

ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTAL DO PARANÁ

CAMARA MUNICIPAL DE PONTAL DO PARANA
LEI PROMULGADA Nº 2425/2023

LEI PROMULGADA N.º 2425/2023

Súmula: “Dispõe sobre a estrutura do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Câmara Municipal de Pontal do Paraná: estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabela de vencimentos e dá outras providências.”

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTAL DO PARANÁ, APROVOU, E EU, PRESIDENTE DO PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL, NOS TERMOS DO ARTIGO 51, PARÁGRAFO 7º DA LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE PONTAL DO PARANÁ, PROMULGO A SEGUINTE LEI:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a reestruturação dos Quadros de Cargos, define suas atribuições e fixa os respectivos vencimentos, dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Pontal do Paraná – PR.

Art. 2º - O Regime Jurídico dos Servidores da Câmara é o estatutário, disciplinado e regido pela Lei nº 075/1997 de 22 de dezembro de 1997, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do município de Pontal do Paraná-PR, e suas alterações.

CAPÍTULO I

DOS OBJETIVOS

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Servidores Públicos da Câmara Municipal de Pontal do Paraná-PR, aprova pela presente Lei tem como objetivos:

- I - a eficácia no serviço público em atendimento à comunidade;
- II - aprimoramento dos serviços oferecidos aos cidadãos;
- III - a valorização e a profissionalização dos servidores municipais.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS

Art. 4º - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I – CARGO PÚBLICO - A posição componente da estrutura funcional, criada por Lei, em quantidade definida, nomenclatura própria, e vencimento estabelecido;

II – SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL ESTATUTÁRIO - é a pessoa legalmente investida em cargo público e regida pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município;

III – SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL - Pessoa legalmente investida em cargo ou função remunerada no município, independentemente do regime adotado: Estatutário, Comissionado, CLT ou Contrato por Tempo Determinado;

IV – CARGO EFETIVO – ocupado por servidor estatutário, com prévia aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos;

V – CARGO EM COMISSÃO - é o ocupado por servidor que exerce função assim definida em Lei, em caráter transitório, não gerando o seu exercício, direitos a permanência no mesmo;

VI – QUADRO DE CARGOS - O universo de cargos que compõem a estrutura funcional da Câmara Municipal;

VII - CATEGORIA FUNCIONAL – é o agrupamento de cargos, constituído de referências, número de vagas e vencimento;

VIII – CLASSE ATUARIAL - é a graduação de retribuição pecuniária dentro da categoria funcional, constituindo a linha de promoção identificada por letras de A a G;

IX – REFERÊNCIA - é o número indicativo de posição hierárquica da classe a que pertença o cargo na escala de vencimento;

X – GRAU - é a identificação numérica do coeficiente de progressão da categoria funcional;

XI – PROGRESSÃO - é a passagem do servidor de um determinado grau para o imediatamente superior da mesma categoria funcional;

XII - PROMOÇÃO: é a passagem do servidor de uma determinada classe para a imediatamente superior da mesma categoria funcional;

XIII - MERECEMENTO - Conjunto de atributos funcionais do titular do cargo, reconhecidos em processo de avaliação de desempenho, segundo indicadores de dedicação à causa, produtividade, pontualidade, assiduidade, atitude participante, entre outros;

XIV – VENCIMENTO PADRÃO - é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, conforme classes e níveis, e somente poderá ser fixado ou alterado por lei específica, observado a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

XV – REMUNERAÇÃO - O valor correspondente ao vencimento acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei.

XVI – FUNÇÃO GRATIFICADA - é aquela definida em Lei como sendo de chefia ou de assessoramento, ocupada por servidor público, devidamente ingressado no serviço público através de concurso público de provas ou de provas e títulos, que, por exercê-la, terá direito à percepção de acréscimo em seus vencimentos na forma definida no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Município;

XVII – GRATIFICAÇÃO POR ENCARGO ESPECIAL- são aquelas definidas em lei e requerem o desempenho de atividades por servidor público efetivo que, por sua natureza ou para sua eficiente execução: a)Exijam conhecimento técnico e habilidade de análise; e, b)Excedam as atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo ocupado pelo servidor efetivo.

XVIII – FUNÇÃO DE CONFIANÇA – é aquela criada para remunerar responsabilidades desempenhadas em nível de confiança, de direção, chefia e assessoramento exercidas exclusivamente por servidor ocupante de cargo efetivo.

XIX – CARREIRA - É uma série de cargos pertencentes a classes diferentes, que guardam entre si uma relação de afinidade quanto à natureza de trabalho e perfil de especificação, disposta hierarquicamente de conformidade com o grau de complexidade, responsabilidade, experiência requerida e conhecimento demandado.

XX – PLANO DE CARREIRAS - É o instrumento legal e normativo que define os cargos e as trajetórias alternativas de carreira oferecidas ao servidor.

XXI – TABELAS DE VENCIMENTOS – grade com níveis, coeficiente do grau e referências dos cargos efetivos;

TÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º - Os cargos enquadram-se nos seguintes grupos:

- I - de provimento efetivo;
- II - de provimento em comissão;

CAPÍTULO I

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 6º - Os cargos de provimento efetivo serão providos exclusivamente por nomeação, com prévia aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos.

§ 1º - Fica reservado às pessoas com deficiência o percentual de 5% (cinco por cento) dos cargos públicos do quadro de pessoal da Câmara Municipal de Pontal do Paraná, previsto no Anexo I desta Lei.

§ 2º - A norma do **§ 1º** não terá incidência nos casos em que a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) implique, na prática, e majoração indevida do percentual mínimo fixado.

§ 3º - Aplicar-se-á aos servidores investidos em cargos efetivos, as disposições desta Lei e do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

SEÇÃO I

DA LOTAÇÃO

Art. 7º - A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Câmara Municipal de Pontal do Paraná.

SEÇÃO II

DA CARACTERIZAÇÃO, ATRIBUIÇÕES, REQUISITOS DOS CARGOS, PROVIMENTO, REENQUADRAMENTO.

Art. 8º - A caracterização, atribuições, requisitos de provimento, vencimentos dos cargos efetivos e em comissão são aqueles constantes: do Quadro de Cargo de Provimento Efetivo – Anexo I; Quadro dos Cargos de provimento em Comissão e dos Cargos em Função de Confiança – Anexo II; Funções Gratificadas - Anexo III; Gratificações por Encargos Especiais - Anexo IV; das Atribuições dos Cargos em Provimento Efetivo e Provimento em Comissão - Anexo V; Ficha de Avaliação de Merecimento – Anexo VI, Tabelas de Vencimentos – Anexo VII, integrantes desta Lei.

SEÇÃO III

DA COMISSÃO GERAL DE AVALIAÇÃO

Art. 9º – A Comissão Geral de Avaliação será constituída por 03 (três) membros, eleitos por seus pares todos efetivos.

Art. 10 - Compete a Comissão Geral de Avaliação:

I – Analisar os aspectos gerais da avaliação, incluindo legislação atualizada, doutrina e princípios gerais, tendo como diretriz o interesse público.

II – Concluir sobre os critérios de avaliação, observados os dispositivos legais pertinentes.

III – Definir, elaborar e orientar sobre os instrumentos de avaliação.

IV – Divulgar, conscientizando os servidores a serem avaliados no período sobre os critérios de avaliação, considerando o estágio probatório e o desempenho funcional.

V – Indicar os membros das Comissões de Avaliação de Estágio Probatório e de Desenvolvimento Funcional, apresentando-as ao Presidente da Câmara Municipal para homologação.

VI – Capacitar os integrantes das Comissões de Avaliação de Estágio Probatório e de Desenvolvimento Funcional, a fim de habilitá-los ao desenvolvimento do processo.

VII – Decidir sobre eventuais recursos apresentados pelo servidor avaliado.

VIII – Outras que as circunstâncias evidenciarem, no sentido de bem encaminhar o processo de avaliação.

IX – Decidir sobre os casos omissos em todo o processo de avaliação.

SEÇÃO IV

DA ESTABILIDADE E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 11 – O servidor nomeado para ocupar cargo público, fica sujeito a estágio probatório, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Pontal do Paraná, adotando como instrumento de avaliação a ficha constante no ANEXO VI.

Parágrafo único. É estável no serviço público do Município de Pontal do Paraná o servidor que tiver cumprido o estágio probatório com duração de 03 (três) anos e que tenha sido aprovado no mesmo.

SEÇÃO V

DO TREINAMENTO

Art. 12 - A Câmara Municipal promoverá treinamentos para os seus servidores sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando dinamizar a execução das atividades dos diversos setores, não impedindo que o servidor tome iniciativa na busca de aperfeiçoamento e qualificação.

Parágrafo Único. O treinamento será denominado interno quando desenvolvido pela própria Câmara Municipal, atendendo as necessidades verificadas, e externas quando executado por órgão de governo ou entidade especializada.

Art. 13 - O Servidor que comprovar ter participado de cursos de qualificação, através de certificados devidamente registrados pelo órgão que oferecer o curso, com soma mínima de 80 horas, receberá como prêmio um acréscimo de 2% (dois por cento) sobre sua remuneração.

§ 1º - O prêmio será concedido com um interstício mínimo de dois anos, sendo computado novo período a partir da data da última premiação.

§ 2º - O servidor que tiver direito a premiação fará a solicitação através de ofício, ao Presidente da Câmara Municipal, contendo em anexo cópias autenticadas dos certificados que comprovem a participação nos cursos.

§ 3º - Não serão considerados os cursos que não guardem relação com as atribuições do cargo ou com o serviço público municipal.

§ 4º - Serão considerados certificados de cursos que foram realizados a partir da nomeação.

§ 5º - Terá direito à premiação somente os servidores lotados no Quadro de Cargos em Provimento Efetivo, após cumprimento do estágio probatório.

SEÇÃO VI

DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

SUBSEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art. 14 - Progressão é a elevação do servidor à posição imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma categoria funcional.

Parágrafo Único – A progressão será concedida no mês subsequente ao complemento do período de um ano de permanência no cargo em que o servidor estiver nomeado.

Art. 15 - Os servidores efetivos progredirão na carreira em linha vertical, exclusivamente por critérios de tempo de serviço no Poder Legislativo Municipal e de merecimento, mediante avaliação de desempenho realizada pela Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional.

§ 1º - A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, depois de efetuado a avaliação, conforme ficha constante em ANEXO VI deverá emitir o competente laudo sobre a concessão ou não da progressão, que será encaminhado à Coordenadoria Administrativa, devidamente ratificada pelo Chefe do Poder Legislativo.

§ 2º - As linhas de progressão verticais são representadas pelos algarismos romanos de I a XXXV, denominados níveis.

§ 3º - Cada cargo terá sete classes, designadas pelas letras, A, B, C, D, E, F, G, sendo esta última referente ao final de carreira.

§ 4º - Para o servidor efetivo investido em cargo comissionado, será contado o tempo de serviço para fins de progressão, que será relativo somente ao cargo efetivo.

§ 5º - Os coeficientes de progressão relativas à ascensão funcional, a serem aplicados sobre o vencimento dos servidores efetivos, na Linha Atuarial Vertical (coeficiente de progressão por tempo de serviço e merecimento) são os seguintes:

GRAUS COEFICIENTE CLASSE ATUARIAL

I 0.02 A
II 0.04 A
III 0.06 A
IV 0.08 A
V 0.10 A
VI 0.12 B
VII 0.14 B
VIII 0.16 B
IX 0.18 B
X 0.20 B
XI 0.22 C
XII 0.24 C
XIII 0.26 C
XIV 0.28 C
XV 0.30 C
XVI 0.32 D
XVII 0.34 D
XVIII 0.36 D
XIX 0.38 D
XX 0.40 D
XXI 0.42 E
XXII 0.44 E
XXIII 0.46 E
XXIV 0.48 E
XXV 0.50 E
XXVI 0.52 F
XXVII 0.54 F
XXVIII 0.56 F
XXIX 0.58 F
XXX 0.60 F
XXXI 0.62 G
XXXII 0.64 G
XXXIII 0.66 G
XXXIV 0.68 G
XXXV 0.70 G

Art. 16. O servidor que obtiver o resultado igual ou superior a 40 pontos (anexo VI) interstício mínimo de um ano e cumulativamente possuir um dos certificados ou diplomas a seguir relacionados passará a ocupar, quando da progressão, o padrão de vencimento imediatamente superior àquele a que teria direito:

- I** - Certificado de conclusão de ensino fundamental;
- II** - Certificado de conclusão de ensino médio;
- III** - Diploma de Graduação em qualquer área de atuação;
- IV** - Diploma de pós-graduação em nível de especialização lato sensu com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, Diploma de Mestrado ou Diploma de Doutorado, nas áreas da função desempenhada ou pertinentes a administração pública de uma forma geral;

§ 1º Serão considerados os certificados de cursos expedidos por instituição reconhecida pela Secretaria de Estado da Educação e/ou pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, inclusive os de atualização, obtidos após a efetiva nomeação e dentro de um prazo de no máximo 04 (quatro) anos anteriores à data do protocolo do requerimento de progressão respectivo.

§ 2º A análise de pertinência e adequação dos Diplomas de Pós-Graduação, Mestrado ou Doutorado, em relação às atribuições do cargo, nas áreas da função desempenhada ou pertinentes a administração pública de uma forma geral, será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, garantido ao interessado direito de recurso à Presidência da Câmara, no prazo de 10 (dez) dias, contado da ciência da decisão da comissão que indeferir o pedido de progressão.

§ 3º Os servidores que preencherem os requisitos desta Lei e que no período de concessão da Progressão estiverem licenciados ou afastados do cargo efetivo, concorrerão em igualdade com os servidores, sendo, conforme a modalidade de licença ou afastamento, com os efeitos financeiros da progressão somente a partir da data em que retornarem às funções do cargo.

§ 4º Não serão considerados os cursos exigidos como requisito de ingresso do cargo, excetuados os de pós-graduação.

Art. 17- Para o cálculo do novo vencimento, será o vencimento padrão inicial do cargo ocupado pelo servidor, multiplicado pelo coeficiente do grau a que vai

pertencer, e o resultado deste, somado ao vencimento padrão no nível em que estiver recebendo.

Parágrafo único - Vencimento padrão inicial dos cargos efetivos é o constante do ANEXO I e as grades com níveis, coeficiente do grau e referências dos cargos efetivos constam nas TABELAS DE VENCIMENTO do ANEXO VII.

Art. 18 - Para ser elevado a outro grau na progressão vertical, deverá o servidor:

I - contar 01 (um) ano de efetivo exercício no vencimento padrão inicial para qual foi provido;

II - obter, no mínimo, 40 (quarenta) pontos na Ficha de Avaliação, conforme Anexo VI.

Art. 19- Só terá direito à progressão o servidor que além de satisfazer os requisitos do artigo anterior, estiver no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 20 - Quando o servidor for colocado, sem ônus para o órgão de origem, à disposição de órgão federal, estadual ou de outro município, integrante da administração direta ou indireta, do Poder Executivo ou do Poder Judiciário, por um período superior a 30 (trinta) dias, não concorrerá à progressão durante o período de afastamento.

Art. 21 - O servidor suspenso preventivamente poderá concorrer à progressão, mas ficará sem efeito os atos daí decorrentes se, da verificação dos fatos que determinaram a suspensão preventiva, resultar penalização.

§ 1º - O servidor somente iniciará o exercício na nova posição da carreira, depois de declarada a improcedência da penalidade, após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva.

§ 2º - No caso de ser verificada a procedência da penalização, o ato de designação será considerado nulo e o servidor só poderá concorrer novamente à progressão, após decorridos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados da data subsequente a do término do cumprimento da penalidade.

Art. 22 - O servidor que vier a sofrer pena de suspensão, após suspensão preventiva durante a apuração da progressão, perderá o direito à mesma, só podendo concorrer novamente à progressão, depois de decorrido o prazo de 12 meses.

Art. 23 - O servidor efetivo estável, que estiver no exercício do cargo em comissão, pleiteará a progressão, somente sobre o cargo efetivo.

SUBSEÇÃO II

DOS CANDIDATOS A PROGRESSÃO

Art. 24 - A Diretoria Administrativa, através da Seção de Recursos Humanos organizará a relação dos servidores com direito a concorrerem à progressão e a enviará à Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

Parágrafo único. A relação de que trata o presente artigo mencionará:

- I - a denominação da classe e nível que pertence o cargo;
- II - o nome dos servidores a serem promovidos, com os respectivos dados documentais;
- III - outras disposições julgadas necessárias.

Art. 25 - Após a Comissão de Desenvolvimento Funcional ter dado parecer final sobre a concessão ou não da progressão a Diretoria Administrativa, encaminhará os referidos pareceres, devidamente ratificados pelo Chefe do Legislativo, até 15 (quinze) dias úteis para promover o enquadramento dos servidores nas respectivas classes.

SEÇÃO VII

DA PROMOÇÃO

Art. 26- A promoção é a passagem do servidor de uma determinada classe para a imediatamente superior da mesma categoria funcional;

Parágrafo único- A cada mudança de classe o servidor automaticamente passa a receber 5% sobre o vencimento padrão que ocupa no exercício do cargo.

SEÇÃO VIII

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 27 - A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional será constituída de 03 (três) membros titulares e 01 (um) suplente que substituirá o membro da Comissão que será avaliado, todos eleitos por seus pares, dos quais um representará, obrigatoriamente, a Diretoria Administrativa. A Comissão será eleita por um prazo de três anos, vedada a recondução dos membros titulares, exceto se for como suplente.

Art. 28 - A Comissão terá o prazo de 15 (quinze) dias após a entrega da relação dos servidores, para dar o seu parecer final sobre a concessão ou não, da progressão.

Parágrafo único- A Comissão poderá sempre achar necessário, com autorização de seus superiores reunir-se em horário de expediente para decidir suas funções.

Art. 29 - Compete à Comissão:

I – Preencher, analisar e avaliar as Ficha de Avaliação, apurando o merecimento dos servidores avaliados, dando parecer favorável ou não à progressão;

II - solicitar à Coordenadoria Administrativa, quando for conveniente, a relação de que trata o artigo anterior.

Art. 30 - O prazo para interpor recurso sobre a decisão da Comissão de Avaliação é de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do indeferimento da concessão de progressão funcional.

§ 1º - Os recursos serão interpostos à Comissão Geral de Avaliação.

§ 2º - Os recursos serão encaminhados à autoridade competente, mediante requerimento devidamente fundamentado, constando à justificativa do pedido, em que se apresente sua razão, sendo liminarmente indeferidos os que não contenham fatos novos ou que se baseiem em razões subjetivas.

Art. 31 - O servidor que tenha sua progressão deferida indevidamente, estará obrigado a restituir ao erário o que em decorrência houver recebido, devendo ser apurada a responsabilidade do servidor que tiver concedido a progressão indevida.

Parágrafo único. Constatada a improcedência da progressão, mediante Portaria do Presidente da Câmara será considerada nula de pleno direito à referida progressão, sendo reaproveitáveis os elementos exigíveis à nova progressão.

Art. 32 - Terá caráter urgente o andamento dos papéis que se refiram à progressão, sendo passíveis de repreensão ou suspensão, os responsáveis por seu retardamento.

Parágrafo Único. As avaliações de progressão deverão ser realizadas dentro do período de 30 (trinta) dias subsequentes ao cumprimento de um ano de efetivo exercício.

SEÇÃO IX

DA FICHA DE AVALIAÇÃO

Art. 33 - São partes constituintes da Ficha de Avaliação:

I - Campo I – (Campo um) – Onde constam: o nome do servidor, o cargo para o qual está lotado, a função que exerce, o órgão ou unidade de lotação, a data de admissão, a última avaliação, o período de avaliação e as referências legais.

II - Campo II – (Campo dois) – As instruções para preenchimento, os conceitos, e a identificação do avaliador.

III - Campo III – (Campo três) – Os critérios de avaliação e os conceitos obtidos e o total de pontos computados.

IV - Campo IV – (Campo quatro) – A ciência, a concordância e as respectivas assinaturas.

V - Campo V – (Campo cinco) – Observações, reservado ao servidor.

VI - Campo VI – (Campo seis) – A definição da pontuação.

Art. 34 - Todos os espaços deverão estar preenchidos ou invalidados, sob pena de sua anulação, sendo que não poderão existir rasuras e, se for o caso, responsabilmente ressalvadas.

Art. 35 - A Diretoria Administrativa, através da Seção de Recursos Humanos, fornecerá a ficha de avaliação com o Campo I devidamente

preenchido no que couber e o avaliador/comissão, lançará a pontuação.

Art. 36 - A Ficha de Avaliação apurará os seguintes critérios:

I – Idoneidade Moral:

- a) Sigilo quanto às informações do órgão;
- b) Observância da Hierarquia;
- c) Superação de dificuldades;
- d) Observâncias às normas e aos regulamentos.
- e) Respeito.

II – Assiduidade:

- a) Frequência no local de trabalho;
- b) Cumprimento do horário.

III – Comprometimento:

- a) Zelo e dedicação com o trabalho;
- b) Atenção ao Patrimônio Público;
- c) Atenção aos Materiais de trabalho;
- d) Iniciativa e atitude;
- e) Participação nas atividades do órgão;
- f) Interesse público.

IV – Eficiência:

- a) Qualidade do trabalho prestado;
- b) Produtividade;
- c) Planejamento.

V – Conhecimento Específico na área de atuação:

- a) Aptidão;
- b) Aprimoramento e Atualização.

VI – Cooperação:

- a) Capacidade de trabalhar em equipe.
- b) Flexibilidade.

Art. 37 - São considerados conceitos, para fins desta avaliação, os números de 3 (três), 2 (dois) e 1 (um) lançados nos respectivos locais do Campo III e que representam, na opinião do avaliador/comissão, o valor da respectiva avaliação, atribuída ao servidor, naquele critério e item.

§ 1º - O conceito 3 (três) revela que o servidor demonstrou interesse de bom a ótimo e revelou desempenho especial agregando atitudes que favorecem a adequada atuação na função.

§ 2º - O conceito 2 (dois) revela que o servidor demonstrou interesse regular a bom e revelou desempenho suficiente para o padrão necessário para a atuação na função.

§ 3º - O conceito 1 (um) revela que o servidor demonstrou um interesse regular e demonstrou desempenho inferior ao padrão mínimo necessário para a atuação na função.

Art. 38 - Na atribuição dos conceitos o avaliador/comissão deverá considerar para cada item as pontuações constantes no ANEXO VI.

Art. 39 - A totalização final da avaliação terá como parâmetros o indicado no Campo VI da Ficha de Avaliação onde o servidor que obtiver:

I - Até 29 pontos será considerado inapto para o serviço público ou inapto para a promoção por desempenho.

II - De 30 a 39 pontos deverá melhorar para permanecer no serviço público ou ser passível de promoção.

III - De 40 a 60 pontos preenche os requisitos, sendo considerado apto ao serviço público ou em condições de ser promovido.

Art. 40 – No Campo V, o servidor, lançará, se desejar, a seu critério, qualquer registro que interessar.

Art. 41 - Será adotado o modelo de Ficha de Avaliação constante do ANEXO VI desta Lei.

Art. 42 - O resultado da Ficha de Avaliação será dado pela soma dos pontos obtidos em cada um dos fatores mencionados no Artigo 34.

CAPÍTULO II

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DOS CARGOS EM FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Art. 43 - Os cargos de provimento em comissões e em função de confiança são de livres nomeação e exoneração e destinam-se a atender funções de confiança, enquadradas como de direção, chefia ou assessoramento.

§ 1º - Os cargos de comissão são de livre escolha do Chefe do Poder Legislativo.

§ 2º - Os cargos em comissão deverão recair preferencialmente nos servidores do quadro efetivo, em um percentual mínimo obrigatório de 10% (dez por cento), inclusive o cargo de Assessor Parlamentar, podendo ser atribuído também a

pessoas que reúnam habilidades técnicas, condições e competência profissional para exercê-lo.

§ 3º - Toda pessoa que vier a ocupar cargo em comissão ou função de confiança perceberá remuneração mensal correspondente ao cargo no qual foi nomeado.

§ 4º - O servidor efetivo designado para ocupar o cargo em comissão ou função de confiança poderá optar pelos vencimentos do cargo de carreira ou do cargo em comissão ou confiança para o qual foi nomeado.

§ 5º - Nenhuma gratificação relativa a cargo efetivo, poderá ser calculada sobre a complementação relativa ao cargo comissionado, exceto 13º salário, o adicional de férias e o salário-família.

CAPÍTULO III

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E DAS GRATIFICAÇÕES POR ENCARGOS ESPECIAIS

Art. 44. Ficam instituídas as Funções Gratificadas para o desempenho de atividades de chefia, coordenação e supervisão e também cria as Gratificações para o Desempenho de Encargos Especiais com suas respectivas denominações, atribuições, valores de remuneração, conforme Anexo III e IV.

I - O servidor designado para o exercício das Funções Gratificadas de Chefia, Coordenação e Supervisão, perceberá, além do vencimento, Gratificação de Função o valor fixado em UFM no Anexo III.

II - O servidor efetivo designado para o Desempenho de Encargos Especiais e perceberá, além do seu vencimento, Gratificação por Encargos Especiais – GEE, como retribuição fixa pecuniária pelo exercício de atribuições especiais não contidas nas funções do cargo, enquanto permanecer no desempenho das atividades, nos valores fixados no Anexo IV.

III - O exercício das Funções Gratificadas requer o desempenho de atividades que, por sua natureza ou para sua eficiente execução exijam:

Coordenação de pessoas e/ou projetos;

IV - O Desempenho de Encargos Especiais pode ou não ser acumulado com uma Função Gratificada e requer o desempenho de atividades que, por sua natureza ou para sua eficiente execução:

Exijam conhecimento técnico e habilidade de análise; e,

Excedam as atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo ocupado pelo servidor efetivo;

Parágrafo Único - As Funções Gratificadas e/ou o Desempenho de Encargos Especiais referidas no caput deste artigo serão exercidas exclusivamente por servidor efetivo, mediante ato de designação do Presidente da Câmara.

Art. 45 - O provimento das funções gratificadas é privativo de servidor público efetivo do Poder Legislativo do Município de Pontal do Paraná.

Art. 46 - A designação para o exercício de Função Gratificada e/ou o Desempenho de Encargos Especiais é de competência do chefe do poder legislativo.

CAPÍTULO IV

DA ORGANIZAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E GESTÃO DO SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

SEÇÃO I DA ORGANIZAÇÃO

Art. 47 - São consideradas atividades administrativas próprias dos servidores da Câmara Municipal:

I - Técnico-administrativas, as relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessários ao cumprimento dos objetivos institucionais.

II - De direção, as inerentes ao exercício de chefia, coordenação e assessoramento.

SEÇÃO II

DA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E GESTÃO DO SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 48 - A administração e gestão do sistema de recursos humanos de que trata a presente Lei, compete à Diretoria Administrativa da Câmara Municipal de Pontal do Paraná-PR a qual caberá essencialmente:

I - implementar e coordenar a sistemática de avaliação de desempenho, incluindo o detalhamento dos procedimentos previstos nesta Lei, o treinamento dos avaliadores, bem como o acompanhamento e a tabulação dos resultados;

II - manter atualizadas as especificações de classe;

III - submeter ao Presidente da Câmara Municipal os atos necessários à implantação e aplicação desta Lei.

Art. 49 - Os servidores serão designados para prestarem serviços nos diversos setores do Poder Legislativo, em conformidade com as necessidades e peculiaridades de cada setor e a disponibilidade de vagas e de pessoal:

I - De acordo com as necessidades de cada setor, visando sempre o aperfeiçoamento dos serviços prestados pelo poder público à comunidade;

II - a pedido do servidor.

§ 1º - No caso previsto no inciso I deste artigo, a movimentação será efetuada mediante solicitação da respectiva chefia.

§ 2º - No caso previsto no inciso II, deste artigo, o servidor deverá efetuar a respectiva solicitação por escrito, devidamente justificada, à Coordenadoria Administrativa, que deverá se pronunciar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, ouvida a chefia do setor em que o servidor está lotado anteriormente e a daquele em que deseja atuar, observadas as necessidades do serviço.

TÍTULO III

DAS REMUNERAÇÕES

Art. 50 - A remuneração dos servidores públicos da Câmara Municipal de Pontal do Paraná corresponde aos vencimentos, observados às referências e respectivos graus, dispostos nos Quadros de Salários, ANEXOS I, II e Tabelas de Vencimentos, Anexo VI, desta Lei.

§ 1º - O valor da remuneração dos servidores ativos, pensionistas e aposentados da Câmara Municipal, será corrigido sempre na mesma data e nos mesmos percentuais dos servidores do Poder Executivo Municipal.

§ 2º - É vedada a incorporação de qualquer gratificação ao salário base para fins de cálculo de quaisquer outras vantagens, as quais não sejam garantidas por esta Lei.

§ 3º - A remuneração dos cargos de função gratificada e por encargos especiais dar-se-á com base nos valores da tabela constante do ANEXO III e IV.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 51 - Somente através de Concurso Público é que poderão ser preenchidas as vagas existentes no quadro dos cargos efetivos da Câmara Municipal, salvo através de lei específica, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de conformidade com que estabelece o Artigo 37, Inciso IX da Constituição Federal de 1988.

Art. 52 - O enquadramento nominal de qualquer servidor em cargo criado por esta Lei dar-se-á através de Portaria do Presidente da Câmara.

Art. 53- Aplica-se subsidiariamente a esta Lei, as disposições relativas à pessoal, constantes das Emendas Constitucionais nº 19/98 e 20/98.

Art. 54 - Os atos necessários à regulamentação dos preceitos desta Lei deverão ser editados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar de sua publicação.

Art. 55 - Quando da abertura do concurso público para o preenchimento de vagas do quadro de cargos efetivos da Câmara Municipal, deverá, obrigatoriamente, constar do Edital Principal do concurso, todos os requisitos para provimento do cargo, ou referência fazendo indicação da legislação onde se encontram as disposições pertinentes.

Parágrafo único. É obrigatória a publicação do Edital resumido no Diário Oficial do Município ou Jornal de alta circulação.

Art. 56 - O limite máximo do salário de contribuição previdenciária dos servidores, é o valor do maior salário base constante do Quadro de Salários dos Cargos Efetivos, ANEXO I, acrescido das vantagens estabelecidas no Capítulo I da presente Lei.

Art. 57 - O teto máximo de cobertura da previdência municipal, não será inferior ao salário base de contribuição dos servidores, estabelecido no “*caput*” do artigo anterior.

Art. 58 - Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Art. 59 - A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais dos servidores poderá, a critério da administração, ser reduzida para 30 (trinta) horas semanais, desde que seja cumprida a jornada de 6 (seis) horas ininterruptamente.

Art. 60 - A jornada diária de trabalho dos servidores poderá ser adequada em horário que seja conveniente à Administração, mediante cronograma elaborado pelo chefe superior, com anuência do Presidente da Câmara.

Art. 61 - Além dos servidores municipais, a Câmara poderá contar com a presença de estudantes estagiários em suas unidades operativas.

§ 1º - Os estagiários serão contratados a título de parceria Instituição Pública – Escola, visando contribuir para a formação de mão-de-obra especializada no município.

§ 2º - A adoção do estagiário será por tempo determinado e fundamentado em convênio específico firmado com a instituição de ensino beneficiária, destacando os compromissos recíprocos de orientação técnica, acompanhamento, supervisão e avaliação de aprendizagem.

§ 3º - A atividade de estagiário na unidade operativa deverá ter afinidade com área e base temática de sua especialidade escolar.

§ 4º - Os compromissos e o horário de expediente do estagiário junto à Câmara não poderão coincidir com seu horário de aplicação escolar.

Art. 62 – O salário do estagiário é de 80% do menor salário do legislativo, para estudante de nível universitário e de 70% do menor salário do legislativo, para estudantes secundaristas.

Art. 63 - Fica o Poder Legislativo autorizado a alterar os anexos integrantes desta Lei, observados os quantitativos de cargos e desde que não cause impacto orçamentário-financeiro, nos termos do disposto no Art. 16 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000.

Art. 64 - Esta Lei entra em vigor a partir da data de sua publicação, substituindo a Resolução n.º 002, de 14 de junho de 2.012, ratificando todos os efeitos por ela produzidos até a presente data.

Art. 65 – Ficam revogadas a Resolução n.º 002, de 14 de junho de 2.012 e as demais disposições em contrário.

Palácio Professor Getúlio Serafim do Nascimento, 11 de maio de 2023.

SINEDIR DA ROSA CARDOZO

Presidente

Publicado por:

Silvia Karla Mendes Fiorin

Código Identificador:4211D3F8

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 12/05/2023. Edição 2769

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:

<https://www.diariomunicipal.com.br/amp/>