



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

ÍNDICE

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Capítulo I - Do Campo de Aplicação e das Definições..... Arts. 1º a 3º

TÍTULO II DA CRIAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Capítulo I - Da CriaçãoArts. 4º a 10

TÍTULO III DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Capítulo I - Do Concurso PúblicoArts. 11 a 13

Capítulo II - Do Provimento.....Arts. 14 a 17

Capítulo III - Do Estágio ProbatórioArts. 18 a 21

TÍTULO IV DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Capítulo I - Das Funções.....Arts. 22 a 23

Capítulo II - Da Qualificação Profissional.....Arts. 24 a 28

Capítulo III - Da Avaliação de DesempenhoArts. 29 a 30

TÍTULO V DAS PROGRESSÕES

Capítulo I - Da Progressão na CarreiraArts. 31 a 41

TÍTULO VI DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO

Capítulo I - Da Jornada de TrabalhoArts. 42 a 44

Capítulo II - Da Tabela de Progressão Diagonal..... Art. 45

Capítulo III - Do Vencimento e da RemuneraçãoArts. 46 a 49

Capítulo IV – Dos Cargos Comissionados e das Funções de Confiança.....Arts. 50 a 52

Capítulo V – Das Vantagens Art. 53

Seção I - Do adicional por tempo de serviço Art. 54

Capítulo VI – Das Disposições Gerais sobre o Vencimento e a RemuneraçãoArts. 55 a 59



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

TÍTULO VII

DO PROCESSO DE ENQUADRAMENTO

Capítulo I – Do Enquadramento.....Arts. 60 a 64

TÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Capítulo I - Das Disposições FinaisArts. 65 a 68

Capítulo II - Das Disposições TransitóriasArts. 69 a 74

ANEXOS

Anexo I – Tabela de Cargos, Códigos, Numero de Vagas, Jornada, Habilitação e Vencimentos.

Anexo II – Progressão Vertical.

Anexo III – Progressão Diagonal.

Anexo IV – Atribuições.

Anexo V – Quadro de Inativos e Pensionistas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

LEI Nº 771/2011

Data: 09 de Novembro de 2011.

SÚMULA: Dispõe sobre a criação e organização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Município de Pérola D'Oeste, Estado do Paraná.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU, E EU, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE LEI:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES CAPÍTULO I DO CAMPO DE APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES

Art. 1º. A presente Lei cria e organiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais de Pérola D'Oeste, Estado do Paraná.

Art. 2º. Plano de Carreira é o conjunto de medidas que oportunizam o desenvolvimento e crescimento funcional dos servidores públicos municipais.

Parágrafo único. Os elementos constitutivos do Plano de Carreira são: os cargos, as classes, os níveis, os códigos e a remuneração.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

I - CARGO - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidos a um servidor, identificado pelas características de criação por lei, denominação própria, número certo e vencimento específico, pago pelos cofres do Município;

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

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

IV - NÍVEL - é o número que corresponde a determinado valor, em ordem crescente, na tabela de **Progressão Diagonal**;

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

VI - PROGRESSÃO VERTICAL - é a mudança de classe, dentro do mesmo cargo, por escolaridade ou habilitação;

VII - PROGRESSÃO DIAGONAL - é o avanço de um nível para outro, dentro da mesma classe, por aprovação em avaliação de desempenho e por antiguidade.

TÍTULO II DA CRIAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA CAPÍTULO I DA CRIAÇÃO



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

Art. 4º. A carreira dos Servidores Públicos Municipais de Pérola D'Oeste compreende os cargos de provimento efetivos de carreira, com as respectivas funções, a habilitação mínima e o número de vagas pertinentes a cada cargo, constantes do Anexo I, os quais serão constituídos pelos grupos ocupacionais **02 a 08**, integrantes desta Lei.

Art. 5º. As carreiras ficam organizadas em cargos dispostos de acordo com a natureza e complexidades das atribuições.

Parágrafo único. A carreira se inicia com a posse no cargo para o qual o servidor prestou concurso público de provas ou provas e títulos, satisfeitas as normas legais e disposições desta Lei, ou delas decorrentes.

Art. 6º. Na carreira dos servidores públicos efetivos haverá de duas a três classes conforme as peculiaridades de cada cargo, com funções determinadas pelo grau de complexidade exigido e habilitação necessária, conforme Anexo I.

Art. 7º. A classe inicial da carreira é CLASSE A e a final CLASSE C, aos servidores que possuam a habilitação mínima exigida para o cargo.

Art. 8º. Os novos cargos criados na forma do parágrafo único do artigo 5º desta Lei serão constituídos pelos cargos estabelecidos no Anexo I.

Art. 9º. Não integram a presente Lei os profissionais do magistério, os quais possuem quadro próprio, definido em Plano de Cargos, Carreira e Remuneração distinto.

Art. 10. A habilitação mínima, a jornada de trabalho, o número de vagas, **os códigos** e o vencimento inicial de cada cargo estão definidos no Anexo I.

TÍTULO III DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO CAPÍTULO I DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 11. Os cargos do Quadro Próprio da Administração Municipal são acessíveis a todos os brasileiros e portugueses, respeitadas as exigências fixadas em Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Pérola D'Oeste.

Art. 12. Os cargos determinados no **Anexo I** serão providos segundo o regime instituído por este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Municipais.

Art. 13. Compete ao Poder Executivo, constatando a necessidade e a existência de vagas, determinar a abertura de concurso público de provas ou de provas e títulos para preenchimento dos cargos.

Parágrafo único. No Edital do concurso deverá constar obrigatoriamente, dentre outras instruções oportunas, a habilitação mínima exigida, os cargos, as vagas, a remuneração, as atribuições a serem providos e o prazo de validade do concurso.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

CAPÍTULO II DO PROVIMENTO

Art. 14. São condições essenciais para o provimento nos cargos criados nesta Lei, além dos requisitos específicos a cada um deles:

- I** - ser brasileiro ou ter nacionalidade portuguesa, nos termos da legislação pertinente;
- II** - ter a idade mínima de dezoito anos completos na data da nomeação;
- III** - estar em dia com as obrigações militares e eleitorais previstas em Lei;
- IV** - estar em pleno gozo de seus direitos políticos;
- V** - possuir a habilitação exigida para o exercício do cargo;
- VI** - não ter sido demitido de cargo a bem do serviço público;
- VII** - ter sido aprovado em concurso público;
- VIII** - possuir aptidão física, mental e emocional para o exercício do cargo, constatada mediante laudo pericial realizado por equipe médica do Município;
- IX** - não ser aposentado em nenhuma das esferas governamentais pelos regimes próprios ou regime geral e ou privadas.

Parágrafo único. Além dos requisitos previstos no *caput* deste artigo, a nomeação depende da prévia verificação da inexistência de acumulação de cargos vedada pela Constituição Federal.

Art. 15. O provimento nos cargos criados para este Plano de Carreira somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 16. O ingresso no quadro dos cargos efetivos de carreira, após aprovação do candidato em concurso público, será efetivado no nível da **CLASSE "A"** independente da habilitação que possuir na data de sua nomeação.

Art. 17. Admitir-se-ão outras formas de seleção pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidade de:

- I** - provimento temporário;
- II** - substituição emergencial de titulares do cargo.

CAPÍTULO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 18. Os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo ficarão sujeitos ao estágio probatório, com duração de três anos, contados a partir da data da posse e exercício.

§ 1º. O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

- I** - para exercer cargo comissionado;
- II** - quando exercer atividades estranhas às suas funções;
- III** - para exercer mandato eletivo;
- IV** - a partir da instauração de processo administrativo para apuração da permanência do servidor no serviço público, decorrente de insuficiência de desempenho nas avaliações, reabilitando-se a contagem deste período caso o servidor seja considerado apto.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

§ 2º. Durante o período de estágio probatório os servidores públicos serão submetidos a avaliações periódicas **anuais**, nas quais serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

- I - disciplina e cumprimento dos deveres;
- II - assiduidade e pontualidade;
- III - eficiência;
- IV - capacidade de iniciativa;
- V - responsabilidade;
- VI - criatividade;
- VII - cooperação;
- VIII - ética e postura;
- IX - condições emocionais para o desempenho das funções.

§ 3º. Cabe à Administração Municipal garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação dos servidores públicos.

Art. 19. Durante o período de estágio probatório o servidor público será acompanhado e orientado na execução de suas atividades a fim de promover a sua integração ao ambiente de trabalho e o desenvolvimento de suas potencialidades.

Art. 20. Concluídas as avaliações do estágio probatório e sendo o servidor considerado apto para o exercício das funções inerentes ao cargo para o qual foi aprovado em concurso público, o servidor será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

Art. 21. Constatado pelas avaliações que o servidor não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao servidor o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Parágrafo único. O processo administrativo instaurado deverá estar concluído obrigatoriamente em prazo que permita a exoneração do servidor, se for o caso, ainda dentro do período de estágio probatório, sob pena de responsabilidade da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

TÍTULO IV DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I DAS FUNÇÕES

Art. 22. A atribuição de cargos específicos ao servidor público integrante do quadro próprio do Município corresponderá ao exercício das funções constantes do Anexo I desta Lei.

Art. 23. O exercício profissional do titular dos cargos criados neste Plano será vinculado à área de atuação para o qual tenha prestado concurso público.

CAPÍTULO II DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

Art. 24. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento das atividades e a progressão na carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Art. 25. É dever inerente aos servidores diligenciar seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural, conforme o grau de complexidade das atividades exercidas no cargo.

Art. 26. Os cursos de capacitação, aperfeiçoamento ou atualização serão considerados títulos para efeito de concurso público ou progressão na carreira, nos termos do Edital ou do Regulamento.

Art. 27. Os cursos de pós-graduação e especialização, para os termos previstos nesta Lei, realizados pelos ocupantes de cargo efetivo, somente serão considerados para fins de promoção se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizadas no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira credenciada para esse fim.

Art. 28. A critério da Administração Municipal poderão ser concedidos auxílios financeiros do Poder Público Municipal a qualquer atividade em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento ou especialização do servidor público, como viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos, publicações técnico-científicas, didáticas e similares.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 29. Após completado o estágio probatório e efetivado no cargo, os servidores serão submetidos a avaliações de desempenho, de dois em dois anos, nos termos de regulamento próprio, com objetivo de progressão **diagonal** na carreira que incluirá, obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.

§ 1º. A avaliação de desempenho será coordenada pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, constituída por regulamento específico.

§ 2º. A avaliação de desempenho terá como finalidades:

I - obtenção de pontuação para **progressão diagonal** na carreira;

II - fixação de penalidades, constatada a insuficiência profissional.

§ 3º. A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho será constituída por cinco integrantes do quadro efetivo, presidida por um membro escolhido pelo Executivo Municipal.

Art. 30. A avaliação será norteadada pelos seguintes princípios:

I - participação democrática: a avaliação deve ser realizada em todos os níveis, com a participação direta do avaliado e de equipe específica para esse fim;

II - universalidade: todos os servidores da rede municipal devem ser avaliados pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos para as funções exercidas no cargo;

III - objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a avaliação deverá ser realizada por equipe própria;

IV - transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax: 0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

TÍTULO V DAS PROGRESSÕES

CAPÍTULO I DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 31. A progressão na carreira far-se-á de duas formas distintas:

I - progressão vertical, denominada promoção, correspondente à passagem de uma classe para outra classe imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, por conclusão da habilitação exigida, conforme Anexo II desta Lei.

II - progressão **diagonal**, correspondente à passagem de um nível para outro dentro da mesma classe, mediante o critério de aprovação em avaliação de desempenho **ou por antiguidade**.

Art. 32. A **progressão vertical** será realizada automaticamente, no mês seguinte a apresentação do Diploma que comprove a conclusão da habilitação.

Parágrafo único. O servidor público promovido ocupará, na classe superior seguinte, nível correspondente àquele que ocupava na classe anterior.

Art. 33. Se o servidor concluir uma habilitação prevista em classe não subsequente a que se encontra posicionado, deverá permanecer um ano na classe imediatamente superior antes de ser promovido à seguinte, até que atinja a classe referente à habilitação concluída.

Art. 34. A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho fará a análise da documentação apresentada, emitindo parecer sobre a possibilidade de promoção, que será efetivada por ato do Chefe do Executivo.

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

Art. 35. A progressão **diagonal** na carreira será realizada a cada dois anos, **até que seja alcançado o nível final de vencimentos da carreira (limite de 25%)**, pelo critério de avaliação de desempenho **ou a cada três anos por antiguidade**.

§ 1º. O servidor poderá avançar apenas um nível a cada dois anos, conforme critérios estabelecidos na avaliação de desempenho.

§ 2º. A avaliação de desempenho será realizada a cada dois anos nos termos dos artigos 29 e 30 desta Lei.

§ 3º. Após cumprida a avaliação, a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho emitirá parecer conclusivo sobre as condições do servidor, opinando pela possibilidade de progressão na carreira caso este tenha alcançado a pontuação necessária.

§ 4º. O parecer da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá concluir pela permanência do servidor em mais um ano no nível em que se encontre.

§ 5º. **A promoção por antiguidade dar-se-á a cada triênio de efetivo tempo de serviço na classe e no nível, desde que não promovido pelo critério de avaliação de desempenho.**



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

Art. 36. Os efeitos financeiros da progressão por avaliação de desempenho somente serão efetivados a partir do primeiro dia do mês de **março** do ano seguinte à avaliação.

Art. 37. Não terão direito às progressões na carreira previstas no artigo 31 desta Lei, os servidores que estiverem:

I - em estágio probatório;

II - em licença sem vencimentos;

III - em licença de saúde por mais de seis meses, contínuos ou alternados no interstício, salvo se em decorrência de acidente de trabalho ou doença provocada pela função exercida;

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

V - outras condições estabelecidas em Regulamento.

Art. 38. Se o servidor possuir habilitação superior à mínima exigida no concurso ou obtiver a habilitação necessária para a progressão vertical durante o período do estágio probatório, será promovido à classe superior imediatamente após a conclusão do estágio.

Art. 39. A **progressão diagonal** posterior dos servidores que cumpriram o estágio probatório dar-se-á de acordo com uma das hipóteses seguintes:

I – se houver o interstício mínimo de um ano entre a **progressão diagonal** estabelecido no artigo anterior e a avaliação de desempenho dos demais servidores efetivos, o servidor poderá avançar um nível.

II – se houver o interstício de dois anos entre a **progressão diagonal** estabelecido no artigo anterior e a avaliação de desempenho dos demais servidores efetivos, o servidor poderá avançar até dois níveis, cumpridas as avaliações anuais de desempenho.

Art. 40. As **progressões diagonais** subseqüentes deverão coincidir com as datas e condições dos demais servidores estáveis.

Art. 41. Não realizando a Administração a avaliação de desempenho nas datas previstas, os servidores públicos em geral avançarão em um nível na tabela de progressão **diagonal do cargo, com a devida responsabilização da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e da administração.**

TÍTULO VI DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO CAPÍTULO I DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 42. A jornada de trabalho dos servidores públicos corresponderá a **16 (dezesseis), 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais**, conforme as necessidades do Município.

Parágrafo único. O Poder Executivo poderá fixar, por Decreto, jornadas especiais para determinadas categorias de servidores, de caráter temporário, sem alteração no valor dos vencimentos, seja por redução da jornada ou retorno à jornada original fixada no edital do concurso público.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

Art. 43. O número de vagas a serem preenchidas para cada uma das jornadas de trabalho relativas a cada cargo deverá ser definido no respectivo edital de concurso público.

Art. 44. O servidor que atuar em jornada parcial poderá ter sua jornada de trabalho ampliada em caráter excepcional e transitório, condição em que terá seus vencimentos ampliados proporcionalmente à nova carga horária.

Parágrafo único. Retornando o servidor à sua jornada original, seu vencimento retornará ao seu valor anterior, correspondente ao nível e cargo em que se encontra posicionado na tabela.

CAPÍTULO II DA TABELA DE **PROGRESSÃO DIAGONAL**

Art. 45. Para cada cargo e jornada de trabalho é estabelecida uma tabela de **progressão diagonal** constituída de 18 (dezoito) níveis com acréscimo de 1,5% (um e meio por cento) sobre o nível anterior, sendo o servidor integrante do cargo posicionado em classe e nível que constituirá seu vencimento básico, conforme Anexo **III**.

CAPÍTULO III DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 46. Em retribuição ao efetivo exercício do cargo, os servidores públicos municipais perceberão vencimento expresso em moeda nacional, referente a cada classe e nível dos respectivos cargos os quais obedecerão aos seguintes critérios, seguindo os Anexos **II** e **III** desta Lei:

I - CLASSE A - será o valor inicial de cada cargo, seguindo o Anexo **III**;

II - CLASSE B - corresponderá ao valor da CLASSE A, acrescido de 5% (cinco por cento) para os servidores que se enquadram no nível de Ensino Alfabetizado ao Fundamental e do Fundamental ao Ensino Médio e de 10% (dez por cento) para os servidores que se enquadram no nível de Ensino Médio ao Ensino Superior;

III - CLASSE C - corresponderá ao valor inicial da CLASSE B, acrescido de 10% (dez por cento) para os servidores que se enquadram no nível Superior a Pós-Graduação.

Art. 47. Para efeitos desta Lei, considera-se:

I - vencimento básico é o valor fixado para a classe e nível em que se encontra posicionado o servidor na tabela de progressão;

II - vencimento inicial da carreira é o valor corresponde ao nível 1 (um) da CLASSE A do cargo;

III - vencimento inicial da classe é o valor correspondente ao nível 1 (um) de cada classe.

Art. 48. Os acréscimos pecuniários a que têm direito os servidores serão calculados sobre o vencimento básico e serão a ele somados, constituindo sua remuneração.

Art. 49. Aplica-se à remuneração dos servidores, inclusive em relação às vantagens pecuniárias, o disposto sobre o assunto no **Estatuto do Servidor Público Municipal**. (Lei Municipal nº. 300/2002).



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

CAPÍTULO IV

DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 50. Os cargos comissionados, de funções de assessoramento, direção ou chefia, com sua nomenclatura, símbolos e número de vagas, relacionados diretamente com os órgãos que compõem a estrutura administrativa do Município, serão fixados por lei específica.

Parágrafo único. Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo e serão preenchidos preferencialmente por servidores municipais efetivos.

Art. 51. Os servidores efetivos de carreira que ocuparem cargos em comissão de qualquer órgão que compõe a estrutura administrativa do Município poderão ser remunerados de acordo com as hipóteses seguintes:

I - pela remuneração integral do cargo em comissão respectivo;

II - pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido de suas vantagens;

III - pelo acréscimo de até 100% (cem por cento) sobre o seu vencimento básico para o servidor efetivo que ocupar a função de controlador interno do município.

Art. 52. O servidor efetivo ocupante de cargo comissionado terá direito à progressão na carreira, após avaliação de desempenho, ainda que seus efeitos financeiros decorrentes da promoção não sejam imediatamente sentidos.

Parágrafo único. Os servidores em estágio probatório ocupantes de cargo em comissão não serão incluídos no artigo anterior.

CAPÍTULO V

DAS VANTAGENS

Art. 53. Além do vencimento básico do cargo, os servidores públicos municipais efetivos poderão perceber as seguintes vantagens pecuniárias:

I – gratificações;

II – adicional por tempo de serviço (quinquênio);

III – adicional noturno;

IV – adicional de insalubridade e periculosidade;

V – ajuda de custo e diárias.

Parágrafo único. As vantagens previstas neste artigo serão regidas segundo o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Pérola D'Oeste (Lei Municipal nº 300/2002).

SEÇÃO I

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 54. O adicional de tempo de serviço é devido a razão de 5% (cinco por cento) para cada cinco (5) anos de serviço público efetivo prestado, sem interrupção ao Município de Pérola D'Oeste, observado o limite máximo de 35% (trinta e cinco por cento), incidente exclusivamente



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

sobre o vencimento básico do cargo efetivo, ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança.

Parágrafo único. O adicional de que trata este artigo será devido a partir do primeiro dia subsequente ao que completar o **quinquênio**.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O VENCIMENTO E A REMUNERAÇÃO

Art. 55. As vantagens acessórias previstas nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, com exceção do adicional por tempo de serviço, não se incorporam aos vencimentos ou proventos de aposentadoria, sendo extintas automaticamente quando cessarem as condições que motivaram seu pagamento.

Art. 56. Os reajustes de vencimentos ou abonos concedidos aos servidores públicos incidirão sobre os valores constantes da tabela de **progressão diagonal** para o respectivo cargo.

Art. 57. Fica fixado o mês de fevereiro como data base para conceder **as reposições** aos servidores públicos **municipais**.

Art. 58. Ressalvadas as permissões previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e outras decorrentes de lei, a falta ao serviço acarretará desconto proporcional ao vencimento mensal do servidor.

Parágrafo único. Para o cálculo do desconto proporcional previsto no *caput* deste artigo, atribuir-se-á a um dia de serviço o valor correspondente a um trinta avos do vencimento básico mensal.

Art. 59. Para efeitos remuneratórios, a assiduidade **é obrigatória** a todos os integrantes do quadro geral da Administração Municipal, ressalvados os cargos cuja natureza justifique a dispensa do mesmo.

Parágrafo único. Caberá ao Chefe imediato, sob pena de responsabilidade, encaminhar ao órgão competente relatório da assiduidade até a data do dia 20 (vinte) do mês, quando necessário.

TÍTULO VII

DO PROCESSO DE ENQUADRAMENTO

CAPÍTULO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 60. O enquadramento dos servidores efetivos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, fixado por esta Lei, será efetuado **no nível correspondente aos seus vencimentos percebidos e na classe de sua habilitação (escolaridade)**.

Parágrafo único. Todos os servidores deverão apresentar a **habilitação mínima exigida para o exercício do cargo até o ato da publicação desta Lei, no setor de Recursos Humanos para atender o disposto no caput deste artigo.**

Art. 61. Para o enquadramento no nível correspondente, conforme determinado no artigo anterior, se o vencimento básico atualmente percebido pelo servidor for superior ao valor



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

fixado para o nível de enquadramento correspondente ao seu tempo de serviço público, este será posicionado em nível seguinte, de valor igual ou imediatamente superior ao seu vencimento atual.

Art. 62. Os servidores que se encontram em estágio probatório serão enquadrados no nível correspondente aos seus vencimentos e na classe **correspondente a sua habilitação (escolaridade) que comprovar no ato do enquadramento.**

Art. 63. Os servidores que na data da publicação desta Lei não possuírem a habilitação mínima exigida para **enquadrarem-se no Plano de que trata esta Lei, passam a integrar** o quadro em extinção, **quadro este que será publicado juntamente com o enquadramento dos demais servidores.**

§ 1º. O Município assegurará prazo de cinco anos para que os servidores já em exercício no cargo obtenham a habilitação necessária ao exercício das atividades.

§ 2º. Os servidores que cumprirem a exigência de que trata o parágrafo anterior, serão automaticamente enquadrados nos dispositivos desta Lei.

§ 3º. O servidor **integrante** no quadro em extinção, enquanto nesta condição, terá direito apenas a reposição salarial.

Art. 64. Os servidores em efetivo exercício quando da publicação da presente Lei, serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e de Remuneração dos servidores públicos, num prazo máximo de 90 (noventa) dias, observadas as exigências de habilitação profissional estabelecidas nesta Lei.

§ 1º. O Chefe do Executivo baixará decreto, até 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei, regulamentando o processo de enquadramento de que trata o caput deste artigo.

§ 2º. Para dar cumprimento ao disposto no parágrafo anterior será instituída Comissão de Enquadramento, nomeada pelo Prefeito Municipal e composta por 01 (um) representante de cada Departamento Municipal.

TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 65. Ficam criados os cargos efetivos de carreira, com seu numero de vagas, sua nomeação, **seus códigos e vencimentos**, constantes no **Anexo I desta Lei.**

Art. 66. Ficam criadas a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e a Comissão de Acompanhamento e Gestão do Plano de Carreira, constituídas cada uma por cinco servidores públicos efetivos indicados por seus pares, com o objetivo de, a primeira, coordenar o processo de avaliação de desempenho e de promoção na carreira e, a segunda, acompanhar e exigir o cumprimento dos preceitos legais estabelecidos.

§ 1º. Os membros de cada comissão **serão** designados pelo período de três anos, permitida uma única recondução.

§ 2º. Decreto do Executivo fixará as demais condições e critérios de organização e funcionamento das Comissões Permanentes de Avaliação de Desempenho e de Acompanhamento e Gestão deste Plano de Carreira.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PÉROLA D'OESTE

Estado do Paraná

Rua Presidente Costa e Silva, 290 - 85.740-000 - Fonefax:0xx46-35561223

Home Page: <http://www.pmpdo.com.br> - E-mail: pmperola@brturbo.com.br

Art. 67. Havendo a necessidade de equipamentos de proteção individual conforme as atividades desenvolvidas pelo servidor, este fica obrigado a utilizá-los, sob pena de ser responsabilizado pela omissão.

Art. 68. As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos servidores os direitos e as obrigações constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Pérola D'Oeste, (Lei nº 300/2002) naquilo que não conflitar.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 69. O Chefe do Executivo publicará Decreto nomeando Comissão de Enquadramento, dos servidores públicos municipais efetivos, conforme disposto no § 2º do art. 64, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da publicação desta Lei.

Art. 70. Os Servidores inativos e os pensionistas municipais ficarão em um Quadro de Inativos e Pensionistas (Anexo V), os quais terão direito apenas a reposição salarial igual aos servidores efetivos ativos.

Art. 71. A primeira Progressão diagonal por avaliação de desempenho dar-se-á a partir de primeiro de outubro de 2013.

Art. 72. Ficam assegurados os direitos e deveres dos servidores públicos municipais efetivos, adquiridos pela Lei Municipal nº 300/2002.

Art. 73. Os cargos constantes no anexo I, marcados com um asterisco (*) ficarão extintos a partir de sua vacância.

Art. 74. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Pérola D'Oeste-Pr, em 09 de Novembro de 2011.


Alcir Valentim Pigosso
Prefeito em Exercício

	PUBLICADO
JORNAL	DE BELTRAO
EDIÇÃO Nº	4.636
DATA:	11.11.2011