



LEI MUNICIPAL Nº 1075/99

SÚMULA: Dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos Municipais da Prefeitura de Manguinhos e dá outras providências.

Faço saber, que a Câmara Municipal de Manguinhos, Estado do Paraná, aprovou e EU, Elídio Zimmerman de Moraes, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei;

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O Serviço Público do Município de Manguinhos, no que diz respeito a Administração Direta, terá Quadro Único de Pessoal regido pelo Regime Estatutário, conforme Lei nº 805, de 30.11.92.

Art. 2º O Quadro Único de Pessoal será integrado pelos Cargos ou Empregos Públicos e Cargos de Provimento em Comissão.

Art. 3º O Plano de que trata esta lei objetiva valorizar os servidores integrantes dos cargos de carreira que atuam nos diversos setores da prefeitura.

CAPÍTULO II
DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 4º O ingresso de Pessoal nos Cargos ou Empregos Públicos no serviço municipal, será sob o regime Estatutário ao qual se aplica as leis constantes no mesmo e outras complementares.

Art. 5º A investidura em Cargos ou Empregos Públicos na Prefeitura do Município de Manguinhos – PR, depende de aprovação em concurso público, na forma prescrita no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais – Lei Nº 1032/98 e Lei Orgânica do Município.

§ 1º O Concurso Público será de provas escritas, podendo ser utilizadas também provas práticas.

§ 2º No concurso para investidura em Cargos ou Empregos Públicos, que exija nível universitário, haverá também provas de títulos.

Art. 6º O Chefe do Executivo baixará ato, através de edital específico, de conformidade com o regulamento geral de concurso público da Prefeitura, indicando:

integrado para o futuro



Honestidade Competência
e Confiabilidade

- emprego;
- públicos;
- piso salarial;
- a) número de vagas a serem preenchidas de cada cargo ou
 - b) atribuições gerais e/ou específicas dos cargos ou empregos
 - c) requisitos mínimos necessários para inscrição do candidato;
 - d) regime jurídico, grupo ocupacional, carga horária semanal e
 - e) prazo de validade do concurso;
 - f) outras informações julgadas necessárias.

Art. 7º O servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório, por um prazo ininterrupto de três anos, durante o qual será submetido a periódicas avaliações de desempenho.

§ 1º No período mencionado no *caput* deste artigo, serão apuradas as habilidades e a capacidade funcional do servidor, observados os seguintes requisitos:

- I – Idoneidade Moral;
- II – Disciplina;
- III – Pontualidade/Assiduidade;
- IV – Eficiência;
- V – Aptidão;
- VI – Dedicação ao serviço;
- VII – Responsabilidade;
- VIII – Produtividade.

§ 2º A administração municipal fará um acompanhamento periódico de seis em seis meses para subsidiar a avaliação final do estágio probatório, desta avaliação de acompanhamento será dada ciência ao avaliado.

§ 3º A apuração dos requisitos de que trata este artigo deverá processar-se de modo que a exoneração do servidor seja feita em tempo hábil.

CAPÍTULO III DOS CARGOS

Art. 8º Cargo ou Emprego Público é a soma das ocupações e responsabilidades a serem exercidas pelo servidor mediante remuneração a ser paga pelos cofres públicos.

Art. 9º Os Cargos ou Empregos Públicos da Prefeitura, são constantes do Anexo I, não são permanentes, podendo ser criados e extintos ao vagarem, de acordo com as necessidades e conveniências da administração municipal, submetido à aprovação do Legislativo.

Integrado para o Futuro



Honestidade, Competência
e Confiabilidade

§ 1º A criação de Cargos ou Empregos Públicos na Prefeitura, será de competência do Prefeito, a qual ficará subordinada à absoluta necessidade de serviço, à existência de dotação orçamentária específica e à disponibilidade de recursos financeiros.

§ 2º As descrições das atribuições de cada cargo que compõe o quadro de cargo ou empregos públicos da prefeitura são as constantes no anexo VII.

Art. 10. Os Cargos de Provimento em Comissão são cargos de "confiança", criados por lei, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e remuneração correspondente, pago pelos cofres do município.

§ 1º Os cargos a que se refere o *caput* deste artigo se destinam a atender encargos de direção, chefia e de assessoria.

§ 2º Os Cargos de Provimento em Comissão são os constantes dos Anexos II e III, que integram a presente lei e, são de livre nomeação e exoneração do Prefeito, serão ocupados preferencialmente por pessoas que possuam experiência administrativa e/ou habilitação profissional.

§ 3º Os Cargos de Provimento em Comissão serão providos a medida que forem instalados os órgãos administrativos, de acordo com as necessidades e conveniências da administração municipal.

§ 4º Os Cargos de Provimento em Comissão, constantes no Anexo III deverão ser preenchidos com no mínimo quarenta por cento dos cargos, por Servidor do Quadro Único de Pessoal da Prefeitura e não perceberão Gratificações de Função.

Art. 11. Função Gratificada é o pagamento complementar ao servidor do Quadro Único dos Servidores do município, quando indicado, através de portaria, pelo Chefe do Executivo, para responder por uma Divisão.

Parágrafo único. A tabela de Gratificação de Função é a constante do Anexo IV, e a nomeação dos ocupantes será feita a medida das necessidades administrativas.

Art. 12. Os Cargos ou Empregos Públicos serão divididos em quatro Grupos Ocupacionais:

I - PROFISSIONAL: abrange os cargos cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, exigindo conhecimentos teóricos e práticos a nível universitário ou seja, 3º grau completo na área.



II - SEMIPROFISSIONAL: compreende as ocupações que requerem conhecimento a nível de ensino médio ou curso específico, cujas tarefas se caracterizam por certa complexidade e pouco esforço físico.

III - ADMINISTRATIVO: abrange os cargos ligados às atividades de escritório e de âmbito administrativo com escolaridade a nível de ensino fundamental completo.

IV - SERVIÇOS GERAIS: compreende os cargos cujas tarefas requerem conhecimentos práticos do trabalho, limitados a uma rotina predominante de esforço físico, com escolaridade a nível de ensino fundamental (séries iniciais).

Art. 13. Os Grupos Ocupacionais, a denominação dos cargos e os Níveis Salariais dos Cargos ou Empregos Públicos são os constantes do Anexo V (Tabela de Salários) que integra a presente lei, cuja remuneração somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

Parágrafo único. A diferença entre um nível salarial e outro imediatamente superior é de quatro por cento.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 14. Fica assegurado aos Servidores que integram o Quadro Único de Pessoal da Prefeitura, o direito a progressão salarial nos termos desta lei e demais dispositivos legais pertinentes.

Art. 15. Para efeito desta lei haverá:

I - Progressão Salarial é a elevação dos do servidor dentro do mesmo cargo, de um nível salarial para outro, a cada dois anos de efetivo exercício, através de avaliação de desempenho ou de ato do Chefe do Executivo Municipal concedendo este benefício e dispensando a avaliação;

II - o servidor contemplado com a progressão, receberá o salário correspondente ao nível salarial imediatamente superior, e terá reiniciada a contagem para efeito de nova progressão;

III - o servidor que não adquirir direito à progressão salarial, permanecerá na mesma situação funcional, e somente será promovido nos termos desta lei.





conclusão de curso superior - 3º grau e especializações de graduação, avançando um nível, pela captação apresentada, sem prejuízo do avanço normal por tempo de serviço.

Parágrafo Segundo - Ao servidores integrantes do grupo profissional, terão direito a promoção por titulação, mediante comprovação de conclusão de cursos de especializações (graduação), a cada dois anos, poderão obter progressão salarial, avançando um nível, sem prejuízo do avanço normal por tempo de serviço.

Art. 16. Para efeito de progressão salarial, será considerado o tempo efetivo de exercício no nível salarial que o servidor se encontrar.

Art. 17. Não será computado como tempo de efetivo exercício no nível, quando o servidor houver tido:

- I - Licença com perda de salário;
- II - Suspensão disciplinar ou preventiva;
- III - Licença para tratamento de assuntos particulares;
- IV - Faltas injustificadas.

Art. 18. A progressão salarial implica somente na elevação do nível salarial, sem qualquer alteração nas atribuições e responsabilidades do servidor.

CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 19. Avaliação de Desempenho é um sistema de apreciação do desempenho do servidor no cargo e de seu potencial de desenvolvimento.

§1º. A descrição dos objetivos e considerações gerais da avaliação de desempenho é parte integrante desta lei - Anexo VI.

§2º. A normatização e a regulamentação da avaliação de desempenho bem como a descrição dos fatores a serem avaliados será feita através de ato do executivo.

Art. 20. Para a realização da avaliação de desempenho dos servidores, será constituída uma comissão a ser designada pelo Chefe do Executivo Municipal, a qual será constituída por servidores municipais de reconhecida capacidade e idoneidade.

Integrada para o Futuro



Honestidade, Competência
e Confiabilidade



Art. 21. A avaliação será realizada anualmente, tendo o mês de junho como referência, sendo obrigatória para fins de aquisição de estabilidade.

Art. 22. Terá direito a progressão salarial somente o servidor que na avaliação de desempenho obtiver nota igual ou superior a sete em cada fator de avaliação.

Parágrafo único. A Divisão de Recursos Humanos se encarregará das formalidades burocráticas necessárias para fins de avaliação de desempenho.

Art. 23. Será declarada sem efeito a progressão salarial indevida, não ficando o servidor, nesse caso, obrigado a restituições, salvo na hipótese de declaração falsa ou emissão intencional.

Art. 24. Não serão beneficiados com a progressão salarial os servidores que:

- I - estiverem em estágio probatório;
- II - estiverem em disponibilidade;
- III - estiverem em licença para tratamento de assuntos particulares;
- IV - tiverem sofrido qualquer penalidade, no período de avaliação, exceto advertência e repreensão;
- V - estiverem em licença para desempenho de mandato eletivo;
- VI - estiverem submetidos a processo administrativo.

CAPÍTULO VI DA REAVALIAÇÃO DOS CARGOS OU EMPREGOS PÚBLICOS

Art. 25. A reavaliação dos Cargos ou Empregos Públicos é a revisão das funções do cargo em virtude das mudanças em suas características e qualificações.

Parágrafo único. Essa revisão poderá ocorrer quando:

- a) houver extinção de um Cargo ou Emprego Público;
- b) houver mudança no processo produtivo ou substituição de equipamentos e métodos.

Art. 26. Os servidores que ocupam os cargos reavaliados serão remanejados para outros cargos compatíveis com o seu nível salarial e sua formação escolar, mediante transferência *ex-offício* no interesse da administração.

Integrado para o Futuro



Honestidade, Competência
e Confiabilidade



CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 27. A jornada de trabalho dos servidores é parte integrante do Anexo I – Quadro de Cargos ou Empregos Públicos e Anexo V – Tabela de Salários.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. Transforma no Grupo Ocupacional Serviços Gerais o cargo de denominação Agente de Posto Fiscal para Agente de Serviços Gerais, reduzindo as vagas de dezoito para três, com carga horária semanal de quarenta horas e C.B.O 3.19.90.

Art. 29. Fica estabelecido que os cargos integrantes do Anexo I, descritos a seguir, serão extintos ao vagarem, sendo vedada a abertura de vagas em concurso público:

I – Grupo Ocupacional Semiprofissional: Fiscal de Saúde.

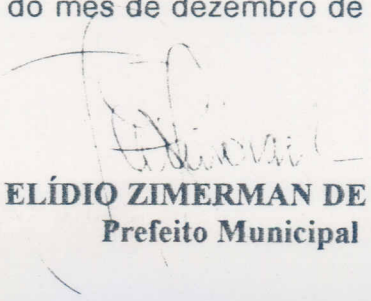
II – Grupo Ocupacional Administrativo: Auxiliar de Biblioteca, Auxiliar de Contabilidade e Telefonista.

III – Grupo Ocupacional Serviços Gerais: Agente de Serviços Gerais, Agente de Saúde, Jardineiro, Operador de Raio X (I) e Pintor.

Art. 29. Ao Departamento de Administração e a Divisão de Recursos Humanos caberá elaborar calendário de cursos de treinamento e aperfeiçoamento para os servidores municipais, podendo o Executivo Municipal, para esse fim, celebrar convênios com entidades oficiais ou particulares.

Art. 30. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as Leis Nº 816/93, Nº 881/94, Nº 882/94, Nº 895/94, Nº 906/94, Nº 911/95, Nº 930/95, Nº 953/96, Nº 955/96, Nº 963/96, Nº 979/97 e Nº 992/97 e demais disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito do Município de Manguinhos, integrada para o futuro
Estado do Paraná, aos 17 dias do mês de dezembro de 1999.


ELÍDIO ZIMERMAN DE MORAES
Prefeito Municipal

