

# LEI N° 700, de 16 de dezembro de 1997

Dispõe sobre o Quadro de Pessoal e Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura e dá outras providências

Faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores de São João, Estado do Paraná aprovou e eu, DIRCEU MEZZARROBA, Prefeito Municipal, sanciono e seguinte Lei:

## TÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º** O Serviço Público do Municipal de São João, no que diz respeito a Administração Direta, terá Quadro de Pessoal pelo regido pelo Regime Estatutário, conforme Estatuto do Servidor Público e Plano de Cargos e Vencimentos, com a finalidade de proporcionar a valorização e dignificação das funções dos Servidores da Administração direta do Município

**Parágrafo único.** Os cargos existentes pelo Regime Celetista constituem cargos em extinção, Anexo I - G.

**Art. 2º** O Quadro de Pessoal será integrado pelos Cargos de Provimento em Comissão e pelas Cargos ou Funções Públicas.

**Parágrafo único.** O ingresso de Pessoal nos Cargos ou Funções Públicas, será no regime Estatutário, ao qual se aplicam as Leis constantes no mesmo e outras complementares.

**Art. 3º** Para efeito desta Lei:

I - Cargo Público, é a sorna geral das atribuições e responsabilidades específicas a serem exercidas por um Servidor:

II - Classe, é o agrupamento de Cargos da mesma profissão que tenham idêntica denominação, o mesmo conjunto de atribuições, responsabilidades e vencimentos;

III - Carreira, é o agrupamento de Classes da mesma profissão ou atividade de trabalho, escalonada segundo a hierarquia de serviço, para o acesso privativa dos titulares dos Cargos que o integram;

IV - Vencimento, é a retribuição pecuniária básica paga, mensalmente, ao Servidor, pelo exercício do Cargo ou Função Pública;

V - Nível, é a posição relativa à Carreira do funcionário no mesmo Cargo;

VI - Quadro, é o conjunto de Carreiras, Cargos e Funções Gratificadas de um mesmo serviço ou órgão.

VII - Grupo, é o conjunto de Cargos reunidos segundo a correlação e a afinidade entre as atividades de cada um, a natureza do trabalho ou o grau de Conhecimento necessários ao exercício das respectivas atribuições.

**Art. 4º** Os cargos ou Funções Públicas da Prefeitura são os constantes do Anexo I, conforme artigo 15, não são permanentes, podendo ser criados e extintos ao vagarem, conforme as necessidades e conveniências da Administração Municipal, com a aprovação do Legislativo.

§ 1º Os Cargos de Provimento em Comissão são os constantes do Anexo III e a Tabela de Gratificação de Função é a que compõe o Anexo IV.

§ 2º A criação de Cargos ou Funções Públicas, na Prefeitura, será da competência do Prefeito e ficará subordinada à absoluta necessidade de serviço, à existência de datação orçamentária e à disponibilidade de recursos financeiros.

§ 3º Faz parte do Plano de Cargos e Vencimentos a Tabela de Cargos e Vencimentos, Anexo II, parte integrante desta Lei.

**Art. 5º** Os Cargos de Provimento em Comissão se destinam a atender a Administração Pública Municipal, são de livre nomeação e exoneração do Executivo Municipal, serão ocupados, preferencialmente, por pessoas que possuam experiência administrativa e /ou habilitação profissional e serão providos à medida que forem instalados os órgãos administrativos de acordo com as necessidades e conveniências da Administração Municipal.

§ 1º Os Cargos de Chefia a Nível de Divisão, conforme o Anexo IV, quando ocupados por Servidores do Quadro do Município e /ou Pessoal cedido pelo Estado e /ou Governo Federal, poderão receber Gratificação de Função pelo exercício do Cargo, de conformidade com o artigo 6º da presente Lei.

§ 2º O Servidor, quando nomeado para Cargo em Comissão, deverá optar pelos proventos de seu cargo ou pelos proventos da função para a qual foi nomeado, não sendo permitido o acúmulo dos mesmas.

§ 3º A remuneração dos Cargos de Provimento em Comissão não poderá ser inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor fixado na Tabela de Cargos e Vencimentos.

§ 4º O Executivo poderá atribuir gratificação.o a título de dedicação exclusiva, a servidores investidos em Cargos de Provimento em Comissão, de até 50% (cinquenta por cento) da valor fixado na Tabela de Cargos e Vencimentos, limitada a 20% (vinte por cento) dos Cargos.

**Art. 6º** Função Gratificada, é o pagamento complementar ao Servidor do Quadro dos Servidores Municipais, Estaduais e /ou Federais, nomeado para responder por uma Chefia de Divisão e pela Junta do Serviço Militar.

**Parágrafo único.** A Tabela de Funções Gratificadas é a constante do Anexo IV e a nomeação dos ocupantes será feita à medida das necessidades administrativas.

**Art. 7º** o ingresso em Cargos ou Funções Públicas da Prefeitura de São João depende de aprovação em Concurso Público de provas ou de provas e títulos.

§1º As provas serão escritas, podendo ser utilizadas também provas práticas ou provas orais e entrevistas.

§ 2º No concurso para investidura em Cargo ou Função Pública que exija formação técnica específica de nível superior, haverá também prova de títulos.

**Art. 8º** O Prefeito baixará ato, através de Edital específico, da conformidade com o Regulamento Geral de Concursos Públicos da Prefeitura, indicando:

- I - Número de vagas a serem preenchidas;
- II - Atribuições gerais e /ou específicas do Cargo ou Função;
- III - Requisitos mínimos necessários para inscrição do candidato;
- IV - Regime Jurídico, Grupo Ocupacional, Série de Classe e Nível de Vencimento;
- V - Prazo de validade do Concurso;
- V - Outras informações julgadas necessárias.

**Art. 9º** Os Cargos ou Funções Públicas estão divididos em cinco (05) Grupos Ocupacionais;

I - **PROFISSIONAL**: abrange as Funções cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, exigindo conhecimentos teóricos e práticos a nível universitário.

II - **SEMIPROFISSIONAL**: compreende as ocupações que requerem conhecimento a nível de 2º grau, médio, pós - médio ou curso específico, cujas tarefas se caracterizam por certa complexidade e pouco esforço físico.

III - **ADMINISTRATIVO**: abrange as ocupações ligadas às atividades de escritório e de âmbito administrativo com formação a nível de 1º grau.

IV - **SERVIÇOS GERAIS**: compreende as Funções cujas tarefas requerem conhecimentos práticos de trabalho limitado a uma rotina predominante de esforço físico.

V - **MAGISTÉRIO**: consiste no conjunto de atividades inerentes à educação, nas incluídas o ensino, a direção, a orientação e a supervisão.

**Art. 10.** Os Grupos Ocupacionais são os constantes desta Lei, descritos no Art. 9º e Anexo I (Situação Proposta) e os respectivos níveis de vencimentos dos Cargos ou Funções Públicas, Anexo II (Tabela de Funções e Vencimentos), que são partes integrantes desta Lei, podendo seus valores ser alterados mediante Projeto do Executivo, submetido à aprovação do Legislativo.

**Art 11.** Para implantação e operacionalização do Plano de Cargos e Vencimentos, deverão ser obedecidas as seguintes etapas, as quais estão conceituadas e regulamentadas no Estatuto dos Servidores Municipais:

- I - Concurso Público;
- II - Nomeação;
- III - Posse;

- IV - Exercício;
- V - Estágio Probatório;
- VI - Estabilidade;
- VII - Enquadramento;
- VIII - Reenquadramento;
- IX - Readaptação;
- X - Promoção;
- X - Reversão;
- XII - Reintegração;
- XI - Recondução;
- XIV- Substituição;
- XV - Aproveitamento;
- XVI- Disponibilidade.

**Art.12.** Fica assegurado, aos Servidores que integram o Quadro de Pessoal da Prefeitura, o direito á promoção, nos termos do Estatuto dos Servidores Municipais, desta Lei e demais dispositivos legais pertinentes.

**Art. 13.** Fica o Executivo autorizado a realizar o Reenquadramento dos Servidores existentes no Quadro de Pessoal da Prefeitura, na data da publicação desta Lei, bem como dos inativos, por Decreto, ajustando-os nos níveis de vencimento, de acordo com a Tabela de Cargos e Vencimentos, Anexo II, considerando o tempo de serviço que cada servidor haja prestado ao Município de São João, a partir da instituição do Regime Jurídico Único ou, se posterior, a partir de sua admissão ou nomeação para o Serviço Público do Município.

§ 1º O Reenquadramento a que menciona o “caput” deste artigo será realizado de conformidade com o Anexo V (Tabela para Enquadramento de Servidores), parte integrante desta Lei, do qual deverão constar o Nome, o Cargo, a Carga Horária, a Data de Nomeação, ou da adoção do Regime Jurídico Único, se a nomeação do servidor ocorreu anteriormente a essa adoção, o Nível e a Remuneração mensal.

§ 2º Para efeito de Reenquadramento, considera o dia 28 do mês de fevereiro como data base para contagem de tempo de serviço.

§ 3º Os Servidores estáveis pelo Artigo 19 - do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, compõem Quadro em Extinção e ficam subordinados à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 4º Os Servidores, cujo nível de vencimentos esteja seguido de asterisco (\*) enquadra-se-ão fora de nível de vencimentos estarem incompatível com os demais servidores do mesmo cargo, devendo os mesmos aguardarem o tempo correspondente ao nível do enquadramento para merecer o direito à promoção por avaliação de desempenho, a qual será considerada apenas para fins disciplinares.

§ 5º Os Servidores, cujo nível tiver dois (02) asteriscos são aqueles cuja remuneração excedeu o último nível da tabela, serão avaliados apenas para fins disciplinares.

**Art. 14.** O Departamento de Administração, através da Divisão de Recursos Humanos, adotará as providências decorrentes desta Lei nas alterações dos assentamentos funcionais de cada Servidor.

**Art. 15.** No Anexo I se apresenta a Relação dos Cargos Públicos, tanto a Situação Anterior como a Situação Proposta, além do número de Vagas Carga Horária, C.B.O. e denominação de cada Cargo, sendo:

- I - Anexo I - A - Grupo Ocupacional Profissional;
- II - Anexo I - B Grupo Ocupacional Semi - profissional;
- III - Anexo I - C,- Grupo Ocupacional Administrativo;
- IV - Anexo I - D - Grupo Ocupacional Serviços Gerais;
- V - Anexo I - E - Grupo Ocupacional Magistério;
- VI - Anexo I - F - Cargos em Extinção;
- VI - Anexo I - G - Cargos C.L.T. em Extinção.

**Parágrafo único.** Por força da Emenda Constitucional nº 14, de 13 de setembro de 1996, da Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e da Lei Nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, o Grupo Ocupacional Magistério, terá Quadro de Pessoal e Plano de Carreira específicos.

**Art. 16.** São considerados cargos em extinção:

- I - Professor Leigo - G.O. Magistério;
- II - Auxiliar de Biblioteca - G.O. Administrativo;
- III - Secretária Escolar - G.O. Magistério;
- IV - Operário - G.O. Serviços Gerais;
- V - Fiscal de Obras- G.O Serviços Gerais;
- VI - Os cargos pelo regime celetista integrantes ao Anexo I - G.

**Art. 18.** Ficam transformados os cargos seguintes:

I - Auxiliar Administrativo II, G.O. Administrativo, para Auxiliar Administrativo, G.O. Administrativo;

II - Secretária. G.O. Administrativo, para Auxiliar Administrativo, G.O. Administrativo;

III - Professor com Habilitação Magistério, G.O. Magistério, para Professor Magistério. G.O. Magistério;

IV - Professor com Licenciatura Plena, 0.0. Magistério, para Professor Nível Superior, G.O. Magistério;

V - Professor com Licenciatura Curta, G.O. Magistério, para Professor Nível Superior, G.O. Magistério;

VI - Servente Escolar, G.O. Magistério, para Servente de Serviços Gerais, G.O. Serviços Gerais;

VII - Servente de Limpeza, G.O. Serviços Gerais para Servente de Serviços Gerais G.O. Serviços Gerais;

VIII - Cozinheira em Geral, G.O. Serviços Gerais, para Servente de Serviços Gerais, G.O. Serviços Gerais;

IX - Zelador, G.O. Serviços Gerais, para Servente de Serviços Gerais, G.O. Serviços Gerais;

X - Auxiliar de Serviços Gerais I, G.O. Serviços Gerais, para Auxiliar de Serviços Gerais, G.O. Serviços Gerais;

XI - Servente de Obras, G.O. Serviços Gerais, para Auxiliar de Serviços Gerais, G.O. Serviços Gerais.

XII - Motorista B, G.O. Serviços Gerais, para Motorista A, G. O. Serviços Gerais;

XIII - Motorista C, G. O. Serviços Gerais, para Motorista B, G. O. Serviços Gerais;

XIV - Operador de Máquina Rodoviária A, G. O. Serviços Gerais, para Operador de Máquinas A, G. O. Serviços Gerais;

XV - Operador de Máquina Rodoviária B, G. O. Serviços Gerais, para Operador de Máquinas A, G. O. Serviços Gerais;

XVI - Operador de Máquina Rodoviária C, G. O. Serviços Gerais, para Operador de Máquinas B, G. O. Serviços Gerais.

**Art. 17.** A Avaliação de Desempenho é o sistema pelo qual o Servidor será aferido quanto á sua capacidade para o trabalho e desempenho na execução das tarefas que lhe são atribuídas, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais.

**Art. 18.** A Progressão de Vencimentos dar-se-ão àqueles Servidores que, na Avaliação de Desempenho, obtiverem o número mínimo de seis (06) pontos - BOM necessários dentro da classe a que pertencem.

§ 1º A cada fator serão atribuídos pontos, de acordo com as finalidades e a filosofia de ação administrativa da Prefeitura.

§ 2º A Comissão de Avaliação deverá nortear-se pelo Manual de Aplicação em anexo, respeitando sempre o nível de exigência que deve apresentar uma pessoa normal, para o bom desempenho das tarefas características da Função, que possibilite seu enquadramento em diversos níveis hierárquicos.

§ 3º A Divisão de Recursos Humanos se encarregará das formalidades burocráticas necessárias para fins de avaliação de desempenho.

§ 4º Caso a Avaliação de Desempenho não ocorra, o servidor terá direito á promoção por merecimento.

**Art. 19.** É permitido ao Servidor apresentar recurso contra a sua classificação no processo de avaliação para Promoção Horizontal.

**Parágrafo único.** Para atendimento do que dispõe o “caput” deste artigo, o Servidor terá dez (10) dias para recorrer, a partir da data da publicação do resultado.

**Art. 20.** A Servidores estaduais e federais, cedidos ao Município com remuneração, seja através de Convênio de Cooperação Técnica ou simples cessão, poderá ser atribuída gratificação de até cinquenta por cento (50%) do valor da remuneração que o ser percebe na esfera de governo a que está vinculado, definida através de Podaria do Chefe do Executivo Municipal.

**Art 21.** Os Servidores poderão prestar serviços em outra instituição Municipal Estadual e /ou Federal, por cessão ou designação, sem perdas de vencimentos, direitos e /ou vantagens exceto gratificação de função.

**Art.22.** A Divisão de Recursos Humanos, do Departamento de Administração, apostilará os títulos, fará as anotações nas fichas funcionais e outros formulários necessários, relativos aos Servidores Municipais.

**Art. 23.** Para aplicação da Tabela de Cargos e Vencimentos, será considerada a proporção das horas dedicadas ou à disposição do Serviço Público Municipal.

**Art 24.** A divisão de Recursos Humanos elaborará calendário de recursos de treinamento e aperfeiçoamento para os Servidores Municipais, podendo o Executivo Municipal, para este mister, firmar convênio com entidades oficiais ou particulares de ensino.

**Art.25.** Faz parte, ainda, desta Lei, o Manual de Aplicação da Avaliação de Desempenho e os formulários respectivos (Anexo VI).

**Art. 28.** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as Leis: n° 388, de 13-02-90, n° 389, de 13-02-90, n° 450, de 22-10-91, n° 667, de 25-02-97 e as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de São João, Estado do Paraná em, 16 de dezembro de 1997.

DIRCEU MEZZAROBÀ  
Prefeito Municipal

Registre-se e publique-se  
em, 16 de dezembro de 1997.

OVILDO PEDROLO  
Dir do Dpto. de Adm.