

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARIRANHA DO IVAÍ

ESTADO DO PARANÁ

Rua Londrina, 83 – Fone/Fax: (0**43) 433-1013

CNPJ: 01.612.453/0001-31 – CEP: 86.880-000 – Ariranha do Ivaí – Pr.

LEI 138/2003

SÚMULA: Institui o Plano de Classificação de Cargos, Empregos, Funções, Carreiras e Remuneração dos Servidores e Empregados Públicos do Município de Ariranha do Ivaí, Estado do Paraná, e dá outras providências.

SILVIO GABRIEL PETRASSI, PREFEITO MUNICIPAL DE ARIRANHA DO IVAÍ, ESTADO DO PARANÁ, FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU, E ELE PREFEITO MUNICIPAL SANCIONOU A SEGUINTE,

LEI

TÍTULO I

DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS, FUNÇÕES EM CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

ARTIGO 1º - Esta Lei tem como propósito instituir e organizar os Cargos Públicos da Administração Direta do Serviço Público Municipal de Ariranha do Ivaí, Estado do Paraná, em carreiras funcionais dentro do Plano de Classificação de Cargos, Empregos, Funções e Remuneração, definindo o Quadro Geral de Servidores e Empregados Municipais, tendo como fundamentos a valorização da função pública, a profissionalização e o aperfeiçoamento do Servidor e Empregado Municipal, dando outras providencias nas relações de trabalho deste com o Município de Ariranha do Ivaí.

ARTIGO 2º - As relações de trabalho entre o Poder Público e o Servidor ou Empregado Municipal da Administração Direta do Município de Ariranha do Ivaí, serão regidos pelo Regime Jurídico Estatutário definido na Lei Municipal n.º 111/2002, no disposto nesta Lei, e o que dispuser a C.L.T.

PUBLICADO(A) NO JORNAL
PARANÁ CENTRO
N.º 465 Pág: 18
Edição de 23/06/2003

CAPÍTULO II

DO PLANO DE CARGOS, EMPREGOS, FUNÇÕES EM CARREIRAS

ARTIGO 3º - O Plano de Cargos, Empregos e Funções em Carreiras, é o conjunto de todos os Cargos, Empregos e funções, e estes por seus ocupantes executam as atribuições da carreira de competência do Poder Executivo Municipal.

PARÁGRAFO 1º - Os Cargos, Empregos e Funções de cada um dos Grupos Ocupacionais que formam o Plano de Cargos, Empregos e Funções em carreira, são os constantes da Estrutura de Cargos, Empregos e Funções na Estrutura da Administração Municipal, Anexo I, Tabelas A, B e C, que integram esta Lei;

PARÁGRAFO 2º - Na Estrutura dos Cargos, Empregos e Funções, cada Cargo, Emprego ou Classe de Cargo e Emprego, tem um símbolo, um Padrão e Referências que indicam o valor do vencimento, subsídio e gratificações, Anexo II, Tabelas A, B, e C, integrantes desta Lei.

ARTIGO 4º - Para os efeitos desta Lei, são assim definidos os principais conceitos que operacionalizam o Plano de Classificação de Cargos, Empregos e Funções em Carreiras e Remuneração :

I - Cargo e Emprego, entendido como um conjunto de tarefas, deveres e atribuições, executado em horário integral ou parcial de serviços, traz responsabilidades a seus ocupantes, o conjunto de tarefas, deveres e atribuições e responsabilidades, será definido pelo Poder Executivo Municipal, conforme o disposto no Anexo II, desta Lei, podendo ser alterado, modificado e substituído parcial ou totalmente, sempre no interesse de adequar-se com as atribuições gerais do Poder Executivo Municipal, o Cargo ou o Emprego, quando compostos ou desmembrados em Classe, mantém a mesma denominação, identificando-se o ocupante pela Classe;

II - Carreira, é o agrupamento de Classe de conteúdo ocupacional semelhante, dispostas em ordem crescente de complexidade, observada a escolaridade, a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos, mantendo correlação com as atribuições dos órgãos e entidades da Administração;

III - Classe, é o agrupamento de Cargos ou Empregos da mesma denominação, e com o mesmo nível de atribuições e responsabilidade, quanto a capacidade, grau de conhecimento, experiência e habilidade para o exercício do Cargo, pela similaridade formada pelo esforço e pelos requisitos, abrigam-se na mesma Classe de Cargos, e seus ocupantes a exercer diferentes funções;

IV - Grupo Ocupacional, é o conjunto de Classes e de Carreiras que guardam semelhança quanto a natureza das atribuições e qualificações básicas, e norteia os critérios dos requisitos indispensáveis ao ocupante do Cargo ou Emprego;

V - Padrão, é o vencimento-base expresso de 01 (um) até 12 (doze), aplicável a cada uma das Classes como retribuição financeira pelo efetivo exercício do Cargo ou Emprego;

VI - Referência, é a posição distinta na faixa de remuneração dentro de cada Padrão, identificadas por letras de "A" a "J", correspondente ao posicionamento de um ocupante de Cargo ou Emprego na Tabela Geral de Vencimentos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os conceitos que operacionalizam o Plano de Classificação de Cargos, Empregos e Funções em Carreira e Remuneração, com o de Cargo ou Emprego Público, compreendendo Cargo de Provimento em Comissão, Funções Gratificadas, Subsídio, Servidor, Empregado e Remuneração constam do Estatuto dos Servidores Municipais de Ariranha do Ivaí, Estado do Paraná.

ARTIGO 5º - A Estrutura Básica dos Cargos e Empregos fundamentam-se na similaridade, dividindo o conjunto dos Cargos e Empregos de Provimento Efetivos integrantes da Administração Direta, composto por duas partes :

I - Uma permanente, formada pelos Cargos ou Empregos de Provimento Efetivo essenciais ao funcionamento regular da Administração Direta;

II - Uma especial, denominada de Quadro de Cargos de Provimento em Comissão que agrupa Cargos de qualquer natureza, que serão nomeados "*ad nutum*" na medida do interesse da Administração.

ARTIGO 6º - As funções dentro da Estrutura definida no artigo anterior, são divididas em 5 (cinco) Grupos Ocupacionais:

I - Grupo Ocupacional Direção e Supervisão (DS) ;

II - Grupo Ocupacional Administração e Escritório (ADE);

III - Grupo Ocupacional Operacional (OPR);

IV - Grupo Ocupacional Saúde e Assistência Social (SAS)

V - Grupo Ocupacional Técnico Profissional (TCP);

ARTIGO 7º - Os Cargos, Empregos e Funções de cada Grupo Ocupacional, obedecem aos seguintes requisitos básicos :

I - GRUPO OCUPACIONAL DIREÇÃO E SUPERVISÃO (ODS): Os Cargos deste Grupo, incluem ocupações que requerem grau elevado de atividade mental de seu ocupante, e se relacionam a aspectos teóricos de campos complexos do conhecimento humano. Os ocupante de Cargos deste Grupo deverão sempre que possível, possuírem formação universitária aos Cargos que exigirem, ou o conhecimento teórico e prático do seu ocupante, porém com habilitação técnica, técnica e prática ou o domínio da técnica pela pratica.

II - GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO E ESCRITÓRIO (ADE) : Os Cargos e Empregos deste Grupo, incluem ocupações do tipo administrativo, compreendendo a execução de tarefas rotineiras ligadas ao planejamento, comando, coordenação e ao controle, os ocupantes dos Cargos ou Empregos deste Grupo, deverão possuir conhecimentos teóricos e práticos, ou o domínio da teoria pela pratica.

III - GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL (O P R): Os Cargos e Empregos deste Grupo ficam divididos em ocupações qualificadas, semi-qualificadas e não qualificadas, assim conceituadas :

a)- Ocupações qualificadas : Os Cargos ou Empregos deste subgrupo, incluem ocupações normais e artífices que requerem predominantemente o conhecimento deste Grupo, tornam-se qualificados após aprendizado, ou após período de treinamento interno ou externo, e deverão possuir as qualidades inerentes a cada Cargo ou Emprego.

b) Ocupações semi-qualificadas : Os Cargos e Empregos deste subgrupo, incluem ocupações manuais que exigem habilidade manipulativa e se caracterizam pela responsabilidade do ocupante, quanto ao uso de materiais, veículos e equipamentos utilizados na realização dos trabalhos, e deverão possuir as habilidades profissionais inerentes a cada Cargo ou Emprego.

c) Ocupações não qualificadas : Os Cargos e Empregos deste Sub Grupo, incluem ocupações normais que exigem a execução de tarefas simples que podem

ser executadas após curto tempo de aprendizado, as tarefas podem exigir o mínimo de esforço físico ou trabalho braçal pesado, dos ocupantes deste Sub Grupo, não se exige escolaridade ou experiência prévia.

IV - GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE E ASSISTÊNCIA SOCIAL (SAS) : Os Cargos e Empregos deste Grupo, incluem ocupações relacionadas com o atendimento dos serviços de assistência médica, social, e odontologia, à pessoa carente, ao menor ao idoso abandonado, e à população em geral;

V - GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO PROFISSIONAL (TCP) : Os Cargos e Empregos deste Grupo, incluem ocupações que exigem do ocupante a conclusão de curso de grau médio, técnico ou superior completo.

ARTIGO 8º - As atribuições dos ocupantes dos Cargos de Provimento em Comissão serão regulamentados por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, que definirá o Regimento Interno da Prefeitura Municipal de Ariranha do Ivaí.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os Cargos definidos neste artigo serão exercidos sempre que possível e preferencialmente por Servidores Municipais, ocupantes de Cargos de Carreira Técnica, Administrativa ou Superior, e o exercício não prejudicará o desenvolvimento da Carreira.

ARTIGO 9º - Os Cargos e Empregos serão preenchidos em conformidade com o que preceitua o Estatuto dos Servidores Municipais de Ariranha do Ivaí.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO

ARTIGO 10 - Estrutura de Remuneração é a organização de uma progressão de remuneração, em função da crescente valorização dos Cargos e Empregos, resultantes do Processo de Avaliação.

ARTIGO 11 - A Estrutura de Remuneração dos Cargos e Empregos de Provimento Efetivo, compõem-se de Grupos de Promoção Funcional e Grau de Promoção por merecimento, conforme Tabela Geral de Remuneração, Anexo IV, Tabelas A, B e C.

PARÁGRAFO ÚNICO - A Estrutura de Subsidio e Remuneração dos Cargos de Provimento em Comissão, compõe-se dos Símbolos definidos na Tabela A, do Anexo IV desta Lei.

ARTIGO 12 - O Servidor ou Empregado Municipal perceberá remuneração proporcional ao período mensal, quando o período da prestação de serviço for inferior a este.

PARÁGRAFO 1º - As faltas ao Serviço não justificadas ou não comprovadas por lei, serão descontadas da remuneração ou subsidio mensal e computadas para efeito de concessão de férias nos termos do artigos 71 a 78 da Lei n.º 111/2002 que organiza o Estatuto dos Servidores Municipais de Ariranha do Ivaí.

ARTIGO 13 - Na forma do disposto no artigo 11, desta lei, cada Cargo ou Emprego, terá uma remuneração básica ou inicial, representada pelo Padrão inicial e mais 10 (dez) Referências dentro do Padrão, sendo a ultima Referência a remuneração máxima do Cargo ou Emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO - A remuneração considerada básica até a ultima Referência em cada Cargo ou Emprego, proporcionará ao Servidor ou Empregado Municipal perceber aumento real de remuneração.

ARTIGO 14 - Os Servidores ou Empregados Municipais com atribuições iguais ou assemelhados ocupando o mesmo Cargo ou Emprego, ou a mesma Classe de Cargos ou Empregos terão isonomia de remuneração.

PARÁGRAFO ÚNICO - A isonomia de remuneração diz respeito ao Cargo ou Emprego, e não à atribuição, função ou responsabilidade.

ARTIGO 15 - O avanço de um Padrão ou Referência para outro, dar-se-á dentro das condições do Plano de Classificação de que trata esta Lei.

ARTIGO 16 - O montante das despesas com o pessoal, compreendendo a remuneração composta pela parte fixa e parte variável e os encargos sociais previstos em Lei, não ultrapassará o limite de 50% (cinquenta por cento) das Receitas Correntes, na conformidade do que dispõe a Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

PARÁGRAFO ÚNICO - A parte remanescente do percentual igual a 10% (dez por cento) das Receitas Correntes, destinadas ao pessoal, será para empenho das vantagens de implantação do Plano de Classificação previsto nesta Lei.

ARTIGO 17 - É de 19,134 (dezenove inteiros, cento e trinta e quatro centésimos), de vezes o limite da relação entre a menor remuneração atribuído aos Cargos e Empregos conforme o artigo 13, desta Lei, e o maior percebido pelo Prefeito Municipal, não se computando a parte de vantagens pessoais inacumuláveis.

PARÁGRAFO ÚNICO - A maior remuneração do Quadro Geral de Pessoal, não poderá ultrapassar do que percebe como subsídios o Chefe do Poder Executivo Municipal, e este dos Ministros do Supremo Tribunal Federal.

ARTIGO 18 - É vedado aos Servidores ou Empregados Municipais dos Poderes Legislativo e do Executivo Municipal perceberem remuneração e gratificação em valores e percentagens superiores um dos outros, conforme definido nesta Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para o disposto neste artigo observar-se-á inclusive a função e o requisito do Cargo ou Emprego, este em confronto entre os Poderes Legislativo e Executivo.

ARTIGO 19 - O Servidor ou Empregado Municipal do Quadro de Provimento Efetivo, quando nomeado para o exercício de Cargo de Provimento em Comissão, cujo Cargo Efetivo tenha remuneração igual ou menor ao de Provimento em Comissão, receberá uma Gratificação Especial de 30% (trinta por cento), calculada sobre o valor do Cargo ou Emprego, perdurando enquanto exercê-lo.

PARÁGRAFO 1º - Extinto o Cargo ou Emprego, exonerado do Cargo de Provimento em Comissão, no mês subsequente ao evento, o Servidor ou Empregado Municipal não perceberá a gratificação a que fazia jus, retornando a perceber a remuneração do Cargo ou Emprego que exercia antes de ocupar o de Comissão;

PARÁGRAFO 2º - A Gratificação Especial de que trata este artigo, não incorpora ao valor da remuneração, quando da exoneração, incidindo sobre a mesma os valores identificados como de férias e décimo terceiro salário, mesmo que proporcionalmente;

PARÁGRAFO 3º - Na hipótese do Parágrafo 1º deste artigo, a diferença entre os valores de remuneração não se considera, para todos os efeitos legais, redução da remuneração.

ARTIGO 20 - Para os efeitos desta lei, consideram-se Cargos de Provimento em Comissão os descritos no Grupo Ocupacional de Direção e Supervisão, - (ODS) - descritos no Anexo I, desta Lei, desde que não sejam os ocupados por Agentes Políticos, na forma do § 2º do art. 8º da Lei 111/2002, e sua alteração.

PARÁGRAFO 1º - Os Cargos de Provimento em Comissão descritos no Grupo Ocupacional de Direção e Supervisão (ODS), quando o ocupante não pertencer ao Quadro Geral de Servidores e Empregados Municipais de Ariranha do Ivaí, a remuneração será a do respectivo Cargo acrescido das vantagens a que fizer jus e definidos nesta Lei, e sujeitar-se-á a descontos previdenciários;

PARÁGRAFO 2º - No ato que designar o Servidor ou Empregado Municipal para o exercício de Função Gratificada, constará o Símbolo correspondente à mesma;

PARÁGRAFO 3º - Quando ocorrer a nomeação para o exercício de Cargo de Provimento em Comissão considerado pelo Parágrafo 2º do artigo 8º da Lei n.º 111/2002, que instituiu o Estatuto dos Servidores Municipais de Ariranha do Ivaí, como Agente Político I e II, a retribuição financeira será o subsídio sem qualquer outra vantagem, excluído o terço constitucional de férias e o décimo terceiro salário.

ARTIGO 21 - Os atuais ocupantes de Cargos de Provimento em Comissão, serão enquadrados nos artigos desta Lei obedecidas as qualificações, cargos anteriores e similaridade da nomenclatura.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE CARREIRA

ARTIGO 22 - Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos Cargos e Empregos em Grupos Ocupacionais, os Cargos e Empregos em Classe e os diferentes Padrão de Remuneração dos Cargos e Empregos ou da Classe de Cargos e Empregos.

PARÁGRAFO ÚNICO - O Plano de Carreira não se aplica aos Servidores e Empregados Municipais que exerçam Cargos e Empregos sem Concurso Público e aos que se encontram em Regime de Estágio Probatório.

ARTIGO 23 - O Servidor ou Empregado Municipal integrante do Plano de Carreira terá oportunidade para :

I - Passar de uma Referência para outra, no mesmo Padrão do Cargo ou Emprego;

II - Passar de um para outro Padrão, dentro do mesmo Cargo, Emprego ou Classe de Cargo e Emprego;

PARÁGRAFO ÚNICO - Denomina-se promoção o constante dos Incisos I e II deste artigo respectivamente.

ARTIGO 24 - O Progresso Funcional do Servidor ou Empregado Municipal no Plano de Carreira instituído por esta Lei dar-se-á por :

I - Promoção, a passagem do Servidor ou Empregado Municipal de uma Referência para a seguinte, dentro do mesmo Padrão, após atendidos cumulativamente pelo Servidor ou Empregado Municipal os seguintes requisitos :

A) Ter completado pelo menos 3 (três) anos de efetivo exercício na Referência em que se encontra;

B) Ter obtido conceito favorável na Avaliação de Desempenho no Cargo ou Emprego que ocupa.

II - Promoção, é a passagem do Servidor ou Empregado Municipal, após Avaliação de Desempenho, por merecimento ou por antigüidade, de uma Classe para a imediatamente superior da Carreira a que pertence, dependerá das seguintes exigências, cumulativamente :

A)- Ter completado no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício na última Referência do Padrão em que se encontra;

B) - Ter obtido conceito favorável na Avaliação de Desempenho no Cargo ou Emprego que ocupa;

C) - Atender aos requisitos previstos na especificação da Classe a ser preenchida.

PARÁGRAFO 1º - Os critérios de merecimento e antigüidade, alternadamente, observados estritamente as linhas de correlação, definidas em lei, atendidos os requisitos de habilitação profissional e o interstício na classe :

A) - As vagas destinadas a promoção que não forem providas, serão oferecidas aos candidatos habilitados em concurso público;

B) - Na aprovação em Concurso Público no novo Cargo ou Emprego, o Servidor ou Empregado será enquadrado na Referência Inicial, que lhe assegure acréscimo de Remuneração;

C) - O interstício para a promoção é de 3 (três) anos de efetivo exercício na última Referência do Padrão em que se encontra;

D) - Deverá obter conceito favorável na Avaliação de Desempenho do Cargo ou Emprego que ocupa.

PARÁGRAFO 2º - Para efeitos cumulativos, considera-se tempo de serviço como primeira condição e como segunda a Avaliação de Desempenho.

ARTIGO 25 - A Aquisição de tempo de serviço para acumular o mérito, dar-se-á a cada período de 3 (três) anos contados na nomeação no caso do Inciso I, do artigo anterior, e no caso do Inciso II, da permanência pelo período determinado na última Referência do Padrão, na Classe a que pertence o Servidor ou Empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Além dos requisitos já definidos no artigo 24 e Incisos I, II e Parágrafos 1º e 2º e Alíneas desta Lei, deverá respeitar-se ainda que :

I - Perde o direito de aquisição de tempo e direito ao Progresso Funcional, o Servidor ou Empregado que durante cada período de aquisição além dos já mencionados:

A) - Receber formalmente por duas vezes consecutivas ou alternadas, pelo mesmo ou diferente fato, suspensão do serviço;

B) - Faltar ao serviço sem motivo justificado, em dias consecutivos, ou alternados, em número de dias úteis igual ou superior a 15 (quinze) dias;

C) - Estiver incluso ou enquadrado em Sindicância ou Processo Administrativo;

D) - For julgado culpado em virtude de sindicância ou Processo Administrativo.

II - Na hipótese da letra "D" do Inciso anterior, encerrado o Processo Administrativo ou Sindicância, com a conclusão de improcedência ou inocência do Servidor ou Empregado este terá direito retroativo à aquisição de tempo de serviço;

III - O cumprimento da suspensão, Letra "A" do Inciso I, por parte do Servidor ou Empregado, não lhe assegura o direito ao Progresso Funcional.

ARTIGO 26 - A aquisição de mérito, para acumular com tempo de serviço, dar-se-á pelo Sistema de Avaliação de Desempenho, respeitando-se :

I - No Sistema de Avaliação de Desempenho, serão considerados os seguintes fatores :

1º - Qualidade do trabalho desenvolvido;

2º - Pontualidade, assiduidade e disciplina;

3º - Interesse no trabalho;

4º - Zelo no trato dos bens materiais;

5º - Iniciativa, apresentação de idéias e sugestões;

- 6º - Cooperação na execução dos trabalhos;
- 7º - Interesse e colaboração na execução dos trabalhos;
- 8º - Frequência e conclusão de escolaridade.

II - A Avaliação de Mérito ou Desempenho, será realizada anualmente durante os meses de maio e junho e a aquisição da promoção, dar-se-á no interstício de tempo definido no artigo 25 e 35, desta Lei;

III - Os requisitos definidos neste artigo e no artigo 24, e Incisos a todos os Servidores e Empregados Municipais, ocupantes de Cargos e Empregos de Provimento Efetivo em todos os Grupos Ocupacionais definidos nesta Lei.

ARTIGO 27 - O Poder Executivo Municipal de Ariranha do Ivaí, no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei, regulamentará o Sistema de Avaliação de Desempenho, a que se refere o artigo 26, e na atribuição da pontuação observará o grau de importância dos fatores constantes do Inciso I, do citado artigo.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de o Servidor ou Empregado não alcançar avaliação, não perde o mesmo à acumulação do mérito.

ARTIGO 28 - O Servidor ou Empregado Municipal durante o mês em que completar cada período de aquisição a Promoção Funcional por tempo de serviço.

PARÁGRAFO 1º - Na hipótese de indeferimento, no despacho em que se der a ciência ao Servidor ou Empregado constará a descrição do fato que consubstanciam a perda do direito a qualquer uma das Promoções Funcionais definidas no artigos 23 e 24 e Incisos;

PARÁGRAFO 2º - Do indeferimento de que trata o parágrafo anterior, cabe ao Servidor ou Empregado Municipal o direito de recursos no âmbito administrativo.

ARTIGO 29 - A promoção é condicionada a existência de vaga, abrir-se-á Edital para o chamamento dos Servidores habilitados na forma do artigo 24, Inciso II, Alíneas "A", "B", "C" e "D", observando-se :

I - O Chefe do Poder Executivo Municipal, designará uma Comissão Especial composta de 3 (três) membros, todos Servidores ou Empregados Municipais ocupantes de Cargos e Empregos que a promoção não contemple, do Quadro de Provimento Efetivo ou em Comissão de Padrão e Referência de Remuneração superior ao do candidato, para Avaliação de Desempenho;

II - Da Avaliação, dar-se-á conhecimento aos pretendentes;

III - Será nomeado para o Cargo ou Emprego o pretendente que alcançar a maior nota na Avaliação, está com pontuação de 0 (zero) a 10 (dez) pontos;

IV - Verificando-se notas iguais entre os pretendentes, será nomeado, o que contar mais tempo de serviço na Administração Municipal de Ariranha do Ivaí, em qualquer regime ou vínculo devidamente comprovada, e a seguir o mais idoso e o com maior encargo familiar.

PARÁGRAFO ÚNICO - O provimento do Cargo ou Emprego vago, por Servidor ou Empregado Municipal concursado, na forma do disposto neste artigo, dar-se-á somente quando for constatada a inexistência de aprovados em concurso público para o mesmo cargo.

I - Na hipótese da existência de aprovado em concurso público, cabe ao mesmo o direito de provimento no Cargo ou Emprego;

II - Considera-se inexistência e vago o Cargo ou Emprego quando o aprovado em concurso, renunciar formalmente o direito à vaga, ou quando convocado na forma estabelecida para o provimento, não se apresentar.

ARTIGO 30 - Fica vedado a concessão ao mesmo Servidor ou Empregado Municipal a Progressão Funcional, definida no artigo 24, Incisos I e II, antes de decorridos 3 (três) anos do último, salvo do direito adquirido por Concurso Público.

ARTIGO 31 - Excepcionalmente o Progresso Funcional de que trata este Capítulo, poderá realizar-se com a intercalação de duas Classes de Cargos ou Empregos, o caráter de excepcionalidade prevista neste artigo, ocorre quando o Servidor ou Empregado Municipal concluir a graduação a nível superior ou especialização na área de interesse dos Cargos ou Empregos do Grupo Ocupacional, com carga horária mínima de 480 (quatrocentos e oitenta) horas.

PARÁGRAFO 1º - O valor da remuneração no caso deste artigo, será enquadrado ao de Referência que não seja superior a 10% (dez por cento) ao do que percebe o Servidor ou Empregado.

PARÁGRAFO 2º - Na hipótese do parágrafo anterior, observar-se-á o disposto no *caput* deste artigo.

ARTIGO 32 - O exercício de Cargo de Provisão em Comissão por qualquer Servidor ou Empregado Municipal, não impede de habilitar-se ao Progresso Funcional, nem interrompe a contagem do interstício aquisitivo.

PARÁGRAFO ÚNICO - O tempo em que o Servidor ou Empregado Municipal se encontrar afastado do exercício do Cargo ou Emprego, não será computado para efeito de Progresso Funcional, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício.

ARTIGO 33 - Para o Servidor ou Empregado Municipal já enquadrado no regime estatutário de que trata a Lei Municipal n.º 111/2002, a contagem de tempo para interstício do Progresso Funcional, se contará a partir da data de enquadramento naquela, para os demais a partir da nomeação para o Cargo ou Emprego que ocupar, desde que precedido de concurso público.

ARTIGO 34 - A partir do vigésimo quatro (24) ano, até o trigésimo (30) se mulher, e do vigésimo oitavo (28) até o trigésimo quinto (35) ano, se homem, de efetivo exercício, a Promoção por Merecimento se dará a cada 12 (doze) meses.

TÍTULO III

CAPÍTULO ÚNICO

DO QUADRO DE SERVIDORES EM EXTINÇÃO

ARTIGO 35 - O Quadro de Pessoal vigente até a data de publicação desta Lei, e constantes das Leis Municipais n.º 19 de 13 de abril de 1997, e n.º 110, de 09 de maio de 2002, são considerados extintos, ficando assegurado aos seus ocupantes o direito de enquadramento *ex officio* nos Cargos e Empregos compatíveis criados por esta Lei, observadas as disposições legais em vigor para o preenchimento das vagas dos Grupos Ocupacionais definidos no Anexo I, desta Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO- A extinção do Quadro de Pessoal de que trata este artigo, não atinge ao pessoal do Magistério, que é tratado na Lei Municipal n.º 049/98, especifica atendendo a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

ARTIGO 36 - As vagas que surgirem no Quadro Extinto na vigência desta Lei, ou que decorrerem de sua aplicação, serão automaticamente extintas, vedada qualquer lotação nas mesmas sob qualquer título.

PARÁGRAFO ÚNICO – O Chefe do Poder Executivo Municipal, poderá se utilizar, dos Servidores ou Empregados, ocupantes dos Cargos ou Empregos Extintos pelo Artigo 35, desta Lei, em outros Cargos ou Empregos, desde que compatíveis ao grau de habilitação e requisitos do Cargo ou Emprego, sem alteração de vencimentos.

TÍTULO IV

CAPÍTULO ÚNICO

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ARTIGO 37 - A Avaliação de Desempenho e o sistema pelo qual o Servidor ou Empregado Municipal será aferido quanto a sua capacidade para o trabalho, desempenho na execução das tarefas que lhe são atribuídas, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais.

I - A Avaliação de Desempenho deverá considerar :

- a)* - Frequência;
- b)* - Pontualidade;
- c)* - Disciplina;
- d)* - Desempenho técnico;
- e)* - Relacionamento e comportamento com os demais

Servidores;

- f)* - Iniciativa;
- g)* - Capacidade profissional;
- h)* - Pre-disposição para o trabalho;
- i)* - Conduta pessoal;
- j)* - Qualidade do trabalho;
- l)* - Eficiência.

PARÁGRAFO ÚNICO- A Comissão de Avaliação deverá estabelecer o nível de exigência que deve apresentar uma pessoa normal para o bom desempenho das tarefas características dos níveis hierárquicos.

ARTIGO 38 - Na Avaliação de Desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo Servidor ou Empregado Municipal e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características entre outras :

I - Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das Carreiras;

II - Contribuições do Servidor ou Empregado Municipal para a consecução dos objetivos da Prefeitura Municipal;

III - Conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos Servidores e Empregados Municipais;

IV - Conhecimento pelo Servidor e Empregado Municipal do resultado de sua avaliação.

ARTIGO 39 - Os ocupantes de Cargos de Provimento em Comissão que tiverem avaliado seus subordinados, serão por eles avaliados, observada a seguinte sistemática :

I - O Departamento Municipal de Administração apontará por sorteio, na proporção de 30% (trinta por cento) do total dos Cargos de Chefia, Direção e Assessoramento, aqueles que farão a avaliação em nome dos demais; e

II - A Avaliação tomará em consideração critérios como :

- A** - Frequência;

- B** - Assiduidade;
- C** - Orientação do trabalho;
- D** - Capacidade de liderar e de desenvolver equipes de trabalho.

PARÁGRAFO 1º - O Servidor ou Empregado Municipal escolhido como avaliador, poderá recusar a tarefa, sendo substituído;

PARÁGRAFO 2º - O Servidor ou Empregado Municipal avaliador não poderá proceder a avaliação em grupo ou por processo de consulta aos demais colegas Servidores ou Empregados.

ARTIGO 40 - Não será objeto de avaliação para fins de Progresso Funcional o Servidor ou Empregado Municipal em :

- I** - Estágio probatório, exceto para avaliação de sua efetivação;
- II** - Disponibilidade;
- III** - Colocado a disposição, com ou sem ônus;
- IV** - Licença para tratar de assuntos particulares.

TÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I

DA JORNADA DE TRABALHO

ARTIGO 41 - A jornada de trabalho do Servidor ou Empregado Municipal integrante do Quadro Geral de Pessoal instituído por esta Lei, será de 20 (vinte), 35 (trinta e cinco) e 40 (quarenta) horas semanais, para as funções de Cargos ou Empregos nos Grupos Ocupacionais que compõe a mesma.

ARTIGO 42 - O pagamento do serviço extraordinário será calculado com base nas horas efetivamente trabalhadas, não podendo ultrapassar a 60 (sessenta) horas mensais.

PARÁGRAFO ÚNICO- A hora-extra, definida neste artigo, será remunerada conforme a complexidade do serviço ou do Cargo e Emprego ocupado, em 50% (cinquenta por cento), e 100% (cem por cento), a mais do que as horas normais, mediante a autorização do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO II

DOS CONVÊNIOS

ARTIGO 43 - O Município de Ariranha do Ivaí, não proverá Cargos ou Empregos, e nem colocará a disposição, Servidor ou Empregado Municipal, em órgãos da Administração Federal, Estadual e entidades privadas no Município, que não estejam previstos nos convênios e outros atos firmados para tal, salvo disposição expressa em Lei.

ARTIGO 44 - Ao pessoal admitido para atendimento de convênios e outros atos firmados pelo Município, aplicam-se as disposições relativas aos próprios atos no que diz respeito ao número de Servidores e Empregados e a permanência no Serviço Público Municipal.

PARÁGRAFO ÚNICO- Para atender os casos especificados neste Capítulo, o Município poderá utilizar-se das contratações por prazo determinado na forma

disposta no artigo 27, Inciso IX, Alíneas "A" e "B" e alterações da Emenda Constitucional n.º 02/93, aplicando-se a estes Empregados Públicos, no que couber as disposições desta Lei, e dos artigos 218 a 221 do Título VI Capítulo II, da Lei Municipal N.º 111/2002. que implantou o Estatuto dos Servidores Municipais de Ariranha do Ivaí.

CAPÍTULO III

DAS ALTERAÇÕES DE REMUNERAÇÃO E DE SUBSÍDIO

ARTIGO 45 - Aos integrantes do Quadro Geral de Servidores e Empregados do Município de Ariranha do Ivaí, assegura-se reajuste de remuneração e de subsídio, na conformidade das disposições financeiras do Município, ficando a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal a definição dos percentuais a serem concedidos através de autorização aprovada pelo Poder Legislativo Municipal, não podendo os Servidores ou Empregados Municipais Ativos, perceberem menos que o valor nominal do salário mínimo vigente no Estado, sempre obedecida a iniciativa das Leis.

ARTIGO 46 - Fica estabelecido o mês de maio de cada ano, independente de data de nomeação e investidura, como data base, para a concessão de aumento real de remuneração dos Servidores e Empregados Municipais descritos no artigo anterior, sem prejuízo dos reajustes que a Lei Municipal já houver estabelecido.

PARÁGRAFO ÚNICO- Os valores financeiros devidos mensalmente aos Servidores e Empregados Municipais pelo exercício regular de suas atribuições, a título de remuneração, constam do Anexo IV, sendo o valor atribuído a cada Padrão de Referência de Remuneração será devido para carga horária prevista para a Classe a que pertence o Servidor Municipal.

TÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

ARTIGO 47 - Todos os Servidores e Empregados Efetivos do Município de Ariranha do Ivaí, cujo ingresso tenha sido por meio de Concurso Público, e os transferidos do Município de Ivaiporã, por força do desmembramento, poderão ser enquadrados nas Classes integrantes do Quadro de Pessoal Efetivo, desde que concomitantemente :

I - Estejam lotados e em exercício regular nos órgãos da Prefeitura Municipal de Ariranha do Ivaí, na data de publicação desta Lei; e,

II - As atribuições efetivamente exercidas sejam iguais ou assemelhadas nas especificações de Classes.

CAPÍTULO II

DA SISTEMÁTICA DE ENQUADRAMENTO