

LEI Nº 1847/2006

DE 27/03/2006

Institui Quadro de Pessoal de Provimento Efetivo e dispõe sobre o Plano de Carreira e de Remuneração dos Funcionários Públicos Municipais de Coronel Vivida-PR, sob regime jurídico Estatutário e dá outras providências.

Autoria: Poder Executivo

A Câmara Municipal de Coronel Vivida, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal sanciono a seguinte Lei:

CAPITULO I **Seção Única** **Das Disposições Preliminares**

Art. 1º - O Município de Coronel Vivida, no que concerne à Administração Direta, terá Quadro de Pessoal regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, que passa a obedecer a estrutura estabelecida nesta Lei.

Art. 2º - O Quadro de Pessoal, organizado na forma desta Lei, integra os Cargos Públicos de Provimento Efetivo, constantes nos Anexos I e II, parte integrante desta Lei.

Art. 3º - Aos ocupantes de Cargo Público de Provimento Efetivo aplica-se o Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

Art. 4º - Os Secretários Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado pela Câmara Municipal, em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI da Constituição Federal.

Art. 5º - Para os efeitos desta Lei, funcionário é a pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo.

CAPÍTULO II **Seção I** **Da Estrutura** **Do Quadro de Pessoal de Provimento Efetivo**

Art. 6º - Os elementos constitutivos do Quadro de Pessoal e do Plano de Carreira são os assim definidos:

- I. Cargo Público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um Funcionário, identificando-se pelas características de criação por Lei, denominação própria, número de vagas e remuneração pelos cofres municipais.
- II. Classe: escalonamento hierárquico de desenvolvimento profissional de um cargo público, segundo o requisito de escolaridade;
- III. Grau de Complexidade/responsabilidade: atributo do cargo referente ao requisito de escolaridade e complexidade de tarefas desempenhadas;
- IV. Provimento: é o ato de designação de uma pessoa para titularizar um cargo público, atendidos os requisitos para a investidura;
- V. Amplitude de vencimento: intervalo entre o menor e o maior vencimento na Tabela de Vencimento, compreendida a primeira referência da classe inicial e a última referência da classe final, de cada um dos grupos ocupacionais.
- VI. Tabela de Vencimento: tabela numérica, composta de indicativo de classe (linha) e nível/referência salarial (coluna), cuja interseção reflete o vencimento base sobre a qual incidirão os cálculos de vantagens adicionais de remuneração;
- VII. Vencimento ou Vencimento Básico: é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao nível ou referência de vencimento fixado em Lei;
- VIII. Remuneração ou Vencimentos: é a retribuição financeira paga ao Funcionário pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao vencimento mais as vantagens acessórias atribuídas por Lei.
- IX. Grupo Ocupacional: é o conjunto de Cargos Públicos que compõem cada carreira, dispostos hierarquicamente segundo o grau de escolaridade, com o mesmo padrão de vencimento e mesmo grau de complexidade/responsabilidade.
- X. Carreira: conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do Funcionário, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;
- XI. Quadro: é a expressão do quantitativo de cargos de provimento efetivo necessários ao pleno desenvolvimento das ações do Poder Público Municipal.

Seção II

Da Composição Do Quadro De Pessoal de Provimento Efetivo

Art. 7º - O quadro de pessoal de provimento efetivo é composto de cargos públicos para exercício de atividades consideradas essenciais à administração, cujas respectivas atribuições correspondam ao exercício de trabalhos continuados e indispensáveis ao desenvolvimento do serviço público municipal.

§ 1º - Os cargos públicos criados por esta Lei, são os constantes nos Anexos I e II, que mediante autorização do Legislativo Municipal podem ser criados, transformados, ampliados, reduzidos, extintos ao vagar, desdobrados ou criados novos grupos de cargos e classes, seus respectivos quantitativos, justificada a necessidade da Administração Municipal.

§ 2º - A descrição das atribuições dos cargos públicos será definida em ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 3º - São integrantes do quadro de pessoal de provimento efetivo do Poder Executivo Municipal:

- I. o candidato selecionado em concurso de provas ou de provas e títulos para provimento de cargo de caráter efetivo, e
- II. os funcionários municipais, em exercício na data da publicação desta Lei, que optem irrevogavelmente pelo regime jurídico estatutário e conseqüentemente pelas disposições contidas no Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais.

Seção III **Da organização do Quadro de Pessoal** **de Provimento Efetivo**

Art. 8º - Os cargos públicos organizados em 06(seis) grupos ocupacionais de carreira, dispostos de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições, fundamentam-se no requisito de escolaridade mínima para ingresso no serviço público municipal.

§ 1º - Os grupos ocupacionais do quadro de pessoal do Poder Executivo, são:

- I. Grupo Ocupacional: Agente de Apoio I, composto por Cargos Públicos constantes no Anexo I desta Lei, cujas atribuições estão centradas no desempenho de atividades de apoio operacional da administração pública, voltada à manutenção de obras e serviços públicos.
- II. Grupo Ocupacional: Agente de Apoio II, composto por Cargos Públicos constantes no Anexo I desta Lei, cujas atribuições estão centradas no desempenho de atividades de apoio operacional e administrativo da administração pública.
- III. Grupo Ocupacional: Agente de Execução, composto por Cargos Públicos constantes no Anexo I desta Lei, cujas atribuições estão centradas no desempenho de atividades de manutenção e execução de obras e serviços públicos, cujas tarefas requeiram conhecimentos práticos em execução operacional.
- IV. Grupo Ocupacional: Agente Técnico, composto por Cargos Públicos constantes no Anexo I desta Lei, cujas atribuições requeiram conhecimentos técnicos e cujas tarefas se caracterizam por certa complexidade e responsabilidade.
- V. Grupo Ocupacional: Agente Profissional I, composto por Cargos Públicos constantes no Anexo I desta Lei, cujo desempenho requeira conhecimentos de nível superior, com funções profissionais relativas ao planejamento, organização, orientação, controle, fiscalização, execução, à liderança e articulação institucional, no setor de suas atividades.
- VI. Grupo Ocupacional: Agente Profissional II, composto por Cargos Públicos constantes no Anexo I desta Lei, cujo desempenho requeira conhecimentos de nível superior, com funções profissionais relativas ao exercício da medicina, no setor de suas atividades.
- VII. Grupo Ocupacional: Profissionais da Educação, composto por um único cargo público constante no Anexo II desta Lei, cujo desempenho caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes, voltadas especialmente para o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da cidadania; a gestão democrática do ensino fundamental e a garantia de padrão de qualidade da Rede Municipal de Ensino.

§ 2º - Os grupos ocupacionais que integram a carreira do pessoal efetivo, constantes nos Incisos I a V do parágrafo anterior são compostos de 03(três) Classes, A, B e C, e o grupo ocupacional VI, composto de 06(seis) Classes, A a F, sendo a Classe A de cada cargo público formada pelo requisito mínimo de escolaridade para ingresso nos cargos criados por esta Lei.

§ 3º - Os demais requisitos de escolaridade para progresso ou avanço na carreira são os fixados nos anexos VI e VII desta lei.

§ 4º - A descrição das atribuições dos cargos e outras características atinentes às funções do cargo público serão definidas em ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Seção IV Da Jornada de Trabalho

Art. 9º - A jornada de trabalho dos cargos constantes da presente Lei, objeto de regulamentação própria, poderá determinar carga horária semanal diferenciada, ampliada ou reduzida, em relação à estabelecida nos Anexos I e II desta, observada a proporcionalidade de vencimentos e ao disposto no arts. 53; 96 em seu § 1º; 106 e Inciso XVI do art. 123 do Estatuto dos Funcionários.

Parágrafo único - Caberá à Unidade de Recursos Humanos o acompanhamento formal da movimentação interna do Funcionário que labora com carga horária diferenciada, observando a proporcionalidade da remuneração em relação às horas efetivamente trabalhadas, extinguindo sua aplicação quando extinto o fato gerador que a atribuiu.

CAPÍTULO III

Seção Única Do Provimento dos Cargos Públicos e da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório

Art. 10 - A investidura nos cargos públicos de provimento efetivo que compõem a carreira do funcionário ocorrerá através de nomeação, na classe e no piso de vencimento inicial correspondente ao nível de formação profissional obtido em instituições credenciadas de ensino, cumprida a exigência de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único – O funcionário passará a receber seus vencimentos a partir da data da posse, observado o disposto no art. 15 do Estatuto dos Funcionários Municipais.

Art. 11 - O candidato selecionado em concurso fica sujeito a estágio probatório de 3(três) anos de efetivo exercício, durante os quais serão apurados os requisitos necessários à sua confirmação no cargo, constantes no Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais.

Parágrafo único - A Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório – CADEP, instituída para essa finalidade nos termos da Seção V do Título II, Capítulo I do Estatuto dos Funcionários, avaliará, mediante Ficha de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, em relação ao funcionário nomeado, os requisitos estabelecidos no art. 20 daquele diploma legal.

CAPÍTULO IV

Seção Única Da Tabela de Vencimento dos Cargos de Provimento Efetivo

Art. 12 - Vencimento: é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao nível ou referência de vencimento fixado em Lei;

Art. 13 - Remuneração: é a retribuição financeira paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao vencimento mais as vantagens acessórias atribuídas por Lei.

Art. 14 - O vencimento mensal dos cargos públicos é estabelecido por níveis e/ou referência de vencimento, no Anexo III e IV desta Lei.

Art. 15 – A Tabela de Vencimento, Anexo III, é composta para cada um dos Grupos Ocupacionais enumerados nos Incisos I a VI do § 1º do art. 6º desta Lei, em linha vertical, de um piso inicial e 40 referências, representadas por números ordinários de 01 a 40, com progressão horizontal constante em intervalos adicionais acumulados de 3%, tomado como base o piso inicial (referência 1(um)) e, 3 linhas horizontais, representadas pelo abecedário A, B e C, com progressão constante em intervalos adicionais acumulados de 10% tomado como base, o piso inicial da classe anterior do mesmo Grupo Ocupacional, cujos valores serão reajustados mediante autorização do Legislativo Municipal.

Parágrafo único – A Tabela de Vencimento do Magistério Público Municipal, Anexo IV desta Lei será composta nos termos do art. 57 desta Lei.

Art. 16 - Para efeito desta Lei o piso inicial terá a referência 1(um) e é a inicial da carreira.

Art. 17 - O vencimento dos Funcionários ocupantes de cargo de provimento efetivo será o mesmo fixado nas Tabelas de Vencimento, exceto para os ocupantes de Cargo de Provimento em Comissão e para os não optantes por este Plano.

Art. 18 – Os atuais funcionários municipais que for habilitado em concurso público de provas ou de provas e títulos, dentro do mesmo regime de trabalho, terá enquadramento no vencimento compatível ao que percebia anteriormente.

Art. 19 - O funcionário progredirá na carreira até o limite máximo de níveis constantes na Tabela de Vencimento, desde que cumpridos os requisitos exigidos para cada modalidade de promoção estabelecidos nesta Lei.

CAPÍTULO V Do Plano De Carreira

Seção I

Art. 20 - A carreira dos Funcionários Públicos Municipais de Coronel Vivida, Administração Direta, destinada a organizar os cargos de provimento efetivo, fundamenta-se no princípio de valorização dos profissionais através de sistema de promoção horizontal e vertical, com estabelecimento de piso inicial de vencimento compatível com a formação profissional.

Art. 21 - O ingresso na carreira de provimento efetivo dos funcionários optantes pelas disposições contidas no Estatuto dos Funcionários dar-se-á cumpridas as exigências contidas no art. 200 do Estatuto dos Funcionários Municipais.

Parágrafo único - Da data do enquadramento neste plano dos atuais funcionários, será contado o tempo na forma do art. 27 desta Lei para a concessão da primeira promoção vertical e de um ano, para requerer promoção horizontal.

Seção II

Do Progresso na Carreira

Art. 22 - O progresso do Funcionário na carreira ocorrerá por promoção.

Art. 23 - Para os integrantes dos Grupos Ocupacionais estabelecidos nos Incisos de I a VI do § 1º do art. 8º desta Lei haverá duas modalidades de promoção.

Parágrafo único – Para os integrantes do Grupo Ocupacional VI, Profissionais da Educação, o sistema de promoção obedecerá ao disposto no Capítulo V desta Lei.

Art. 24 - As modalidades de promoção para os Funcionários detentores de cargos de provimento efetivo pertencentes aos Grupos Ocupacionais de I a VI do § 1º do art. 8º desta Lei são:

I - Promoção horizontal: passagem do funcionário público em efetivo exercício de uma classe para classe de vencimento superior, dentro do mesmo grupo ocupacional e do mesmo cargo público, atendida a exigência de comprovação da habilitação profissional obtida, nos termos do anexo VII desta Lei.

II - Promoção vertical: passagem do funcionário público de um nível ou referência de vencimento para as seguintes, até o máximo de duas, dentro do mesmo grupo ocupacional, da mesma classe e do mesmo cargo público, a cada período de 02(dois) anos, contados nos termos do art. 27.

Art. 25 - Na promoção vertical o Funcionário ocupante de cargo de provimento efetivo poderá avançar até 02(duas) referências simultaneamente, dentro da mesma classe, considerando-se uma referência para cada um dos seguintes quesitos:

- I. Merecimento – decorrente de avaliação de desempenho, aplicada anualmente pela Comissão de Avaliação (CAD);
- II. Titulação – decorrente da apresentação de títulos correspondentes ao aperfeiçoamento profissional do Funcionário, que apresentarem frequência e aproveitamento de 100%(cem por cento).

Art. 26 – O Funcionário público quando investido em função de confiança, cargo de provimento em comissão ou de chefia terá o tempo de serviço respectivo contado para os efeitos desta Lei.

Seção III

Da Promoção Vertical por Merecimento E da Avaliação de Desempenho

Art. 27 - A Promoção Vertical por Merecimento dar-se-á ao Funcionário aprovado na Avaliação Individual de Desempenho, a cada período de 02(dois) anos de efetivo exercício, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º - A avaliação de desempenho é o processo que tem por propósito aferir objetivamente o resultado anual do trabalho efetivo do funcionário, sua capacidade laborativa e desempenho das funções que lhe são atribuídas, proporcionando ou não, findos dois anos de avaliação, a permanência no quadro de pessoal e promoção vertical por merecimento.

§ 2º - A avaliação, aplicada anualmente pela Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD) designada para este fim e nos termos desta Lei, perfazerá um total de 02(duas) avaliações para fins de um avanço na carreira, contado a partir:

- I – da data de enquadramento nesta Lei, para os funcionários optantes por este plano;
- II – do término do período de estágio probatório;
- III – do dia seguinte a última promoção vertical, concedida nos termos desta Lei.

Art. 28 - Cada avaliação deverá ser concluída durante os 30(trinta) dias em que antecedem o término de cada ano do biênio.

Subseção I Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 29 - A avaliação anual de desempenho será realizada por comissão de avaliação – CAD, composta por quatro funcionários, pelo menos três deles estáveis, com três anos ou mais de exercício no Município, e todos de nível hierárquico não inferior ao do funcionário a ser avaliado, sendo um o seu chefe imediato e outro um funcionário estável, cuja indicação será efetuada ou respaldada, por manifestação expressa do funcionário avaliado.

§ 1º - A avaliação do funcionário que houver trabalhado, no período avaliado, sob a direção de mais de uma chefia será realizada por aquela com quem serviu por mais tempo. Em caso de tempos similares, a avaliação caberá á mais recente.

§ 2º - Nos casos em que o chefe ao qual compete a avaliação estiver desligado do Município ou a menos de 06 (seis) meses ocupando o cargo de chefia, esta ficará a cargo do chefe imediatamente superior.

§ 3º - É assegurado ao funcionário o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 4º - A avaliação anual de desempenho destina-se:

- I - à valorização do funcionário na carreira e,
- II - à verificação de suficiência de desempenho.

Art. 30 - A avaliação será homologada pela autoridade imediatamente superior, dela dando-se ciência ao interessado.

§ 1º - O funcionário notificado do resultado de sua avaliação, poderá requerer reconsideração, com efeito suspensivo, para a autoridade que o homologou, no prazo máximo de 05(cinco) dias úteis, decidindo-se o pedido em igual prazo.

I - Será indeferido o recurso que for interposto fora do prazo, sendo considerado intempestivo.

§ 2º - O pedido de reconsideração será instruído com as provas em que se baseia o funcionário interessado para obter a reforma da sua avaliação funcional, sendo-lhe assegurado o contraditório e a ampla defesa.

§ 3º - O membro indicado ou respaldado pelo funcionário terá direito de voz e não a voto nas reuniões deliberativas da comissão a que se refere o caput.

§ 4º - Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá remessa de ofício e recurso hierárquico, sempre com efeito suspensivo, no prazo de quinze dias, na hipótese de confirmação do resultado da avaliação do desempenho atribuído ao funcionário.

Art. 31 - A designação da Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD), sua organização e a sua forma de funcionamento serão estabelecidos em ato do Executivo Municipal, observado o disposto nesta Lei e no Estatuto do Funcionário.

Art. 32 - O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação de convicção e de provas dos fatos narrados na avaliação, bem como as medidas de correção necessárias, as deficiências identificadas no desempenho do funcionário, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação serão arquivados na pasta funcional do funcionário, permitida a este a consulta a qualquer tempo.

Art. 33 - Estão sujeitos à avaliação anual de desempenho todos os Funcionários Públicos Municipais Estáveis ocupantes de cargos de Provimento Efetivo do Quadro de Pessoal.

Subseção II
Da Ficha de Avaliação
e dos Critérios de Julgamento de Desempenho do Funcionário

Art. 34. O desempenho do Funcionário será registrado anualmente em Ficha de Avaliação de Desempenho – FAD, na qual serão apurados os seguintes critérios de julgamento:

- I. Fatores Comportamentais: são os que se referem às atitudes que caracterizam o cargo, os elementos facilitadores, condições favoráveis para o melhor desempenho das tarefas em relação à postura do funcionário, comum a todos os Cargos Públicos.
 - a) Desempenho: Considera o interesse em cooperar e solucionar eficazmente as situações de trabalho dentro de suas próprias atribuições;
 - b) Relacionamento: Tem por base todo e qualquer tipo de contato pessoal com os supervisores e colegas de trabalho;
 - c) Comunicação: Considera como o funcionário processa as informações funcionais e sua relação de interdependência. Leva em conta opiniões, sugestões, soluções e participação em treinamento e reuniões;
 - d) Adaptação: Considera a capacidade de ajustamento do funcionário em relação ao trabalho e a capacidade de aprender e assimilar métodos. Avalia disposição para exercer diferentes tarefas;
 - e) Organização: Considera a habilidade para ordenar o trabalho e os recursos de que dispõe e a facilidade em manter a seqüência a execução e os resultados das tarefas.

- II. Fatores Operacionais: são os que se referem aos procedimentos típicos das funções e os objetivos específicos do cargo ocupado pelo avaliado.
 - a) Conhecimento e Eficácia: avalia a aplicação adequada das técnicas no exercício de suas funções, com base em conhecimentos específicos. As práticas e aperfeiçoamento no trabalho;

- b) Conservação dos Equipamentos: determina em que medida demonstra responsabilidade para com a conservação e manutenção de equipamentos, ferramentas, utensílios e materiais;
- c) Planejamento: considera a maneira como prepara, elabora e executa roteiros visando os cumprimentos racionais, eficazes e adequados de fluxos, planejamento de atividades;
- d) Experiência Prática; diz respeito ao nível de vivência profissional e traduz a capacidade de aquisição das experiências de trabalho;
- e) Atenção e Qualidade: considera o cuidado com o qual o funcionário desempenha e utiliza recursos no exercício de suas tarefas. Leva-se em consideração a eficácia do resultado final;
- f) Atendimento ao Público: avalia a capacidade em orientar e atender a população que procura o serviço;
- g) Comprometimento e Ética: avalia o cumprimento de princípios, normas e regulamentos de trabalho. Analisa a seriedade e ética profissional, o sigilo de informações da organização e da sua especialidade;
- h) Conhecimento da Legislação: considera o grau de conhecimento sobre a legislação vigente específica da função e o grau de domínio de aplicação dos procedimentos adequados a cada caso;
- i) Conhecimento da Organização: considera a base de conhecimentos da estrutura e funcionamento da organização e a condição de identificar pessoas e suas respectivas funções a fim de encaminhar corretamente;
- j) Dedicção ao Serviço: Considera a quantidade e rapidez com que executa seu trabalho;
- k) Uso do Equipamento: considera o discernimento quanto à utilização adequada de equipamento e proteção que evite acidentes ou cause danos físicos e materiais;
- l) Capacidade de Orientação: considera a forma pela qual utiliza a autoridade da função na orientação e acompanhamento dos funcionários em situação de trabalho;
- m) Capacidade de Supervisão: considera a forma pela qual utiliza a autoridade da função na orientação e acompanhamento dos seus subordinados em situações do exercício do trabalho.

§ 1º - Os fatores comportamentais e operacionais a que se refere o parágrafo anterior serão constituídos de dez itens de avaliação de desempenho, sendo cinco itens sobre os fatores comportamentais e cinco de fatores operacionais, classificados segundo as atribuições e complexidade dos cargos constantes nos Grupos Ocupacionais nos termos de regulamento próprio.

§ 2º - O conceito final/resultado da avaliação de desempenho será motivado exclusivamente com base na aferição dos fatores de avaliação estabelecidos em regulamentação própria, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentos, quando for o caso.

Art. 35. A promoção vertical dar-se-á ao Funcionário que receber resultado de desempenho bom ou ótimo na média de pontos das avaliações do biênio.

Art. 36 - A aprovação do Funcionário na avaliação individual de desempenho acarretará, findo cada segundo ano, na elevação vertical do nível de vencimento atual para o seguinte dentro do mesmo grupo ocupacional, mesma classe e mesmo cargo público.

Art. 37 - No caso de insuficiência de desempenho no resultado final da avaliação do biênio, permanecerá o Funcionário Municipal na mesma situação funcional e salarial, observado o disposto no inciso XIV do art. 138 e no art. 139 do Estatuto dos Funcionários.

§ 1º - É obrigatória a abertura de processo administrativo disciplinar contra Funcionário, nos casos de dois conceitos sucessivos de desempenho insuficiente.

§ 2º - Na hipótese do parágrafo anterior, fica assegurado ao Funcionário Municipal o contraditório e a ampla defesa.

Art. 38 - Os avanços de que trata esta Lei são vantagens permanentes, passam a integrar a remuneração do respectivo nível ou referência de vencimento e contam para todos os efeitos legais.

Art. 39 - Não será considerado como efetivo exercício, para efeito de apuração do interstício de 12 (doze) meses a que se refere o § 1º art. 27 desta Lei, observado o disposto no art. 108 do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais:

I - licença para tratamento de saúde superior a 15(quinze) dias consecutivos, inclusive por doença em pessoa da família;

II - prisão do funcionário quando condenado por decisão transitada em julgado;

III - período à disposição de outros órgãos governamentais, empresas públicas ou de economia mista;

IV - período passado na condição de disponibilidade remunerada;

V - período em afastamento para exercício de mandato eletivo ou atividade política

VI - período de afastamento para o serviço militar

Parágrafo único – O funcionário, após o término do impedimento a que se refere este artigo, terá retomada a contagem do seu tempo de serviço para efeito da avaliação de seu desempenho.

Seção IV Da Promoção Vertical por Titulação

Art. 40 - A promoção vertical por titulação ocorrerá para os funcionários que buscam o desenvolvimento pessoal e a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela instituição, atendidas as especificações contidas nas Tabelas de Promoção Vertical por Titulação, constantes nos Anexos VII e VIII desta Lei.

§ 1º - A promoção estabelecida neste artigo será concedida ao Funcionário que atingir, no mínimo, 20(vinte) créditos.

§ 2º - Os títulos de que trata o parágrafo anterior não poderão ser computados de forma cumulativa para efeitos da promoção por titulação, ficando sem eficácia administrativa após sua utilização para a presente promoção.

§ 3º - O funcionário municipal cuja titulação alcançou o número mínimo de créditos fixados neste artigo, progredirá uma referência na classe a que pertence e, na falta de pontuação, permanecerá na mesma situação funcional.

§ 4º - Os títulos para fins deste artigo, serão considerados os obtidos a partir da última promoção, atendido o disposto no Inciso II do art. 25 desta Lei.

Art. 41 - A apresentação da documentação para satisfazer deste capítulo se dará até 30(trinta) de setembro de cada ano, para vigência a partir de 1º(primeiro) de fevereiro do ano subsequente, contados na forma do prazo estabelecido no art. 27 desta Lei.

Parágrafo único – Excepcionalmente na primeira promoção vertical por titulação aplicada aos optantes por este regime de trabalho, na forma do artigo 200 do Estatuto dos Funcionários, serão considerados os títulos obtidos quando pertencentes à situação anterior, desde que não contados para promoção de igual natureza e atenda as especificações contidas nos Anexos VII e VIII desta Lei.

Seção V

Da Promoção Horizontal por Habilitação Profissional

Art. 42 - A Promoção horizontal de funcionário estável, se dará de uma classe para outra, dentro do mesmo cargo público e grupo ocupacional, mediante a comprovação da habilitação profissional obtida nas instituições credenciadas de ensino e de acordo com as exigências de formação profissional estabelecidas nos anexos V e VI desta Lei.

§ 1º - O Funcionário deverá requerer a promoção anexando ao processo a documentação que comprove a habilitação exigida para a classe superior.

§ 2º - Na promoção o Funcionário será enquadrado na primeira referência da classe promovida que tenha, pelo menos, vencimento superior a 10%(dez por cento) ao anteriormente percebido.

§ 3º - A concessão da promoção nos termos deste artigo, ocorrerá no mês subsequente ao requerido.

§ 4º - Na concessão da promoção horizontal, o interstício mínimo entre as promoções desta natureza será de 12 (doze) meses consecutivos.

§ 5º - Cabe a CAD, mediante pronunciamento decidir sobre divergências quanto ao enquadramento do Funcionário nas exigências de formação profissional estabelecida nos Anexos V e VI desta Lei, ouvidos, no caso dos profissionais da educação o Conselho do Fundo de Valorização do Magistério Público Municipal.

Seção VI

Dos impedimentos ao progresso na carreira

Art. 43 - Não será concedida promoção ao integrante dos Quadros de Pessoal:

- I. Em estágio probatório;
- II. Antes de decorrido o prazo estabelecido para modalidade de promoção;
- III. Em licença para tratar de interesses particulares;
- IV. Aposentado;
- V. Em disponibilidade remunerada;
- VI. Em desvio de função;
- VII. Que tenha sofrido punição disciplinar, em processo administrativo com ampla defesa, durante o período de interstício;
- VIII. Que tenha faltado ao serviço por mais de 05(cinco) dias alternados ou 03(três) consecutivos, injustificadamente, durante o período de interstício;

IX. Que tenha recebido formalmente 02(duas) advertências escritas ou 01(uma) suspensão do serviço, durante o período de interstício;

X. Que estiver exercendo função em outros órgãos ou entidades dos Poderes da União, Estados e dos Municípios do Estado do Paraná.

CAPÍTULO VI Dos Profissionais da Educação

Seção I Do Campo de Atuação

Art. 44 - Integram o Quadro do Magistério Público Municipal, os profissionais da educação que exercem atividades de docência na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, incluído o ensino especial e os que oferecem, nas unidades escolares, nas instituições de educação infantil e na administração central da educação municipal, suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção, administração escolar, planejamento, supervisão, orientação educacional.

§ 1.º - As unidades escolares são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas ao ensino fundamental, podendo, também, abrigar aquelas destinadas à educação infantil.

§ 2.º - As instituições de educação infantil compreendem:

I – os Centros Municipais de Educação Infantil;

II – as Pré-Escolas das Unidades Escolares.

§ 3º - Por administração central da educação municipal compreende-se o conjunto de atividades desenvolvidas na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e do Desporto, especificadamente no Departamento de Educação.

Seção II Da Carreira, Valorização E Remuneração Do Magistério.

Subseção I Da Carreira E Do Cargo Público

Art. 45 - A carreira do profissional da educação do Magistério Público Municipal caracteriza-se por atividades continuadas e dirigidas à concretização dos ideais e dos fins da educação, é fundamentada nos princípios de valorização dos profissionais, com estabelecimento de piso inicial de vencimento compatível com a formação profissional e promoção, nos termos desta Lei.

§ 1º - Pertence à carreira dos Profissionais da Educação um cargo único de provimento efetivo, denominado, para efeito desta Lei, de PROFESSOR MUNICIPAL.

§ 2º - Por ocasião da investidura no cargo será designada à atividade ou função do magistério, nos termos do art. 44 desta Lei.

§ 3º - As funções ou atividades do magistério não constituem cargo ou emprego e são atribuídas ao profissional da educação que preencher os requisitos legais.

Subseção II

Da Composição Das Classes

Art. 46 - A carreira do magistério de que trata esta Lei é constituída das seguintes classes, conforme a qualificação do docente:

I - Classe A – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino médio, na modalidade Normal;

II - Classe B – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino médio, na modalidade Normal, e mais um ano de estudos adicionais na área do Magistério;

III - Classe C – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena;

IV - Classe D – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena em Pedagogia;

V - Classe E – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena com especialização na área do Magistério;

VI - Classe F – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena, e mestrado na área do Magistério.

Art. 47 – O exercício do Magistério Público Municipal exige como qualificação mínima à formação em nível médio, na modalidade Normal, ou superior em cursos reconhecidos de instituições credenciadas, destinados ao exercício da docência na educação infantil e nas quatro séries iniciais do ensino fundamental.

Parágrafo único – Para o exercício das atividades de supervisão e orientação educacional, exigir-se-á como qualificação mínima à formação em curso de graduação em Pedagogia, ou em nível de pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Subseção III

Do Progresso Do Profissional Da Educação Na Carreira

Art. 48 - O progresso do profissional da educação na carreira ocorrerá mediante promoção horizontal e vertical.

§ 1º - A promoção horizontal dar-se-á ao profissional da educação em efetivo exercício de uma classe para classe de vencimento superior, dentro do mesmo grupo ocupacional e do mesmo cargo público, atendido a exigência de comprovação da habilitação profissional obtida, nos termos do anexo VI desta Lei.

§ 2º - Promoção vertical é a passagem do profissional da educação de um nível ou referência de vencimento para as seguintes, dentro do mesmo grupo ocupacional, da mesma classe e do mesmo cargo público, a cada período de 02(dois) anos, contados nos termos do art. 27.

Art. 49 - Na promoção vertical, o Profissional da Educação terá direito a avançar até 03(três) referências dentro da mesma classe, considerando-se uma referência para cada um os seguintes quesitos:

I – titulação

II – avaliação de desempenho;

III – dedicação exclusiva no sistema municipal de ensino.

Subseção IV
Da Promoção Vertical Por Titulação e de Desempenho

Art. 50 - Ocorrerá nos termos previstos nas seções II e IV do Capítulo V desta Lei.

Subseção V
Da Promoção Vertical Por Dedicção Exclusiva

Art. 51 - A promoção vertical por dedicação exclusiva ao Sistema Municipal de Ensino, dar-se-á ao Profissional da Educação que comprovar o efetivo exercício na função do Magistério Público Municipal de Coronel Vivida - Estado do Paraná.

§ 1º - A comprovação, pelo Profissional da Educação, da dedicação exclusiva far-se-á mediante declaração escrita, dirigida ao órgão de pessoal para assentamento na ficha funcional.

§ 2º - Sempre que ocorrer alteração da condição estabelecida neste artigo, o Profissional da Educação deverá, obrigatoriamente, atualizar sua situação funcional.

§ 3º - No caso de omissão, fica o mesmo sujeito a responder administrativamente e a ressarcir os cofres públicos dos valores recebidos indevidamente, observado o disposto no Estatuto do Funcionário.

§ 4º - Ocorrendo à situação prevista no parágrafo anterior, o Profissional da Educação retornará à referência anterior da classe a que pertence.

Subseção VI
Da Promoção Horizontal Por Habilitação Profissional

Art. 52 - Ocorrerá nos termos do art. 42 desta lei.

Seção III
Das Funções Do Magistério

Art. 53 - A atribuição de encargo específico ao Professor Municipal integrante do Quadro do Magistério corresponde ao exercício das funções de:

- I – diretor;
- II – secretário de unidade escolar;
- III – orientador educacional;
- IV – supervisor pedagógico.

§ 1.º - A função de diretor, privativo de ocupante de cargo de carreira do magistério, será ocupada por profissional eleito pela comunidade escolar e designado pelo Chefe do Executivo, nos termos de regulamentação específica.

§ 2.º - As funções de que tratam os incisos II a IV deste artigo, serão exercidas mediante designação pela autoridade superior, observada a experiência docente mínima de dois anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

§ 3º - Para o exercício das funções de orientador educacional e supervisor pedagógico, exigir-se-á como qualificação mínima à formação em curso de graduação em pedagogia ou pós-graduação específica.

Seção IV Das Gratificações

Art. 54 - Os profissionais da educação farão jus à gratificação:

I – pelo exercício de direção de:

a) - Unidade escolar;

b) – Centro Municipal de Educação Infantil.

II - pelo exercício de Secretário de Unidade Escolar;

III - por deslocamento para interior;

IV - por Adicional de Tempo de Serviço;

V - pelo exercício da função de Supervisor Pedagógico ou Orientador Educacional.

§ 1.º - A gratificação de que trata o inciso I do caput deste artigo, enquanto perdurar o exercício da função, corresponde a 20%(vinte por cento) sobre o valor da referência ocupada pelo profissional na Tabela de Vencimento do Cargo de Provimento Efetivo.

§ 2.º - A gratificação prevista no inciso II, enquanto perdurar o exercício da função, corresponde a 10% (dez por cento) sobre o valor da referência ocupada pelo profissional na Tabela de Vencimento do Cargo de Provimento Efetivo.

§ 3.º - A gratificação prevista no inciso III, sempre em caráter excepcional, corresponde a 5%(cinco por cento) calculada sobre o valor do piso inicial da classe a que pertence na Tabela de Vencimento do Cargo de Provimento Efetivo.

§ 4.º - A gratificação prevista no inciso IV, será concedida nos termos da Lei Municipal Nº 788/83 de 05.08.83 referendada no art. 76 do Estatuto dos Funcionários Públicos deste Município.

§ 5º - A gratificação prevista no inciso V, enquanto perdurar o exercício da função, corresponde a 10%(dez por cento) sobre o valor da referência ocupada pelo profissional na Tabela de Vencimento do Cargo de Provimento Efetivo.

Art. 55 - Quando o exercício das funções estabelecidas no art. 53 desta lei implicar na ampliação da carga horária, os Profissionais designados deverão perceber cumulativamente a gratificação pelo exercício do segundo período.

Art. 56 - A gratificação prevista no inciso II do artigo 53, poderá ser concedida a Funcionário Municipal designado para desempenhar aquela função, observada a experiência mínima de dois anos adquiridos em atividades administrativas do magistério público ou privado.

Seção V **Da Tabela De Vencimento Do** **Magistério Público Municipal**

Art. 57 - A Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional, Profissionais da Educação, Anexo IV desta Lei, é composta, em linha vertical, de um Piso Inicial de Vencimento e 40 referências ou níveis de vencimento, representadas por algarismos arábicos de 01 a 40, com progressão horizontal constante em intervalos adicionais acumulados de 2%, tomados como base o piso inicial (referência 1(um)) e, 06(seis) linhas horizontais(classes), representadas pelo abecedário de A a F, com progressão constante em intervalos adicionais acumulados de 10% tomados como base o piso inicial de vencimento da classe anterior, cujos valores serão reajustados mediante autorização do Legislativo Municipal.

§ 1º - Para efeito desta Lei o piso inicial de vencimento terá a referência 1(um) e é a inicial da carreira do Profissional da Educação, constante na Tabela de Vencimento – Grupo Ocupacional VI desta Lei, por 20:00(vinte) horas semanais.

§ 2º - Na ampliação da carga horária prevista no § 4º do art. 58 e § 2º do art. 59 o vencimento do Profissional da Educação será equivalente às horas trabalhadas e calculadas sobre a referência ocupada.

Seção VI **Da Jornada De Trabalho E Da Hora-Atividade**

Art. 58 - A jornada de trabalho será de 20 (vinte) horas semanais, em um turno diário completo que equivalerá ao exercício de um cargo público.

§ 1.º - A jornada prevista no caput deste artigo será dividida em:

- I – horas-aula;
- II – horas-atividade.

§ 2.º - Hora-aula: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

§ 3.º - Hora-atividade: tempo reservado ao Professor em exercício de docência para, no recinto escolar:

- I – planejar, preparar e avaliar o trabalho didático;
- II – colaborar com a administração da escola;
- III – participar de reuniões pedagógicas e de articulação com a comunidade;
- IV - aperfeiçoar seu trabalho profissional.

§ 4º - Será concedido, em caráter excepcional, ampliação da carga horária estabelecida no caput até o máximo de 40:00(quarenta) horas semanais.

Art. 59 - A hora-atividade corresponde a 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho.

§ 1.º - O professor cuja jornada for equivalente a 40 (quarenta) horas semanais terá a hora-atividade calculada com base no mesmo percentual referido no caput deste artigo.

§ 2.º - Eventuais jornadas de 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais observarão a mesma proporção entre horas-aula e horas-atividade.

§ 3.º - Terão direito à hora-atividade somente os profissionais que exerçam a docência.

Seção VII Das Férias

Art. 60 - Observado o disposto no art. 90 do Estatuto dos Funcionários, os profissionais da educação, grupo ocupacional VI, gozarão anualmente 45 (quarenta e cinco) dias de férias, distribuídos nos períodos de recesso escolar, conforme dispuser o calendário escolar, dos quais pelo menos 30(trinta) dias devem ser consecutivos.

Parágrafo único - No período de férias consecutivas do que trata este artigo, é vedada a aplicação do disposto no § 3º do art. 90 do Estatuto dos Funcionários.

Seção VIII Dos Deveres E Obrigações

Art. 61 - Os docentes incumbir-se-ão de:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - zelar pela aprendizagem do aluno;
- IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - ministrar aulas nos dias letivos estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI - colaborar nas atividades de articulação da escola, com a comunidade e famílias da localidade.

Art. 62 - É dever inerente ao profissional da Educação diligenciar pelo seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Parágrafo único - Inclue-se no dever previsto no artigo anterior, a participação do profissional da educação em quaisquer modalidades de reuniões para estudos e debates promovidos ou reconhecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 63 - A Administração central da educação, as Unidades escolares do ensino fundamental e as instituições de educação infantil, por parte de seus dirigentes incumbir-se-ão de:

- I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;
- II - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- III - zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- IV - articular-se com a família e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.

Art. 64 - A cedência para outras funções fora do sistema municipal de ensino só será admitida sem ônus para este, observado o disposto no art. 103 do Estatuto dos Funcionários de Coronel Vivida-Pr.

CAPÍTULO VII

Seção única Da Função Gratificada

Art. 65 - A função gratificada (FG) é vantagem acessória ao vencimento do funcionário efetivo, não constitui emprego, cargo ou estabilidade no serviço público municipal, sendo atribuída pelo efetivo exercício da função de chefia ou encargos de responsabilidade e confiança para o desempenho de atividades que não justifique a criação de cargos em comissão.

§ 1º - A Função Gratificada, na forma Anexo IX desta Lei, somente será exercida por funcionários integrantes das carreiras de Provedimento Efetivo.

§ 2º - A forma de concessão, obedecerá ao disposto nesta Lei e no Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, especialmente em seus arts. 67 a 71.

Art. 66 - As gratificações concedidas aos funcionários públicos municipais de Coronel Vivida, seja qual for à natureza do encargo ou responsabilidade, são mutuamente excludentes.

CAPÍTULO VIII

Seção única Das Disposições Finais

Art. 67 - Fica estabelecido o mês de março como data base para revisão geral anual da remuneração de todos os funcionários/servidores públicos municipais, ativos e inativos, ouvidas as entidades representativas dos mesmos.

§ 1º - Para efeitos desta Lei considera-se:

- I – recomposição ou atualização: o acréscimo no valor nominal do salário/vencimento por incorporação do índice inflacionário, mediante lei municipal;
- II – reajuste: o acréscimo no salário/vencimento proveniente de lei municipal, cujo valor seja maior que o índice inflacionário;
- III – revisão geral anual: o aumento linear do salário/vencimento aplicado a todos os servidores municipais, agentes públicos e políticos, mediante lei municipal.

§ 2º - Na revisão geral anual ou recomposição do salário ou vencimento dos funcionários ou servidores públicos municipais, será aplicado fator resultante da média aritmética entre o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE e o Índice do Custo de Vida - ICV-DIEESE, acumulados dos doze meses anteriores.

Art. 68 - A primeira revisão das Tabelas de Vencimento constantes nesta Lei ocorrerá, a partir do ano de 2007, no mês da data base estabelecida no artigo anterior.

Art. 69 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei, correrão pelas dotações constantes no Orçamento Geral para o exercício corrente.

Art. 70 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente os arts. 19 e 20 da Lei Municipal nº 1021 de 27/10/1989.

Gabinete do Prefeito Municipal de Coronel Vivida, Estado do Paraná, aos 27(vinte e sete) dias do mês de março de 2006, 117º da República e 51º do Município.

PEDRO MEZZOMO
Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se:

Degelso Strapazzon
Assessor de Planejamento das Secretarias de
Administração e Fazenda

ANEXO I
CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Grupo Ocupacional I					
Agente de Apoio I					
CARGO PÚBLICO	CBO	Nº de Vagas	CH	Escolaridade mínima para ingresso na carreira de provimento efetivo	Vencimento Inicial Classe "A"
Operário	992225	20	44	Formação Completa no Ensino Fundamental	350,00
Auxiliar de Serviços Gerais	514225	40	40		
Vigia	517420	04	44		
Agente de Saúde Pública	515110	08	40		
Agente Comunitária de Saúde	515105	25	40		
Nº Total de Vagas		97			

Grupo Ocupacional II					
Agente de Apoio II					
CARGO PÚBLICO	CBO	Nº de Vagas	CH	Escolaridade mínima para ingresso na carreira de provimento efetivo	Vencimento Inicial Classe "A"
Agente Social	515110	05	40	Formação Completa no Ensino Médio e/ou Curso Técnico Profissionalizante no Cargo Público ou na área de atuação, conforme dispuser o Edital de Concurso.	480,00
Auxiliar de Enfermagem	322230	18	30		
Auxiliar de Odontologia	322415	02	40		
Auxiliar de Saneamento	352210	02	40		
Auxiliar de Laboratório	515215	01	40		
Auxiliar Administrativo	411005	18	40		
Auxiliar de Biblioteca	03711	01	40		
Telefonista	422205	02	30		
Viveirista Florestal	632015	02	44		
Auxiliar de Oficina Mecânica	919110	02	44		
Auxiliar Operacional	09191	05	44		
Lubrificador de Veículos Automotores	09191	01	44		
Nº Total de Vagas		59			

ANEXO I
CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Grupo Ocupacional III					
Agente de Execução					
CARGO PÚBLICO	CBO	Nº de Vagas	CH	Escolaridade mínima para ingresso na carreira de provimento efetivo	Vencimento Inicial Classe "A"
Operador de Máquina Rodoviária	715125	20	44	Formação Completa no Ensino Médio, admitida, durante o prazo de 05 anos da publicação desta Lei, como formação mínima, à obtida nas séries finais do Ensino Fundamental - 1º Grau Completo.	680,00
Motorista	782510	30	44		
Mecânico	913120	02	44		
Agente de Manutenção	09914	01	44		
Pedreiro	715210	04	44		
Carpinteiro	71505	02	44		
Mestre de Obras	710205	01	44		
Nº Total de Vagas		60			

Grupo Ocupacional IV					
Agente Técnico					
CARGO PÚBLICO	CBO	Nº de Vagas	CH	Escolaridade mínima para ingresso na carreira de provimento efetivo	Vencimento Inicial Classe "A"
Secretária	351505	05	40	Formação Completa no Ensino Médio com curso Técnico ou Profissionalizante no Cargo Público ou na área de atuação, conforme dispuser o Edital de Concurso ¹ .	720,00
Técnico de Enfermagem	322205	08	30		
Técnico de Saneamento	312210	01	40		
Técnico de Higiene Dental	322405	04	40		
Técnico de Laboratório	324205	01	40		
Assistente Administrativo	411010	10	40		
Técnico de Tributos	254420	03	40		
Fiscal de Tributos	254410	05	40		
Técnico em Contabilidade	351105	07	40		
Técnico Agropecuário	321110	04	40		
Técnico de Estradas	312205	02	40		
Técnico de Edificações	318510	01	40		
Operador de Raios-X	03241	01	30		
Fiscal de Obras	318510	02	40		
Total de Vagas		54			

¹ Para os cargos de: Assistente Administrativo, Fiscal de Tributos e Técnico de Tributos será admitido: Curso Completo de Técnico em Contabilidade/Administração OU estar matriculado e cursando curso de Graduação em Direito/Administração/Ciências Contábeis, nos termos que dispuser o regulamento de concurso.

**ANEXO I
CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

Grupo Ocupacional V Agente Profissional I					
CARGO PÚBLICO	CBO	Nº de Vagas	CH	Escolaridade mínima para ingresso na carreira de provimento efetivo	Vencimento Inicial Classe "A"
Enfermeiro	223505	06	40	Formação completa no ensino superior, em curso de graduação no cargo público.	1.680,00
Bioquímico	223410	02	30		
Cirurgião Dentista	223208	06	20		
Médico Veterinário	223305	02	40		
Nutricionista	223710	02	30		
Assistente Social	251605	03	40		
Psicólogo	251530	02	30		
Advogado	241005	02	20		
Contador	252210	02	40		
Administrador	252105	02	40		
Técnico Municipal de Nível Superior	111415	02	40		
Engenheiro Agrônomo	222110	01	30		
Engenheiro Civil	214205	02	30		
Engenheiro Florestal	222120	01	30		
Técnico Desportivo	224125	01	40		
Tecnólogo Construção Civil	312105	01	40		
Fisioterapeuta	223605	02	30		
Bibliotecário	261205	01	40		
Farmacêutico	02234	01	40		
Fonoaudiólogo	223610	01	30		
Pedagogo	239415	01	40		
Supervisor Pedagógico	239430	03	40		
Nº Total de Vagas		56			

Grupo Ocupacional VI Agente Profissional II					
CARGO PÚBLICO	CBO	Nº de Vagas	CH	Escolaridade mínima para ingresso na carreira de provimento efetivo	Vencimento Inicial Classe "A"
Médico, Clínico Geral.	223156	05	20	Formação completa no ensino superior, em curso de graduação em medicina.	2.540,00
Médico da Família	223116	05	20		
Nº Total de Vagas		10			

ANEXO II
CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Grupo Ocupacional VII Profissionais da Educação					
Cargo Público	Carga Horária Semanal	Nº De Vagas	Classes	Níveis de Formação Profissional	Vencimento Inicial R\$
PROFESSOR MUNICIPAL	20:00	180	A	Ensino Médio, Na Modalidade Normal.	398,20
			B	Ensino Médio, Na Modalidade Normal Mais Estudos Adicionais.	438,00
			C	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena	503,70
			D	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena Em Pedagogia	604,46
			E	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena Com Especialização Na Área Do Magistério	634,68
			F	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena E Mestrado Na Área Do Magistério	666,42
Nº Total de Vagas		180			

ANEXO III
TABELA DE SALÁRIOS
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL I				GRUPO OCUPACIONAL II				GRUPO OCUPACIONAL III			
Agente de Apoio I				Agente de Apoio II				Agente de Execução			
Nível/Ref	Classes			Nível/Ref	Classes			Nível/Ref	Classes		
	A	B	C		A	B	C		A	B	C
PISO/1	350,00	385,00	423,50	PISO/1	480,00	528,00	580,80	PISO/1	680,00	748,00	822,80
2	360,50	396,55	436,21	2	494,40	543,84	598,22	2	700,40	770,44	847,48
3	371,32	408,45	449,29	3	509,23	560,16	616,17	3	721,41	793,55	872,91
4	382,45	420,70	462,77	4	524,51	576,96	634,66	4	743,05	817,36	899,10
5	393,93	433,32	476,65	5	540,24	594,27	653,70	5	765,35	841,88	926,07
6	405,75	446,32	490,95	6	556,45	612,10	673,31	6	788,31	867,14	953,85
7	417,92	459,71	505,68	7	573,15	630,46	693,51	7	811,96	893,15	982,47
8	430,46	473,50	520,85	8	590,34	649,37	714,31	8	836,31	919,95	1011,94
9	443,37	487,71	536,48	9	608,05	668,85	735,74	9	861,40	947,54	1042,30
10	456,67	502,34	552,57	10	626,29	688,92	757,81	10	887,25	975,97	1073,57
11	470,37	517,41	569,15	11	645,08	709,59	780,55	11	913,86	1005,25	1105,77
12	484,48	532,93	586,22	12	664,43	730,88	803,96	12	941,28	1035,41	1138,95
13	499,02	548,92	603,81	13	684,37	752,80	828,08	13	969,52	1066,47	1173,12
14	513,99	565,39	621,92	14	704,90	775,39	852,92	14	998,60	1098,46	1208,31
15	529,41	582,35	640,58	15	726,04	798,65	878,51	15	1028,56	1131,42	1244,56
16	545,29	599,82	659,80	16	747,82	822,61	904,87	16	1059,42	1165,36	1281,90
17	561,65	617,81	679,59	17	770,26	847,28	932,01	17	1091,20	1200,32	1320,35
18	578,50	636,35	699,98	18	793,37	872,70	959,97	18	1123,94	1236,33	1359,96
19	595,85	655,44	720,98	19	817,17	898,88	988,77	19	1157,65	1273,42	1400,76
20	613,73	675,10	742,61	20	841,68	925,85	1018,44	20	1192,38	1311,62	1442,78
21	632,14	695,35	764,89	21	866,93	953,63	1048,99	21	1228,16	1350,97	1486,07
22	651,10	716,21	787,83	22	892,94	982,24	1080,46	22	1265,00	1391,50	1530,65
23	670,64	737,70	811,47	23	919,73	1011,70	1112,87	23	1302,95	1433,25	1576,57
24	690,76	759,83	835,81	24	947,32	1042,05	1146,26	24	1342,04	1476,24	1623,87
25	711,48	782,63	860,89	25	975,74	1073,32	1180,65	25	1382,30	1520,53	1672,58
26	732,82	806,10	886,71	26	1005,01	1105,51	1216,07	26	1423,77	1566,15	1722,76
27	754,81	830,29	913,32	27	1035,16	1138,68	1252,55	27	1466,48	1613,13	1774,44
28	777,45	855,20	940,72	28	1066,22	1172,84	1290,12	28	1510,48	1661,52	1827,68
29	800,77	880,85	968,94	29	1098,21	1208,03	1328,83	29	1555,79	1711,37	1882,51
30	824,80	907,28	998,01	30	1131,15	1244,27	1368,69	30	1602,46	1762,71	1938,98
31	849,54	934,50	1027,95	31	1165,09	1281,59	1409,75	31	1650,54	1815,59	1997,15
32	875,03	962,53	1058,78	32	1200,04	1320,04	1452,05	32	1700,05	1870,06	2057,07
33	901,28	991,41	1090,55	33	1236,04	1359,64	1495,61	33	1751,06	1926,16	2118,78
34	928,32	1021,15	1123,26	34	1273,12	1400,43	1540,48	34	1803,59	1983,95	2182,34
35	956,17	1051,78	1156,96	35	1311,31	1442,45	1586,69	35	1857,70	2043,47	2247,81
36	984,85	1083,34	1191,67	36	1350,65	1485,72	1634,29	36	1913,43	2104,77	2315,25
37	1014,40	1115,84	1227,42	37	1391,17	1530,29	1683,32	37	1970,83	2167,91	2384,70
38	1044,83	1149,31	1264,24	38	1432,91	1576,20	1733,82	38	2029,95	2232,95	2456,24
39	1076,17	1183,79	1302,17	39	1475,90	1623,49	1785,83	39	2090,85	2299,94	2529,93
40	1108,46	1219,31	1341,24	40	1520,17	1672,19	1839,41	40	2153,58	2368,94	2605,83

ANEXO III
TABELA DE VENCIMENTO
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL IV				GRUPO OCUPACIONAL V				GRUPO OCUPACIONAL VI			
Agente Técnico				Agente Profissional I				Agente Profissional II			
Nível/Ref	Classes			Nível/Ref	Classes			Nível/Ref	Classes		
	A	B	C		A	B	C		A	B	C
PISO/1	720,00	792,00	871,20	PISO/1	1680,00	1848,00	2032,80	PISO/1	2540,00	2794,00	3073,40
2	741,60	815,76	897,34	2	1730,40	1903,44	2093,78	2	2616,20	2877,82	3165,60
3	763,85	840,23	924,26	3	1782,31	1960,54	2156,60	3	2694,69	2964,15	3260,57
4	786,76	865,44	951,98	4	1835,78	2019,36	2221,30	4	2775,53	3053,08	3358,39
5	810,37	891,40	980,54	5	1890,85	2079,94	2287,93	5	2858,79	3144,67	3459,14
6	834,68	918,15	1009,96	6	1947,58	2142,34	2356,57	6	2944,56	3239,01	3562,91
7	859,72	945,69	1040,26	7	2006,01	2206,61	2427,27	7	3032,89	3336,18	3669,80
8	885,51	974,06	1071,47	8	2066,19	2272,81	2500,09	8	3123,88	3436,27	3779,89
9	912,07	1003,28	1103,61	9	2128,17	2340,99	2575,09	9	3217,60	3539,36	3893,29
10	939,44	1033,38	1136,72	10	2192,02	2411,22	2652,34	10	3314,12	3645,54	4010,09
11	967,62	1064,38	1170,82	11	2257,78	2483,56	2731,91	11	3413,55	3754,90	4130,39
12	996,65	1096,31	1205,94	12	2325,51	2558,06	2813,87	12	3515,95	3867,55	4254,30
13	1026,55	1129,20	1242,12	13	2395,28	2634,81	2898,29	13	3621,43	3983,58	4381,93
14	1057,34	1163,08	1279,39	14	2467,14	2713,85	2985,24	14	3730,08	4103,08	4513,39
15	1089,06	1197,97	1317,77	15	2541,15	2795,27	3074,79	15	3841,98	4226,18	4648,79
16	1121,74	1233,91	1357,30	16	2617,39	2879,12	3167,04	16	3957,24	4352,96	4788,26
17	1155,39	1270,93	1398,02	17	2695,91	2965,50	3262,05	17	4075,95	4483,55	4931,90
18	1190,05	1309,06	1439,96	18	2776,78	3054,46	3359,91	18	4198,23	4618,06	5079,86
19	1225,75	1348,33	1483,16	19	2860,09	3146,10	3460,71	19	4324,18	4756,60	5232,26
20	1262,52	1388,78	1527,65	20	2945,89	3240,48	3564,53	20	4453,91	4899,30	5389,23
21	1300,40	1430,44	1573,48	21	3034,27	3337,69	3671,46	21	4587,52	5046,27	5550,90
22	1339,41	1473,35	1620,69	22	3125,29	3437,82	3781,61	22	4725,15	5197,66	5717,43
23	1379,59	1517,55	1669,31	23	3219,05	3540,96	3895,06	23	4866,90	5353,59	5888,95
24	1420,98	1563,08	1719,39	24	3315,63	3647,19	4011,91	24	5012,91	5514,20	6065,62
25	1463,61	1609,97	1770,97	25	3415,09	3756,60	4132,26	25	5163,30	5679,63	6247,59
26	1507,52	1658,27	1824,10	26	3517,55	3869,30	4256,23	26	5318,20	5850,02	6435,02
27	1552,75	1708,02	1878,82	27	3623,07	3985,38	4383,92	27	5477,74	6025,52	6628,07
28	1599,33	1759,26	1935,19	28	3731,77	4104,94	4515,44	28	5642,07	6206,28	6826,91
29	1647,31	1812,04	1993,24	29	3843,72	4228,09	4650,90	29	5811,34	6392,47	7031,72
30	1696,73	1866,40	2053,04	30	3959,03	4354,93	4790,43	30	5985,68	6584,24	7242,67
31	1747,63	1922,39	2114,63	31	4077,80	4485,58	4934,14	31	6165,25	6781,77	7459,95
32	1800,06	1980,06	2178,07	32	4200,13	4620,15	5082,16	32	6350,20	6985,22	7683,75
33	1854,06	2039,47	2243,41	33	4326,14	4758,75	5234,63	33	6540,71	7194,78	7914,26
34	1909,68	2100,65	2310,71	34	4455,92	4901,52	5391,67	34	6736,93	7410,62	8151,69
35	1966,97	2163,67	2380,04	35	4589,60	5048,56	5553,42	35	6939,04	7632,94	8396,24
36	2025,98	2228,58	2451,44	36	4727,29	5200,02	5720,02	36	7147,21	7861,93	8648,12
37	2086,76	2295,44	2524,98	37	4869,11	5356,02	5891,62	37	7361,63	8097,79	8907,57
38	2149,36	2364,30	2600,73	38	5015,18	5516,70	6068,37	38	7582,48	8340,72	9174,80
39	2213,84	2435,23	2678,75	39	5165,64	5682,20	6250,42	39	7809,95	8590,95	9450,04
40	2280,26	2508,29	2759,11	40	5320,61	5852,67	6437,93	40	8044,25	8848,67	9733,54

**ANEXO IV
TABELA DE VENCIMENTO
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

GRUPO OCUPACIONAL VI						
Profissional da Educação						
Nível/Ref	Classes					
	A	B	C	D	E	F
PISO/1	398,20	438,00	503,70	604,46	634,68	666,42
2	406,16	446,76	513,77	616,55	647,37	679,75
3	414,29	455,70	524,05	628,88	660,32	693,34
4	422,57	464,81	534,53	641,46	673,53	707,21
5	431,02	474,11	545,22	654,29	687,00	721,35
6	439,64	483,59	556,13	667,37	700,74	735,78
7	448,44	493,26	567,25	680,72	714,75	750,50
8	457,41	503,12	578,59	694,33	729,05	765,51
9	466,55	513,19	590,16	708,22	743,63	780,82
10	475,89	523,45	601,97	722,39	758,50	796,43
11	485,40	533,92	614,01	736,83	773,67	812,36
12	495,11	544,60	626,29	751,57	789,14	828,61
13	505,01	555,49	638,81	766,60	804,93	845,18
14	515,11	566,60	651,59	781,93	821,03	862,09
15	525,42	577,93	664,62	797,57	837,45	879,33
16	525,42	577,93	664,62	797,57	837,45	879,33
17	535,92	589,49	677,91	813,52	854,20	896,91
18	546,64	601,28	691,47	829,79	871,28	914,85
19	557,58	613,31	705,30	846,39	888,71	933,15
20	568,73	625,57	719,41	863,32	906,48	951,81
21	580,10	638,08	733,80	880,58	924,61	970,85
22	591,70	650,84	748,47	898,20	943,10	990,27
23	603,54	663,86	763,44	916,16	961,96	1010,07
24	615,61	677,14	778,71	934,48	981,20	1030,27
25	627,92	690,68	794,28	953,17	1000,83	1050,88
26	640,48	704,50	810,17	972,24	1020,84	1071,89
27	653,29	718,59	826,37	991,68	1041,26	1093,33
28	666,36	732,96	842,90	1011,51	1062,09	1115,20
29	679,68	747,62	859,76	1031,74	1083,33	1137,50
30	693,28	762,57	876,95	1052,38	1104,99	1160,25
31	707,14	777,82	894,49	1073,43	1127,09	1183,46
32	721,28	793,38	912,38	1094,90	1149,63	1207,13
33	735,71	809,24	930,63	1116,79	1172,63	1231,27
34	750,42	825,43	949,24	1139,13	1196,08	1255,90
35	765,43	841,94	968,23	1161,91	1220,00	1281,01
36	780,74	858,78	987,59	1185,15	1244,40	1306,63
37	796,36	875,95	1007,34	1208,85	1269,29	1332,77
38	812,28	893,47	1027,49	1233,03	1294,68	1359,42
39	828,53	911,34	1048,04	1257,69	1320,57	1386,61
40	845,10	929,57	1069,00	1282,84	1346,98	1414,34

ANEXO V
Requisitos De Escolaridade Para Progresso Nas Carreiras
Do Serviço Público Municipal

Promoção Horizontal

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO PÚBLICO	CLASSE	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
I. AGENTE DE APOIO I	Agente Comunitária de Saúde Agente de Saúde Pública Auxiliar de Serviços Gerais Operário Vigia	A	Formação Completa no Ensino Fundamental.
		B	Formação Completa no Ensino Médio.
		C	Formação Completa no Ensino Médio com curso Técnico ou Profissionalizante.
II. AGENTE DE APOIO II	Agente Social Auxiliar Administrativo Auxiliar de Biblioteca Auxiliar de Enfermagem Auxiliar de Laboratório Auxiliar de Odontologia Auxiliar de Oficina Mecânica Auxiliar de Saneamento Auxiliar Operacional Lubrificador de Veículos Automotores Telefonista Viveirista Florestal	A	Formação Completa no Ensino Médio.
		B	Formação Completa no Ensino Médio com curso Técnico ou Profissionalizante.
		C	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação, diretamente relacionado com as funções do cargo público exercido.
III. AGENTE DE EXECUÇÃO	Agente de Manutenção Carpinteiro Mecânico Mestre de Obras Motorista Operador de Máquina Rodoviária Pedreiro	A	Formação Completa no Ensino Médio. ²
		B	Formação Completa no Ensino Médio com curso Técnico ou Profissionalizante.
		C	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação, diretamente relacionado com as funções do cargo público exercido.
IV. AGENTE TÉCNICO	Assistente Administrativo Fiscal de Obras Fiscal de Tributos Operador de Raios-X Secretária Técnico Agropecuário Técnico de Edificações Técnico de Enfermagem Técnico de Estradas Técnico de Higiene Dental Técnico de Laboratório Técnico de Saneamento Técnico de Tributos Técnico em Contabilidade	A	Formação Completa no Ensino Médio com curso Técnico ou Profissionalizante no cargo público ³ .
		B	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação, diretamente relacionado com as funções do cargo público exercido.
		C	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação, com curso de Pós-Graduação diretamente relacionado com as funções do cargo público exercido.

² Admitida, durante o prazo de 05 anos da publicação desta Lei, como formação mínima, à obtida nas séries finais do Ensino Fundamental - 1º Grau Completo.

³ Para os cargos de: Assistente Administrativo, Fiscal e Técnico de Tributos é admitido curso técnico ou profissionalizante diretamente relacionado com a área de atuação e/ou serviço público municipal.

ANEXO V
Requisitos De Escolaridade Para Progresso Nas Carreiras
Do Serviço Público Municipal

Promoção Horizontal

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO PÚBLICO	CLASSE	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
<p style="text-align: center;">V.</p> <p style="text-align: center;">AGENTE</p> <p style="text-align: center;">PROFISSIONAL I</p>	Administrador Advogado Assistente Social Bibliotecário Bioquímico Cirurgião Dentista Contador Enfermeiro Engenheiro Agrônomo Engenheiro Civil Engenheiro Florestal Farmacêutico Fisioterapeuta Fonoaudiólogo Médico Veterinário Nutricionista Pedagogo Psicólogo Supervisor Pedagógico Técnico Desportivo Técnico Municipal de Nível Superior Tecnólogo Construção Civil	A	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação no cargo público.
		B	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação no Cargo Público, com curso de Pós-Graduação diretamente relacionada com as funções do cargo público exercido.
		C	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação no Cargo Público e Mestrado, diretamente relacionado com as funções do cargo público exercido.

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO PÚBLICO	CLASSE	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
<p style="text-align: center;">VI.</p> <p style="text-align: center;">AGENTE</p> <p style="text-align: center;">PROFISSIONAL II</p>	Médico, Clínico Geral Médico da Família	A	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação em medicina.
		B	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de medicina, com curso de Pós-Graduação diretamente relacionada com as funções do cargo público exercido.
		C	Formação Completa no Ensino Superior, em curso de graduação em medicina e Mestrado, diretamente relacionado com as funções do cargo público exercido.

ANEXO VI
Requisitos De Escolaridade Para Progresso Nas Carreiras
Do Serviço Público Municipal

Promoção Horizontal

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO PÚBLICO	CLASSE	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
VII PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	PROFESSOR MUNICIPAL	A	Ensino Médio, Na Modalidade Normal.
		B	Ensino Médio, Na Modalidade Normal Mais Estudos Adicionais.
		C	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena
		D	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena Em Pedagogia
		E	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena Com Especialização Na Área Do Magistério
		F	Ensino Superior Em Curso De Licenciatura Plena E Mestrado Na Área Do Magistério

ANEXO VII

**TABELA DE PROMOÇÃO VERTICAL POR TITULAÇÃO
GRUPOS OCUPACIONAIS I a VI**

Especificações	Critérios	Créditos
1 - Participação Em Eventos - Duração Mínima 02 Dias.	Área de atuação ou diretamente relacionada com as atividades do Setor Público.	2 Créditos cada Evento.
2 - Cursos De Aperfeiçoamento Profissional Com Carga Horária Mínima De 16:00 Horas	Área de atuação ou diretamente relacionada com as atividades do Setor Público.	2 Créditos cada 8:00 (Oito)Horas
3 - Docência Em Cursos destinados a Funcionários	Área de atuação ou diretamente relacionada com as atividades do Setor Público.	5 Créditos cada 4:00 (quatro) horas
4 - Publicações	Autoria de artigo relativo a Área específica da atividade profissional, publicado em revista científica ou técnica, por artigo.	5 Créditos Por Publicação
Total De Créditos a Serem Alcançados para Promoção Horizontal Por Titulação		20

ANEXO VIII

**TABELA DE PROMOÇÃO VERTICAL POR TITULAÇÃO
GRUPO OCUPACIONAL VII – PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**

Especificações	Crítérios	Créditos
1 - Participação Em Eventos - Duração Mínima 02 Dias.	Área Do Magistério	2 Créditos Cada Evento.
2 - Cursos De Aperfeiçoamento Profissional Com Carga Horária Mínima De 16:00 Horas	Área Do Magistério	2 Créditos Cada 8:00 (Oito)Horas
3 - Docência Em Cursos Destinados A Professores	Área Do Magistério	5 Créditos Cada 4:00 (Quatro) Horas
4 - Publicações	Autoria De Artigo Relativo À Área Específica Da Atividade Profissional, Publicado Em Revista Científica Ou Técnica, Por Artigo.	5 Créditos Por Publicação
Total De Créditos a Serem Alcançados para Promoção Horizontal Por Titulação		20

ANEXO IX
FUNÇÃO GRATIFICADA

Função Gratificada	Símbolo	Atribuição
Chefia	FG - 1	Para desempenho de função de Chefe de Divisão de Departamento, diretamente subordinada a respectiva Secretaria Municipal constante da Estrutura Organizacional do Poder Executivo – Lei nº 1459 de 19/12/1997.
Responsabilidade Técnica, Gerencial, Programática.	FG – 2	Para o desempenho de atividades de orientação ou responsabilidade técnica, gerencial e de programas municipais.
Coordenação de Equipes de Trabalho	FG - 3	Para coordenar, supervisionar e orientar equipes de trabalho voltadas para a execução de atividades fins.

Coronel Vivida, Estado do Paraná.