

MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

*Gabinete do Prefeito*

LEI N.º 048/98  
DATA: 07/01/98

SÚMULA: Estabelece o Sistema de Classificação de Cargos, fixa seu número e níveis de vencimentos, normas de ascensão funcional e dá outras providências.

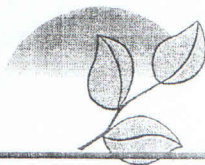
A Câmara Municipal de Campina do Simão, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte:

L  
E  
I

Art. 1.º Esta Lei estabelece o Sistema de Classificação de Cargos, fixa o seu número e vencimentos, disciplina as normas de ascensão funcional e as relações de trabalho do Poder Público Municipal e dá outras providências.

Art. 2.º Para os efeitos desta Lei adota-se as definições abaixo, com também aquelas constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais:

I - CARGO - É o conjunto de atribuições e tarefas de responsabilidade do servidor para realização em tempo parcial ou integral com denominação própria, criado por Lei em número certo e remunerado pelos cofres públicos;



MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO

Trabalho e Esperança 1997 - 2000

## Gabinete do Prefeito

II - CLASSE - Grupamento de cargos da mesma natureza ou afinidade, com idêntico nível de responsabilidade, e atribuições assemelhadas e igual nível de vencimentos.

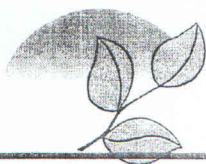
III - CARREIRA - Conjunto de classes da mesma natureza de trabalho, dispostas hierarquicamente conforme o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições e nível de responsabilidade.

IV - conjunto de carreiras ou classes que digam respeito a atividades profissionais correlatas ou afins quanto a natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicados em seu desempenho.

Art. 3.0 A definição das atribuições das classes, respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimento exigidos para o desempenho de atividades do cargo serão objeto de regulamentação própria.

Art. 4.0 O sistema de classificação de cargos é o constante do Anexo I, que define as classes e cargos de cada um dos Grupos Ocupacionais, o número de vagas e o nível de vencimentos, seguido do Anexo II, que trata das Tabelas de Vencimentos.

Parágrafo Único - A referência A da Tabela de Vencimentos corresponde ao valor do vencimento inicial dos diferentes níveis de vencimentos.



**MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO**

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

*Gabinete do Prefeito*

Art. 5.0 A sistemática de cargos ora instituída atendendo a natureza, complexidade e dificuldade das atribuições, grau de conhecimento e habilitação profissional exigida, está estruturada nos distintos Grupos Ocupacionais especificados a seguir:

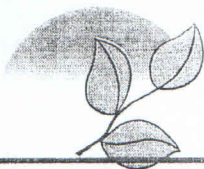
I - Supervisão e Administração Superior, que compreende os cargos que incluem ocupações de planejamento, comando, direção e controle de recursos materiais e humanos. Por exigirem tomada de decisões implicam em alto grau de responsabilidade. Os ocupantes dos cargos deste grupo são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal;

II - Administração, que compreende os cargos cujos ocupantes desempenham atribuições de cunho administrativo e burocrático relacionadas principalmente ao controle e registro de atos e fatos, ao atendimento do público e ao suporte das atividades da administração pública. Os cargos deste grupo requerem habilitação técnica e conhecimento teórico ou domínio da teoria pela prática e exigem desempenho intelectual;

III - Operacional, que compreende os cargos cujas atribuições são voltadas ao desempenho de atividades fim da administração pública, exceto as áreas de magistério e saúde voltadas principalmente a execução de obras e manutenção de serviços públicos de competência do Município. Caracteriza-se pela exigência de conhecimento preponderantemente prático e exigem considerável desempenho físico;

IV - Magistério, que abrange os cargos cujas ocupações são voltadas a atividades fim de competência constitucional do Município de atender a demanda educacional. Caracteriza-se pela exigência de conhecimento teórico, habilitação e exige desempenho intelectual;

V - Saúde e Promoção Social, que abrange os cargos cujas ocupações são voltadas ao atendimento das necessidades da população relacionadas a Saúde e a Promoção Social. Caracteriza-se pela exigência de conhecimento teórico e prático e conforme o cargo, habilitação profissional específica e exige desempenho intelectual.



**MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO**

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

## *Gabinete do Prefeito*

Art. 6.0 Sem prejuízo do desempenho das atividades de cada classe fica reservado o percentual de 5% (cinco por cento) do total das vagas para as pessoas portadoras de deficiência física.

Art.7.0 O Executivo Municipal editará o Manual de Ocupações contendo a descrição das responsabilidades, atribuições e tarefas de cada classe e cargo, assim como dos requisitos de escolaridade, habilidade e experiência exigidos para o exercício, a carga horária semanal e a subordinação hierárquica.

Art. 8.0 Os cargos criados por esta Lei serão preenchidos gradativamente:

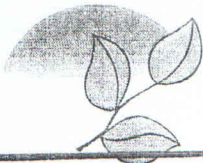
I - pelo enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo e em comissão:

II - pela nomeação conseqüente à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos para os que vierem a ser admitidos para o exercício de cargos de provimento efetivo;

III - pela nomeação a critério do Prefeito Municipal no concernente os cargos de provimento em comissão.

Art. 9.0 O enquadramento mencionado no inciso I do Art. anterior será efetuado por Decreto do Executivo Municipal obedecidos os seguintes princípios:

I - Serão enquadrados automaticamente todos os servidores submetidos ao regime estatutário, os admitidos posteriormente em cargos de provimento efetivo ainda que em estágio probatório, a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que se der a publicação da presente Lei, independentemente de regime e forma de admissão desde que ininterrupto-



**MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO**

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

*Gabinete do Prefeito*

tos.

II - É expressamente vedada a redução do vencimento básico ou do Adicional por Tempo de Serviço por motivo do enquadramento.

III - O servidor poderá solicitar revisão do seu enquadramento até 10 (dez) dias após a divulgação do mesmo. A não manifestação do servidor nesse prazo implica na sua adesão ao novo sistema.

IV - Os servidores integrantes do Quadro Celetista em Extinção e os contratados por tempo determinado em caráter excepcional não serão alcançados pelo enquadramento a que se refere esta Lei e permanecerão vinculados ao Regime Jurídico da C.L.T.

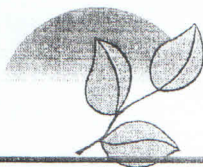
Art. 10 Efetuado o enquadramento que se referem os Arts. 8.0 e 9.0 são considerados extintos todos os cargos criados em data anterior a esta Lei que estiverem vagos.

Art. 11 A mencionada extinção dos cargos objetiva adequar o quadro de servidores já existentes ao Plano ora instituído e não amplia nem reduz os direitos adquiridos dos servidores.

## DOS VENCIMENTOS

Art. 11 Considera-se vencimento a contrapartida em espécie regularmente paga pelo Poder Público Municipal, com periodicidade mensal, pela efetiva execução dos serviços e atribuições do cargo.

Parágrafo Primeiro-O servidor perceberá vencimento proporcional ao mensal, quando o período de prestação do serviço for inferior.



MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

## *Gabinete do Prefeito*

Parágrafo Segundo - É vedado proceder descontos em percentagem superior a 40% (quarenta por cento) do total da remuneração do servidor exceto quanto a adiantamento e ou fornecimento de cesta básica.

Parágrafo Terceiro - O desconto por faltas no serviço não será incluído no limite estipulado no Parágrafo anterior.

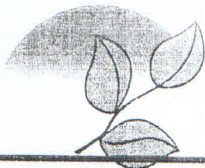
Art. 12 Vencimento básico do ocupante de cargo de provimento efetivo é o valor correspondente a referência em que está enquadrado o servidor dentro do nível fixado por Lei para a classe a que pertence o cargo, ou, no caso de ocupante de cargo de provimento em comissão o valor fixado para o símbolo de vencimento do cargo para o qual foi nomeado.

Art. 13 Os ocupantes de cargo de provimento efetivo de todos os grupos ocupacionais terão para a respectiva classe um vencimento básico considerado inicial (referência A) e mais 10 (dez) referências sendo a referência J, a maior da classe.

Parágrafo Único - A diferença de uma referência para a seguinte corresponde a 5% (cinco por cento) do vencimento básico inicial.

Art. 14 Os vencimentos fixados, do básico até o máximo em cada nível proporcionam ao servidor ao longo do tempo, a oportunidade de perceber aumento real de vencimentos e constituem a carreira do servidor.

Art. 15 Os cargos de atribuições iguais ou semelhantes e com o mesmo grau de responsabilidade terão isonomia de vencimentos.



MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

*Gabinete do Prefeito*

Parágrafo Único - A isonomia de vencimentos diz respeito a cargos assemelhados e não a atribuições ou tarefas assemelhadas.

Art. 16 Remuneração é o total percebido mensalmente pelo servidor como contrapartida pelos serviços prestados incluindo o vencimento básico acrescido das vantagens previstas em Lei que lhe tenham sido legalmente atribuídas.

#### DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

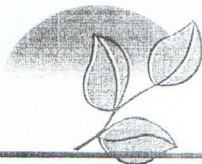
Art. 17 Evolução Funcional é a elevação de grau ou de referência do integrante do Quadro Próprio de Servidores, dentro do mesmo cargo, obedecidos critérios de merecimento ou de nível de habilitação.

Parágrafo Único - A Evolução Funcional dar-se-á através de avanço horizontal.

Art. 18 Avanço horizontal é a elevação do grau de vencimento em que o servidor se encontra posicionado na tabela, para o imediatamente superior, dentro da respectiva referência, observados os critérios de merecimento e interstício mínimo de dois anos.

Art. 19 Merecimento é a demonstração do servidor do correto exercício de suas atribuições, preenchidos requisitos essenciais de disciplina.

Art. 20 Avaliação de desempenho é o processo que tem por finalidade aferir objetivamente o resultado efetivo



**MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO**

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

*Gabinete do Prefeito*

do servidor na sua área de atuação.

Art. 20 A promoção dar-se-á a cada dois anos, podendo ter o integrante do Quadro Próprio até quatro faltas.

Art. 21 O servidor que discordar do resultado de sua avaliação poderá, no prazo de dez dias, interpor recurso administrativo dirigido a uma Comissão especialmente designada, constituída de três membros, incluindo um representante da categoria.

Parágrafo Único - a Comissão a que se refere o caput deste Artigo emitirá parecer conclusivo dentro de quinze dias, contados da data de recebimento do recurso.

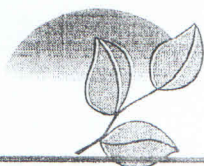
Art. 22 As avaliações de desempenho serão concluídas no primeiro quadrimestre do ano, para que o avanço horizontal vigore a partir do mês de maio.

Art. 23 A progressão funcional e a promoção levarão em conta apenas o critério de merecimento e estão condicionadas, respectivamente aos resultantes da Avaliação de Desempenho e da Prova de Capacitação.

Art. 24 O servidor terá direito a avaliação de desempenho para progressão funcional a cada período de dois anos contados da data de enquadramento em determinada referência.

Parágrafo Único - Perde o direito a avaliação de desempenho o servidor que durante o período de dois anos do interstício, enquadrar-se ao disposto no Artigo 16 da Lei do Estatuto do Magistério.





**MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO**

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

## *Gabinete do Prefeito*

Art. 25 A avaliação de desempenho é o processo que tem por propósito aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos humanos da Administração Municipal.

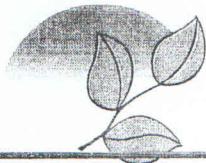
Art. 26 O boletim de Avaliação de Desempenho apontará:

- I - assiduidade e disciplina;
- II - pontualidade e responsabilidade;
- III - cooperação e iniciativa;
- IV - conhecimento do trabalho e eficácia
- V - zelo no trato dos bens materiais;
- VI - apresentação de idéias e sugestões;
- VII - participação em cursos e treinamento
- VIII - frequência e conclusão de escolaridade;
- IX - punições;
- X - dedicação ao serviço.

Art. 27 A aferição do desempenho dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo será efetuada pela chefia imediata de acordo com instruções do Órgão de Pessoal ou de Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 28 O servidor cujo desempenho tenha sido avaliado:

- I - na média ou acima da média progredirá uma referência dentro do mesmo nível até alcançar a referência máxima do nível;



**MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO**

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

*Gabinete do Prefeito*

II - abaixo da média permanecerá na mesma referência submetendo-se a treinamentos e/ou testes psicológicos, ficando a disposição do órgão de pessoal para transferência ou treinamento.

Art. 29 Após a Avaliação de Desempenho o órgão de pessoal enviará a Chefia imediata o resultado sendo que este deverá ser levado ao conhecimento do servidor avaliado.

Parágrafo Único - No caso de avaliação abaixo da média será dado conhecimento ao servidor dos motivos cabendo ao mesmo o direito da interposição de recurso em âmbito administrativo.

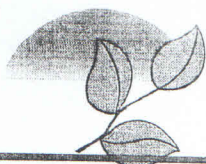
Art. 30 Os métodos para avaliação de Desempenho serão objeto de regulamentação própria.

Art. 31 São nulas a progressão funcional ou promoção concedidas em desacordo com o disposto neste Capítulo.

#### DAS VANTAGENS

Art. 32 Além do vencimento básico poderão ser atribuídas ao servidor as vantagens previstas na legislação municipal vigente desde que o mesmo cumpra os requisitos legalmente exigidos.

Art. 33 O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo designado para ocupar cargo de provimento em comissão deverá optar entre o vencimento do cargo de provimento efetivo acrescido das vantagens a que se fizer jus ou o vencimento fixado para o cargo em comissão.



**MUNICÍPIO DE  
CAMPINA DO SIMÃO**

*Trabalho e Esperança 1997 - 2000*

*Gabinete do Prefeito*

Art. 34 O exercício de cargo em comissão ou a designação para o exercício de função gratificada exclui a possibilidade de percepção de gratificação pela prestação de serviços extraordinários.

Art. 35 A Gratificação de Função poderá ser atribuída a servidor ocupante de cargo de provimento efetivo que seja designado para funções ou atividades especiais para as quais não exista cargo em comissão criado.

Parágrafo Primeiro - É vedada a atribuição de gratificação de função a servidor que exerça cargo em comissão.

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36 São integrantes desta Lei os Anexos I, II e III, que tratam dos cargos de provimento em comissão e cargos de provimento efetivo criados por esta Lei, o número de vagas e as tabelas de vencimentos.

Art. 37 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, e produzirá efeitos a partir de 01 de fevereiro de 1998.

Art. 38 São revogadas as disposições em contrário, especialmente o disposto nas Leis 006/97, 007/97, e 008/97.

Gabinete do Prefeito Municipal de  
Campina do Simão, em 07 de janeiro de 1998.

Emilio Altemiro Lazzaretti  
Prefeito Municipal