

LEI Nº 388, DE 13 DE FEVEREIRO DE 1990

Institui o Plano de Carreira no Serviço Público Municipal, Administração Direta e da outras providências.

A Câmara Municipal de São João, Estado do Paraná, aprovou, e eu, Prefeito Municipal sanciono a seguinte Lei;

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira no Serviço Público Municipal de São João, Administração Direta, destinado a organizar os Empregos Público ou Funções fundamentadas nos princípios de gratificação profissional e de avaliação de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da Ação Administrativa a eficiência do Serviço Público.

Art. 2º Os Empregos ou Funções da Administração Municipal Direta, serão organizados e promovidos em carreira, observa das as diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Art. 3º Os Empregos ou Funções criados, mantidas ou transformadas por Leis específicas e constituídos dos seguintes Grupos Ocupacionais;

- I - Profissional;
- II - Semi – Profissional;
- III - Administrativo;
- IV - Magistério;
- V - Serviços Gerais.

CAPÍTULO II

DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE CARREIRA

Art. 4º O Quadro de Carreira compreenderá os Empregos ou Funções do mesmo grupo Ocupacional, hierarquicamente ordenados, de acordo com a natureza profissional, escolaridade exigível e complexidade de suas atribuições. (Anexo) I.

Art. 5º Integrarão o Plano de Carreira as Funções de direção, Chefia, Assessoramento e Assistência, em correlação com os Empregos Públicos existentes na Prefeitura, correspondendo:

- I - De Direção, as funções situadas nos níveis hierárquicos superiores;
- II - De Chefia, as funções situadas em níveis intermediários e iniciais;
- III - De Assessoramento, as funções que exigem desempenho de atividades qualificadas e complexas, nos níveis superiores e intermediários;

IV - De Assistência as funções que exijam desempenho atividades, simples e auxiliares, em todo os níveis.

§ 1º As funções que trata este Artigo serão exercidas pelos ocupantes dos Empregos Públicos e dos Cargos em Comissão, mediante:

a) Dessignação por acesso, observados o processo seletivo, sistema de avaliação de desempenho e critérios de rotatividade;

b) Nomeação quando se tratar de Cargo de Provisão em Comissão, obedecido o disposto em Lei específica.

CAPÍTULO III

DO PROGRESSO

Art. 6º O Progresso do Servidor Municipal no Plano de Carreira, ocorrerá mediante ascensão, acesso e promoção com as seguintes definições:

I - Ascensão a passagem do Servidor ocupante da última classe de um Grupo ocupacional superior, obedecidos os critérios de escolaridade e qualificação profissional, condicionada a existência de vaga e concurso.

II - Acesso a investidura do servidor na Função de Direção, Chefia, Assessoramento e Assistência, segundo os critérios estabelecidos no Artigo 5º desta Lei.

III - Promoção é a passagem do Servidor a nível salarial superior do mesmo Grupo Ocupacional.

§ 1º Haverá duas modalidades de promoção:

I - Promoção Horizontal ou Progressão Salarial é a elevação do servidor de um nível salarial para outro superior, na mesma Classe ou Grupo Ocupacional.

II - Promoção Vertical a passagem do servidor situado em determinado nível de uma classe para a outra de nível superior, dentro do mesmo Grupo Ocupacional, condicionada a existência de vaga, habilitação e concurso.

§ 2º A promoção dar-se-á mediante os critérios de merecimento e antiguidade alternadamente.

§ 3º Não haverá promoção de servidor em estágio probatório interno, ou em disponibilidade.

§ 4º A promoção por merecimento dar-se-á mediante aplicação de avaliação de desempenho aos candidatos que preencherem os requisitos exigíveis.

§ 5º A ascensão depende a habilitação em concurso interno, obedecidos os seguintes requisitos:

a) Existência de vaga em nível hierárquico superior, respeitadas as exigências físicas do emprego ou função a ser preenchida;

- b) Possa, por parte do servidor, de qualificações necessárias ao desempenho da nova função;
- c) Tempo mínimo de 02 (dois) anos no Emprego ou Função.

Art. 7º Considera-se merecimento a demonstração por parte do servidor, do bom desempenho de suas atribuições e deveres funcionais, eficiência e produtividade no serviço, posse de qualificação necessárias ao desempenho da função, interesse, dedicação assiduidade e pontualidade, frequência e curso de treinamento e aperfeiçoamento.

Art. 8º A antiguidade será determinada pelo tempo efetivo no exercício da função, apurados em dias.

Art. 9º Será de setecentos e trinta dias o interstício de efetivo exercício no nível, para concorrer a promoção.

Art. 10. Na classificação por merecimento ou antiguidade quando ocorrer empate, ter preferência sucessivamente:

- a) contar com maior tempo de serviço Público Municipal;
- b) casados com maior números de filhos menores;
- d) o mais idoso.

Art. 11. Não será promovido o servidor que estiver suspenso disciplinarmente.

Art. 12. O desempenho do Cargo em Comissão por servidor estável, será considerado de feito exercício na Classe para fins de promoção.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13. A Avaliação de Desempenho é o sistema pelo qual o servidor será aferido quanto a sua capacidade para trabalho e desempenho na execução das tarefas que lhe s atribuídas, tendo em vista suas aptidões características pessoais.

Art. 14. A avaliação do desempenho será aplicada por comissão designada para esse fim, mediante ato formal do Executivo Municipal, constituído de no mínimo de 03 (três) membros, Servidores Municipais, que tenham reconhecida capacidade profissional.

§ 1º A Comissão de Avaliação estabelecerá o nível de exigência que deve apresentar o servidor para o bom desempenho das tarefas características da função que possibilite o seu enquadramento compativo nos diversos níveis salariais e hierárquico.

§ 2º A Avaliação do desempenho terá como parâmetro fatores a serem atribuídos, e cada fator receberá um número de pontos, de acordo com as finalidades e a filosofia da Administração Municipal.

§ 3º A promoção por merecimento, dar-se-á ao servidor que na avaliação desempenho obtiver o maior número de pontos, dentro da Classe e Grupo Ocupacional a que pertence.

CAPÍTULO V

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 15. A implantação do Plano de Carreira será preenchida:

I - revisão e racionalização da estrutura organizacional, bem como as atividades sistêmicas ou comuns;

II - redimensionamento da força de trabalho;

III - extinção de mão-de-obra indireta, existente para o exercício das atividades próprias aos empregos ou funções de carreira.

Art. 16. Os ocupantes de Cargos, Empregos ou Funções integrantes do Quadro de Pessoal da Prefeitura, poder ingressar transposição no Plano de Carreira de que trata esta Lei, mediante opção e desde que:

I - estejam lotados ou em exercício nos Órgãos Municipais na data de publicação desta Lei, incluindo o afastamento legal:

II - haja compatibilidade das atribuições do Cargo ou Emprego ocupado com aqueles das funções da carreira, e:

III - Preencham os demais requisitos exigidos para o ingresso na carreira.

§ 1º A transposição dos servidores para o Cargo ou Empregos de Carreira, far-se-á até o limite das vagas existentes, obedecendo a seguinte prioridade:

a) ingresso por Concurso Público, para os não estáveis;

b) regularização de concurso para ascensão funcional;

c) estabilidade no Serviço Público, na forma do disposto no Artigo 19º do ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 17. Os servidores não optantes pelo Plano de Carreira e os inabilitados em Concurso, integrarão os quadros em extinção, sem prejuízos das promoções funcionais o que fazem jus nos respectivos planos.

Art. 18. Caberá ao Departamento de Administração e ao Órgão Setorial de Recursos Humanos a Administração do Plano de Carreira, instituído por esta Lei.

Art. 19. A terça parte das vagas existentes, baixadas no Edital de Concursos, ser reservadas aos Servidores de carreira em que se promova a ascensão, os quais terão classificação distinta das demais decorrentes.

Art. 20. O Poder Executivo expedirá o regulamento para a execução desta Lei, no prazo de noventa dias.

Parágrafo único. No regulamento que trata este Artigo serão integrantes o Manual de Aplicação, Manual de Ocupação a Tabela de Salários e demais dispositivos regulamentares.

Art. 21. Ao Departamento de Administração caberá elaborar calendário de Cursos de Treinamento e aperfeiçoamento para os Servidores Municipais, exceto ao pessoal do Magistério, podendo o Executivo Municipal, para esse firmar Convênio com entidades oficiais ou particulares de ensino.

Art. 22. O Pessoal que compõe o Grupo Ocupacional Magistério, continuarão integrando o Plano de Carreira próprio sob a condição de ser obedecido o sistema de promoções estabelecidas nesta Lei, respeitados os direitos adquiridos e a habilitação profissional.

Art. 23. A Lei Municipal nº 331/86, de 01.12.86 e alterações, serão adequada aos dispositivos desta Lei.

Art. 24. O ingresso do Candidato a Emprego Público ou Função da Prefeitura, independente do Grupo Ocupacional ou habilitado profissional, será sempre no Piso Salarial estabelecido na Tabela de Salários.

§ 1º O Servidor Municipal, promovido por ascensão ou Vertical terá seu início na nova função, no nível salarial imediatamente superior aquele que ocupava anteriormente.

§ 2º O Servidor Municipal não estável habilitado em Concurso Público, terá seu ingresso no nível salarial equivalente ao que percebia.

Art. 25. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de São João, em 13 de fevereiro de 1990.

DIRCEU MEZZAROBA
Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se
em Data Supra.

MARIO NELSON LIESENFELD
Dir. Dept. de Adm.