

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: nº 388, de 13-02-90, nº 389, de 13-02-90, nº 450, de 22-10-91, nº 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.