elementar	Agente de Execução
Soldador	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção
Telefonista	Profissional de Nível Elementar	Telefonista
Varredor	Profissional de Nível Elementar	Agente de Execução

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO III
Correlação de Cargos e Funções para Enquadramento no Plano

Carreira: Agente de Apoio e Execução

Cargos de Origem Cargos em Extinção Lei Mun. nº 1.111, de 2014	Cargo	Função
Auxiliar de Serviços Gerais	Profissional de Nível Elementar	Agente de Manutenção I
Guardião	Profissional de Nível Fundamental	Agente de Manutenção I

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras
ANEXO IV
Carga Horária Semanal / Vencimentos Iniciais

(VETADO)

Lei Municipal nº 1.192, de 2019 - Plano de Cargos e Carreiras

ANEXO V

Concessão de Referências Suplementares - Art. 37, § 2º

Cargo Atual	Função no Enquadramento	Discriminação do Razão do Requisito Maior Exigido no Concurso Realizado	Referências Suplementares
Agente de Defesa II	Agente de Defesa Civil	No Cargo de Agente de Defesa Civil I, foi exigido CHN categoria "B", para o Cargo de Agente de Defesa II, foi exigido CNH categoria "D".	5 (cinco) Referências para Agentes de Defesa Civil detentores de CNH categoria "D", conforme exigido no Edital do Respectivo Concurso
Motorista	Motorista	No Cargo de Motorista alguns concursos exigiram CHN categoria "B", já outros concursos exigiram CNH categoria "D".	5 (cinco) Referências para Motoristas detentores de CNH categoria "D", conforme exigido no Edital do Respectivo Concurso

Publicado por:
Luis Fernando Nesso Ramos da Silva
Código Identificador:19FCAD6A

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 17/12/2019. Edição 1908
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
http://www.diariomunicipal.com.br/amp/