



# **PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO LARGO**

## **PROJETO DE LEI n.º 018/04**

**SÚMULA:** Organiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Município de Campo Largo e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO LARGO, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU, E EU, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE

### **LEI:**

#### **CAPÍTULO I** **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** A presente Lei reestrutura e organiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos vinculados à Administração Pública Direta do Município de Campo Largo, Estado do Paraná.

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

**I** – cargo – é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um funcionário, identificando-se pelas características de criação por lei, denominação própria, número certo e vencimento específico, pago pelos cofres do Município;

**II** - habilitação - é a formação acadêmica que o servidor possui ou poderá possuir, de acordo com a legislação educacional vigente;

**III** - nível – é o estágio correspondente à habilitação que o servidor possui ou poderá possuir e identifica o nível de complexidade e responsabilidade para as funções do cargo;

**IV** – referência – é o número que corresponde a determinado valor, em ordem crescente, na tabela de vencimentos;

**V** – carreira – é a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual, orientada pelas necessidades institucionais, habilitação concluída e desempenho na função;



**VI** – promoção – é a progressão na carreira de um nível para outro, por escolaridade ou habilitação, dentro do mesmo cargo;

**VII** - progressão horizontal – é o avanço de uma referência para outra, por avaliação de desempenho, dentro do mesmo nível.

**Art. 3º** Para efeito de enquadramento dos servidores públicos municipais nesta Lei, ficam criados os cargos efetivos de carreira, com as respectivas funções pertinentes a cada cargo e as exigências de habilitação para cada nível, constantes no **Anexo I** desta Lei.

**Parágrafo único.** Para cada cargo efetivo de carreira haverá de dois a seis níveis, com funções determinadas conforme o grau de complexidade exigido e habilitação para cada um dos níveis.

**Art. 4º** Os cargos de provimento em comissão e as gratificações de funções de confiança são criados e regulamentados na lei que fixa a estrutura administrativa do Município.

**Art. 5º** Não integram a presente Lei os profissionais de magistério, que possuem quadro próprio, definidos em seu Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

**Art. 6º** A habilitação mínima, a jornada de trabalho, o número de vagas e o vencimento inicial de cada cargo são definidas no **Anexo II**, parte integrante desta Lei.

## **CAPÍTULO II DA TABELA DE VENCIMENTOS**

**Art. 7º** Para cada cargo é estabelecido uma tabela de vencimentos constituída de cem referências com acréscimo de dois por cento para cada uma, sendo o servidor integrante do cargo posicionado em uma das referências, cujo valor constituirá seu vencimento básico, conforme **anexos VI a XV** desta Lei.

## **CAPÍTULO III DA CARREIRA, SEU INGRESSO E PROGRESSÃO**

**Art. 8º** O ingresso no quadro, nos cargos efetivos de carreira, após aprovação em concurso público, será efetivado na referência 1 do nível I.

**Parágrafo único.** Fica ressalvado à administração o direito de exigir no Edital de concurso público, para determinada função do cargo, habilitação específica ou superior à mínima prevista para o cargo, condição em que o candidato aprovado terá seu provimento na referência 1 do nível correspondente à habilitação exigida.



**Art. 9º** A progressão na carreira será realizada em duas formas distintas:

**I** - progressão vertical, denominada de promoção, correspondente à passagem de um nível a outro, dentro do mesmo cargo, por conclusão da habilitação exigida;

**II** - progressão horizontal, de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, mediante o critério exclusivo de avaliação de desempenho.

**Art. 10.** A promoção de um nível para outro será realizada anualmente, obedecido o interstício de dois anos da última promoção, sempre na data de 1º de janeiro, aos que apresentarem o documento de conclusão de habilitação até a data de 31 de dezembro do ano anterior, conforme **Anexo III**.

**Parágrafo único** A primeira promoção aos que cumpriram o estágio probatório será efetivada para o nível seguinte, se possuía ou obteve a habilitação maior do que a mínima exigida para o cargo durante o período do estágio probatório, que se efetivará na mesma data prevista neste artigo.

**Art. 11.** A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho fará a análise da documentação apresentada, emitindo parecer pela promoção ou não, que será efetivada por ato do Prefeito.

**Parágrafo único.** Na análise da documentação para a promoção vertical a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho deverá verificar a relação entre o curso concluído e as funções pertinentes ao cargo deferindo apenas os que implicarem em aperfeiçoamento profissional do servidor em suas atividades.

**Art. 12.** Para efeito de promoção em nível que exija conclusão de curso superior, geral ou específico, somente terão validade os cursos superiores de duração plena, excluídos os de curta duração e os cursos seqüenciais.

**Parágrafo único.** Os cursos seqüenciais, quando identificados com as funções exercidas pelo servidor, poderá ser utilizado na promoção vertical, na forma de habilitação em nível pós-médio.

**Art. 13.** Se o servidor concluir uma habilitação prevista em nível não subseqüente ao que se encontra posicionado, deverá permanecer dois anos no nível imediatamente superior antes de ser promovido ao seguinte.

**Art. 14.** O servidor promovido ocupará, no nível seguinte, a mesma referência em que estava posicionado no nível anterior.

**Art. 15.** A progressão horizontal na carreira será realizada a cada dois anos, pelo critério exclusivo de avaliação de desempenho.



**Parágrafo único.** O servidor poderá avançar até duas referências a cada dois anos, conforme critérios estabelecidos na avaliação de desempenho.

**Art. 16.** A avaliação de desempenho será realizada anualmente pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, obedecendo critérios constantes de Regulamento específico.

§ 1º Após cumpridas duas avaliações a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho emitirá parecer conclusivo sobre as condições do servidor, opinando pela progressão na carreira, caso este tenha alcançado os créditos, pontos ou nota necessários.

§ 2º O parecer da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá concluir pela permanência do servidor em mais dois anos na referência em que se encontra, ou até mesmo pela abertura de processo administrativo para demissão por insuficiência de desempenho.

§ 3º Os efeitos financeiros da progressão por avaliação de desempenho somente serão efetivados a partir do dia 1º de fevereiro do ano seguinte à segunda avaliação.

**Art. 17.** Cumprido o estágio probatório o servidor avançará automaticamente duas referências, no mesmo nível ou no nível em que for promovido por conclusão de habilitação superior, porém os efeitos financeiros dessa progressão somente serão aplicados a partir da data de 1º de fevereiro após a conclusão do estágio probatório.

**Parágrafo único.** As progressões seguintes – vertical e horizontal - cumprido o interstício mínimo de dois anos, obedecerão ao disposto nesta Lei aos demais servidores estáveis.

**Art. 18.** Não terão direito à progressão na carreira, os servidores que estiverem:

**I** - em estágio probatório;

**II** - em licença sem vencimentos;

**III** - em licença de saúde por mais de seis meses;

**IV** – com faltas injustificadas em percentual superior a um por cento dos dias de trabalho do período a ser avaliado;

**V** - outras condições estabelecidas no Regulamento.

**Art. 19.** O servidor efetivo ocupante de cargo comissionado terá direito à progressão na carreira, após avaliação de desempenho, ainda que seus efeitos financeiros não sejam imediatamente sentidos.



**Art. 20.** Não realizando a administração a avaliação de desempenho nas datas previstas, os servidores terão direito à promoção automática através de avanço em duas referências na tabela de vencimentos do cargo.

## **CAPÍTULO IV DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 21.** Para cada nível e referência será estipulado um valor em moeda corrente nacional, correspondendo ao vencimento básico do servidor, **conforme Anexos VI a XV**, desta Lei.

**Parágrafo único.** Os acréscimos pecuniários a que tem direito o servidor serão calculados sobre este vencimento básico e serão a ele somados, constituindo a sua remuneração.

**Art. 22.** Os servidores efetivos de carreira que ocuparem cargos em comissão nas funções de assessoramento, direção ou chefia de qualquer órgão que compõe a estrutura administrativa do Município, poderão optar pela remuneração integral do cargo em comissão respectivo, se maior, sem prejuízo de sua promoção funcional, ou pelo vencimento básico de seu cargo efetivo, acrescido da gratificação de função de confiança, conforme legislação que a definir.

**Art. 23.** O servidor que atuar em jornada parcial, poderá ter sua jornada de trabalho ampliada em caráter excepcional e transitória, condição em que terá seus vencimentos ampliados proporcionalmente à nova carga horária.

**Parágrafo único.** Retornando o servidor à sua jornada original, seu vencimento também retornará ao seu valor original, correspondente à referência em que está posicionado na tabela de vencimentos do cargo.

**Art. 24.** Aplicam-se à remuneração dos servidores o disposto sobre o assunto no Estatuto do Regime Jurídico do Servidor Público Municipal.

## **CAPÍTULO V DAS JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

**Art. 25.** A jornada de trabalho básica de cada cargo é aquela definida no **Anexo II** desta Lei, podendo ser considerada, excepcionalmente, jornadas de dez, quinze, vinte, trinta ou quarenta horas.

**Parágrafo único.** As jornadas especiais de trabalho serão remuneradas de forma proporcional, tendo como parâmetro a jornada normal de trabalho fixada no **Anexo II**.



**Art. 26.** Aos servidores no exercício de atividades específicas de profissões regulamentadas, será garantido o cumprimento de carga horária semanal e diária de sua categoria profissional, na forma da respectiva legislação.

**Art. 27.** A eventual alteração de jornada de trabalho será sempre em caráter precário e constará de ato próprio para cada caso, podendo ser revertida a qualquer momento, uma vez manifestado o interesse público, que sempre preponderará sobre qualquer outro interesse.

**Art. 28.** O Chefe do Poder Executivo fixará, por Decreto, as condições das jornadas e horários especiais de trabalho.

**Art. 29.** Para efeito do cálculo dos proventos de aposentadoria ou pensão, será considerada a menor carga horária semanal do servidor nos últimos sessenta meses e, se a jornada especial foi cumprida em período menor, pela proporcionalidade entre as jornadas.

## **CAPÍTULO V** **DOS CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE** **CONFIANÇA**

**Art. 30.** A investidura em função de direção, chefia e assessoramento, em cargo em comissão e mandato eletivo, de servidor efetivo, garantirá os mesmos direitos, enquanto nas novas atribuições, como se cargo original permanecesse, inclusive quanto à progressão na carreira.

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

**Art. 31.** Os cargos comissionados, com sua nomenclatura, símbolos e valores constam do **Anexo IV** desta Lei.

**Art. 32.** Os valores dos cargos em comissão serão reajustados pelos mesmos índices lineares aplicados aos demais servidores do município.

**Art. 33.** Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo e serão preenchidos preferencialmente por servidores municipais com cargo efetivo.

## **CAPÍTULO VI** **DAS INCORPORAÇÕES**



**Art. 34.** Ficam definitivamente incorporadas aos vencimentos dos servidores, para efeito de enquadramento neste plano de carreira, aos que as recebem na data da aprovação desta Lei, as seguintes vantagens pecuniárias:

- I** – auxílio mensal;
- II** – quebra de caixa;
- III** – diferença legal;
- IV** – função gratificada;
- V** – bonificação de produção.

**§ 1º** A bonificação de produção será incorporada aos vencimentos dos servidores nos seguintes percentuais:

**I** – para quem recebe até R\$ 500,00 (quinhentos reais) de vencimento, será incorporado o percentual de cem por cento do valor da bonificação;

**II** – para quem recebe de R\$ 501,00 (quinhentos e um reais) até R\$ 1.000,00 (mil reais) de vencimento, será incorporado o percentual de oitenta por cento do valor da bonificação;

**III** – para quem recebe de R\$ 1.000,00 (mil reais) até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de vencimento, será incorporado o percentual de sessenta por cento do valor da bonificação;

**IV** – para quem recebe acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de vencimento, será incorporado o percentual de cinquenta por cento do valor da bonificação.

**§ 2º** Com a incorporação e enquadramento dos servidores no plano de carreira, ficam automaticamente extintos os benefícios relacionados neste artigo.

## **CAPÍTULO VII** **DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 35.** O enquadramento dos servidores efetivos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração fixado por esta Lei, será efetuado:

**I** - nos cargos criados e aprovados por esta Lei, conforme correlação com os cargos atuais, definida **no Anexo V**;

**II** - no nível correspondente à habilitação exigida no edital do concurso público em que o servidor foi aprovado;



III - na referência de valor imediatamente superior ao vencimento atual, acrescido das incorporações previstas nesta Lei.

**§ 1º** Se o concurso público no qual o servidor foi aprovado exigiu habilitação inferior à prevista para o nível I, este será enquadrado no nível zero e na referência de valor imediatamente superior ao seu vencimento atual, acrescido das incorporações previstas nesta Lei.

**§ 2º** Se o servidor ingressou no serviço público municipal sem concurso público, será enquadrado no nível I, se possuir habilitação igual ou superior à fixada para este nível e no nível 0 se possuir habilitação inferior à mínima estabelecida para o cargo.

**§ 3º** Os critérios de enquadramento definidos neste artigo aplicam-se também aos servidores que estiverem em estágio probatório.

**Art. 36.** Os ocupantes do cargo atual de Agente de Atividades Complementares serão enquadrados em cargos previstos neste Plano, levando-se em consideração a função exercida pelo servidor, seu nível de escolaridade e seu vencimento básico atual.

**Art. 37.** O Chefe do Poder Executivo baixará Decreto, no prazo de trinta dias a contar da data da publicação desta Lei, regulamentando o enquadramento dos servidores do Município.

**Parágrafo único.** No Decreto de enquadramento deverá constar a correlação entre o cargo atual do servidor e o novo cargo de enquadramento.

**Art. 38.** No processo de enquadramento ao novo quadro de pessoal ficará garantido a remuneração atual, não podendo haver redução nos vencimentos.

## **CAPÍTULO VII** **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 39.** Os servidores contratados pelo Regime da Consolidação das Leis do Trabalho, por prazo determinado, não integrarão o presente plano de carreira.

**Art. 40.** Os servidores cujos cargos sofreram aumento de jornada de trabalho neste novo plano de carreira, continuarão a exercer suas atividades na jornada de trabalho estabelecida no edital do concurso do qual foram nomeados, sem prejuízo da remuneração estabelecida no novo cargo.

**Art. 41.** Na data de 1º de fevereiro de 2005 deverá ocorrer um reenquadramento de todos os servidores neste plano de carreira, nos mesmos cargos em que foram enquadrados após a aprovação desta Lei, mediante os seguintes critérios:



**I** - serão posicionados no nível correspondente à sua habilitação concluída até a data de 31 de dezembro de 2004;

**II** - na referência correspondente ao seu tempo de serviço, na razão de uma referência para cada ano de efetivo exercício no serviço público municipal de Campo Largo.

**§ 1º** Se o vencimento percebido pelo servidor for superior ao valor fixado para a referência de reenquadramento na forma do inciso II deste artigo, este será posicionado em referência seguinte, de valor igual ou imediatamente superior ao seu vencimento atual.

**§ 2º** Se o vencimento percebido pelo servidor for inferior ao valor fixado para a referência de reenquadramento, na forma do inciso II deste artigo, este será posicionado em referência correspondente ao seu tempo de serviço, limitado porém em vinte e cinco por cento o acréscimo do vencimento, condição em que o servidor será posicionado em referência imediatamente superior ao seu vencimento acrescido do percentual referido neste parágrafo.

**§ 3º** Em casos excepcionais, em que houver grande distorção entre o vencimento do servidor e dos demais integrantes do cargo, o percentual previsto no parágrafo anterior poderá ser elevado até cinqüenta por cento.

**§ 4º** O servidor enquadrado no nível zero, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 35, será reenquadrado no mesmo nível, em referência correspondente ao seu tempo de serviço, à razão de uma referência para cada ano de efetivo exercício no serviço público municipal de campo Largo.

**§ 4º** O Poder Executivo baixará Decreto regulamentando as demais condições de reenquadramento.

**Art. 42.** Após o reenquadramento de todos os servidores, nos termos do artigo anterior, os servidores que permanecerem no nível zero, por falta da habilitação mínima exigida para o cargo criado por esta Lei, conforme estabelecido no **Anexo II**, terão direito à promoção ao nível I quando obtiverem a habilitação exigida para esse nível.

**§ 1º** A promoção ao nível 1 obedecerá aos mesmos critérios estabelecidos nos arts. 10 a 14.

**§ 2º** Os cargos/vagas dos servidores que permanecerem no nível zero, após o reenquadramento, serão extintos à medida que vagarem.

**Art. 43.** Os servidores aposentados e os pensionistas que recebem através do Fundo de Previdência Municipal serão reclassificados em relação a este Plano de Carreira, pelos mesmos critérios definidos nos arts. 35 e 41 desta Lei, no prazo de



sessenta dias após a conclusão do enquadramento dos servidores da ativa, cujos efeitos financeiros terão início a partir da data da publicação do Decreto de reclassificação.

**Art. 44.** Fica instituído o mês de abril como data prevista para a revisão anual de vencimentos.

**Art. 45.** A primeira promoção na carreira, por habilitação, deverá ocorrer a partir de 01 de janeiro de 2007 e a primeira progressão por avaliação de desempenho deverá ocorrer em 1º de fevereiro de 2006.

**Art. 46.** Ficam criados os cargos efetivos de carreira constante dos **Anexos I e II**, desta Lei.

**Art. 47.** Ficam extintos, em decorrência da criação dos cargos e vagas previstos nos Anexos I e II, os cargos efetivos ora existentes, à exceção dos cargos estabelecidos no Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

**Parágrafo único.** A extinção dos cargos do regime anterior somente será efetivada após a publicação do Decreto de enquadramento neste Plano e o preenchimento das vagas necessárias em cada cargo através de concurso público ou aproveitamento de concurso já realizado.

**Art. 48.** Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 1.200, de 27 de junho de 1996 e demais leis que a alteraram.