



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

LEI Nº 191

DATA 14 DE DEZEMBRO DE 2005

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores do Município de Campina do Simão.

## O PREFEITO MUNICIPAL

Faço saber que a Câmara de Vereadores do Município de Campina do Simão decretou e eu, Emílio Altemiro Lazzaretti, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores do Município de Campina do Simão.

**Art. 2º** O Plano de Cargos e Vencimentos organiza os cargos públicos com fundamento nos princípios de eficiência no serviço público e de valorização e dignificação das funções e da ação administrativa.

**Art. 3º** O regime jurídico dos servidores do Município de Campina do Simão é o estatutário.

**Art. 4º** O Quadro de Pessoal é integrado por cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão e funções públicas.

**Art. 5º** Para efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - **Quadro de Pessoal:** conjunto de carreiras, cargos isolados, funções gratificadas e empregos públicos de um mesmo Poder;

II - **Cargo:** centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições e responsabilidades específicas e remuneração correspondente, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

III - **Carreira:** conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

IV - **Servidor Público:** toda pessoa física legalmente investida em cargo, função ou emprego público;

V - **Função:** atribuição ou conjunto de atribuições conferidas individualmente a servidores para a execução de serviços, encargos ou obrigações.

VI - **Classe:** divisão de cada Nível de cargo em unidades de progressão funcional;

VII - **Nível:** divisão da carreira segundo o grau de escolaridade ou titulação;

VIII - **Grupo Ocupacional:** conjunto de cargos, reunidos segundo a natureza do trabalho ou o grau de conhecimentos necessários ao exercício das respectivas atribuições.

## CAPÍTULO II

### DOS CARGOS PÚBLICOS

**Art. 6º** Os cargos públicos são de provimento efetivo e de provimento em comissão e sua criação, alteração, transformação e extinção depende de lei, têm por finalidade atender conveniências e necessidades administrativas e de serviço e estão sujeitos à existência de dotação orçamentária e disponibilidade de recursos financeiros.

### SEÇÃO I

#### DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

**Art. 7º** O Anexo I desta Lei compreende a relação de cargos de provimento efetivo, por Grupo Ocupacional, com o número de vagas, carga horária e Nível correspondente a cada cargo e a Tabela de Vencimentos com 15 (quinze) Classes.

§ 1º Cada cargo está relacionado a um Nível de vencimentos e cada Nível está estruturado em 15 (quinze) Classes, correspondendo à linha de progressão de vencimentos.

§ 2º De uma Classe para outra há uma diferença percentual de 2% (dois por cento), de modo que a Classe 2 (dois) de cada Nível corresponda ao valor da Classe 1 (um) acrescido de 2% (dois por cento), e assim sucessivamente até à Classe 15 (quinze), que corresponde ao valor da Classe 14 (catorze) acrescido de 2% (dois por cento).

§ 3º A jornada de trabalho semanal dos cargos de provimento efetivo é de 40h (quarenta) horas semanais e 08h (oito) horas diárias, sendo admitida, no Grupo Ocupacional Profissional, cargos com jornada diária ou semanal diferenciadas.



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

**Art. 8º** A investidura em cargos de provimento efetivo se dará sempre na Classe 1 (um), mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a existência de vagas, o comprometimento de recursos com pessoal, a rigorosa ordem de classificação no concurso e os requisitos estabelecidos em lei.

§ 1º Aos candidatos com deficiência é assegurada a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso público, para provimento em cargo com atribuições compatíveis à deficiência.

§ 2º Os cargos de provimento efetivo deverão ser supridos por concurso público que terá validade de dois anos, podendo ser prorrogado, por única vez, por igual período.

## SEÇÃO II

### DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

**Art. 9º** Os cargos de provimento em comissão, simbologia “CC”, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, têm como essência o elemento confiança e destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento, serão preenchidos, preferencialmente, por servidores efetivos que possuam comprovada experiência administrativa ou habilitação profissional, de acordo com necessidades e conveniências administrativas e à medida que os órgãos forem sendo instalados.

§ 1º O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, investido em cargo de provimento em comissão, poderá optar pela remuneração do cargo efetivo mais a remuneração da gratificação de função ou somente pela remuneração do cargo em comissão, não sendo permitida a acumulação da remuneração do cargo efetivo com a do cargo em comissão.

§ 2º A exoneração de cargo em comissão reconduzirá automaticamente o servidor ao cargo de origem de concurso, devendo ser enquadrado no Nível e Classe como se em efetivo exercício estivesse.

§ 3º O servidor investido em cargo de provimento em comissão não fará jus à gratificação de função nem à gratificação por horas extraordinárias, ao adicional noturno e ao sobreaviso.

## CAPÍTULO III

### DO RECRUTAMENTO EXTERNO E DA CARGA HORÁRIA SUPLEMENTAR

**Art. 10.** Ocorrerá o recrutamento externo de pessoal na impossibilidade de preenchimento de cargos através de concurso público, decorrente da inexistência de candidatos que atendam aos requisitos dos cargos vagos e para atender situação excepcional de interesse público.

§ 1º O recrutamento para atender situação excepcional de interesse público que, por sua natureza, tenha característica inadiável e dela decorra prejuízos à vida, à segurança, à subsistência, à



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

educação, à saúde, à continuidade dos serviços e outras situações definidas em lei, será por tempo determinado e pelo regime celetista, extinguindo-se pelo decurso de prazo de duração do contrato, não conferindo ao pessoal admitido direito nem expectativa de direito de efetivação no serviço público.

§ 2º As contratações por tempo determinado serão remuneradas com vencimentos correspondentes à Classe I (um) de cargo cuja contratação tenha relação.

**Art. 11.** Fica permitida a atribuição de carga horária suplementar a servidores investidos em cargos de provimento efetivo com jornada de trabalho de 20h (vinte) horas semanais.

§ 1º A hora suplementar será remunerada com o mesmo valor da hora normal, calculada sobre o valor da Classe I (um) do Nível de vencimentos do cargo de provimento do servidor beneficiado.

§ 2º A atribuição de carga horária suplementar será por tempo determinado, extinguindo-se pelo decurso de prazo de sua duração, não conferindo ao servidor beneficiado direito nem expectativa de direito de tornarem-se efetivas.

## CAPÍTULO IV

### DAS GRATIFICAÇÕES

#### SEÇÃO I

#### DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

**Art. 12.** As funções gratificadas, simbologia "FG", de livre atribuição pelo Prefeito Municipal, serão exercidas exclusivamente por servidores investidos em cargos de provimento efetivo.

§ 1º A função gratificada corresponde à atribuição de valor pecuniário, em caráter complementar, de acordo com o constante no Anexo III, paga a servidor designado:

- I - para exercício de função de chefia, direção e assessoramento;
- II - para exercício de função de chefe ou encarregado de setor, serviço, unidade ou escritório;
- III - para exercício de função de coordenador de projeto ou programa instituído ou mantido pelo Município;
- IV - para exercício de função de coordenador ou encarregado de programa ou projeto instituído pelos governos estadual ou federal em que haja participação do Município.



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

§ 2º A função gratificada constitui situação acessória, não se incorporando aos vencimentos efetivos e é inacumulável com a percepção de cargo em comissão.

§ 3º A atribuição de função gratificada a servidor em estágio probatório garante ao mesmo todos os direitos desta Lei e do Estatuto dos Servidores Municipais, não interferindo na contagem de tempo de serviço para fins de cumprimento do período de estágio probatório.

§ 4º Além das gratificações previstas nesta Lei, o servidor poderá perceber gratificações na forma do que estabelece o Estatuto dos Servidores Municipais, atendidos os requisitos legais.

§ 5º O servidor que receber função gratificada, gratificação de dedicação exclusiva ou gratificação de produtividade não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, período noturno ou sobreaviso.

§ 6º O Chefe do Executivo definirá, por Decreto, as funções a que se referem os incisos II, III e IV deste artigo, passíveis de atribuição de gratificação de função.

## SEÇÃO II

### DA GRATIFICAÇÃO POR TEMPO INTEGRAL

**Art. 13.** Poderá ser concedida gratificação por tempo integral a servidores municipais, nos seguintes casos:

- I - para o exercício de funções de natureza técnica;
- II - para o exercício de funções de chefia, direção, assessoramento, coordenação, encarregado ou responsável por unidade administrativa, setor, serviço, programa ou projeto.

**Art. 14.** A gratificação a que se refere o artigo anterior será fixada por ato do Prefeito Municipal entre os limites mínimo de 10% (dez por cento) e máximo de 70% (setenta por cento) do valor da Classe I (um) do valor do vencimento do servidor investido em cargo de provimento em comissão, de acordo com a essencialidade, complexidade ou responsabilidade da função ou atribuições e as condições e natureza do trabalho a ser desempenhado.

**Parágrafo único.** O Chefe do Executivo regulamentará, por Decreto, os casos em que se concederá gratificação por tempo integral, fixando o percentual a ser atribuído a cada caso.

## SEÇÃO III

### DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

**Art. 15.** Fica instituída a gratificação especial de dedicação exclusiva para atender necessidades de órgãos em que os servidores tenham que cumprir jornada de trabalho superior à fixada para o cargo de provimento ou prestar serviços extraordinários de forma não eventual, à noite, sábados, domingos e feriados, no sistema de plantões, sobreaviso ou elástico de jornada.

**Art. 16.** A atribuição de gratificação especial de dedicação exclusiva tem eficácia a partir da assinatura de Termo de Compromisso em que o servidor aceite livremente cumprir as condições prescritas ao mesmo, seguido de portaria baixada pelo Chefe do Executivo Municipal.

**Parágrafo único.** Em qualquer tempo, a juízo da autoridade competente, poderá ocorrer a suspensão da gratificação, nas seguintes situações:

- a) o servidor deixar de corresponder com suas obrigações;
- b) por conveniência administrativa, a juízo do Prefeito Municipal;
- c) tornar-se o serviço desnecessário ou não estar cumprindo suas finalidades;
- d) a pedido do servidor.

**Art. 17.** A gratificação não poderá exceder de 100% (cem por cento), calculada sobre a Classe de vencimentos do cargo em que o servidor estiver provido.

**§ 1º** A gratificação tem por finalidade substituir as verbas relativas a horas extras simples e dobradas, sobreaviso, adicional noturno e período noturno, não sendo incorporada para fins funcionais, incidindo, no entanto, para efeitos de férias e 13º salário, enquanto permanecer essa situação.

**§ 2º O servidor fará jus à gratificação, nos casos de:**

- I - férias;
- II - casamento;
- III - luto, na forma estabelecida no Estatuto dos Servidores Municipais;
- IV - para repouso à gestante, à adotante e paternidade.

**Art. 18.** O servidor incluído nesta situação fica dispensado de registrar seu horário em controle de ponto.



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

**Art. 19.** O servidor que receber gratificação especial de dedicação exclusiva não poderá ter exercício em órgão diverso daquele em que for lotado, ficando impedido de exercer outra função, cargo, ou atividade pública ou privada, excetuando-se a participação em:

- I - órgãos de deliberação coletiva;
- II - atividades didáticas;
- III - mandato eletivo.

## SEÇÃO IV

### DA GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

**Art. 20.** Fica instituída a gratificação por produtividade, para atender necessidades de fiscalização e arrecadação de tributos, na forma do que dispuser regulamento próprio baixado por Decreto do Prefeito Municipal.

**Art. 21.** O percentual de gratificação a ser atribuído não poderá exceder a 100% (cem por cento) do vencimento efetivo do servidor.

## CAPÍTULO V

### DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

**Art. 22.** Os cargos de provimento efetivo da Administração Direta do Município de Campina do Simão ficam organizados em três Grupos Ocupacionais:

- I - Profissional;
- II - Administrativo;
- III - Serviços Gerais;

**Art. 23.** O Grupo Ocupacional Profissional abrange cargos cujas atribuições requerem formação universitária e elevado grau de atividade mental.

**Art. 24.** O Grupo Ocupacional Administrativo abrange cargos que exigem conhecimentos em nível de ensino médio ou curso específico, com atribuições que se caracterizam pela atuação com certa complexidade e pouco esforço físico.

**Art. 25.** O Grupo Ocupacional Serviços Gerais abrange cargos cujas atribuições requerem conhecimentos práticos do trabalho, caracterizados pela rotina e predominância de esforço físico e execução operacional.



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

**Parágrafo único.** O Magistério terá Plano de Carreira próprio.

## CAPÍTULO VI

### DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

**Art. 26.** Vencimento é a retribuição pecuniária básica estipulada por lei pelo exercício de cargo público.

**Art. 27.** Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, que compreende o vencimento relativo ao Nível e à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Sobre a remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, encargos e contribuições, de conformidade com o que dispuser a legislação pertinente.

**Art. 28.** A data-base para revisão dos vencimentos dos servidores municipais é 1º de abril.

**Art. 29.** A operacionalização deste Plano de Cargos e Vencimentos dar-se-á na forma do disposto nesta Lei e seus anexos e de acordo com os regulamentos que forem baixados em sua complementação.

## CAPÍTULO VII

### DA PROGRESSÃO DE VENCIMENTOS

**Art. 30.** A progressão de vencimentos é a passagem do servidor da Classe em que se encontra para a Classe imediatamente posterior, implicando somente em aumento da remuneração, sem qualquer alteração nas atribuições e responsabilidades do servidor.

§ 1º A primeira progressão ocorrerá no mês de maio, após o cumprimento do estágio probatório.

§ 2º Não será beneficiado com a progressão de vencimentos o servidor em estágio probatório, aposentado, em disponibilidade, em licença para tratar de assuntos de interesses particulares, suspenso e em licença para tratamento de saúde.

§ 3º Também não será beneficiado com a progressão de vencimentos o servidor que receber média em uma avaliação de desempenho, realizada no período de interstício, inferior a 3,0 (três).



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

**Art. 31.** Todos os anos, no mês de maio, a Administração Municipal tomará as providências necessárias para oportunizar aos servidores a progressão de vencimentos.

§ 1º Serão beneficiados com a progressão de vencimentos os servidores que contarem com o mínimo de 2 (dois) anos de efetivo serviço na mesma Classe até o dia 30 de abril do ano em que ela deva ocorrer, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de maio.

§ 2º Não tomadas as providências nos prazos e na forma do que dispõe esta Lei, ensejará ao servidor o direito à progressão de vencimentos a partir da data em que a mesma deveria ter sido formalizada.

§ 3º Caso não alcance o tempo de serviço exigido, o servidor permanecerá na Classe em que se encontra.

§ 4º O servidor que tenha sofrido penalidades, com exceção à de advertência, e os em licença na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais, perdem o direito à progressão de vencimentos por tempo de serviço.

§ 5º Não serão prejudicados, na progressão de vencimentos, os servidores designados para função gratificada ou investidos em cargos de provimento em comissão.

**Art. 32.** Por motivo de aperfeiçoamento será concedida progressão de vencimentos correspondente a uma Classe, mediante comprovação, por documento hábil, de conclusão de graduação superior ao exigido para o cargo de provimento.

**Parágrafo único.** Anualmente, no mês de abril, será oportunizado aos servidores a apresentação dos documentos a fim de possibilitar a progressão à que se refere o caput deste artigo, sendo os efeitos financeiros implantados a partir de 1º de maio do ano em que a mesma se der.

**Art. 33.** Fica assegurada a participação do servidor convocado para participar de atividades de formação ou capacitação profissional, promovidas ou autorizadas pela Administração Municipal, sem prejuízo funcional e remuneratório.

## CAPÍTULO VIII

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 34.** A Avaliação de Desempenho é o sistema pelo qual o servidor será aferido quanto à sua capacidade para o trabalho e desempenho na execução das tarefas que lhe são atribuídas, considerando suas aptidões e características pessoais, com o objetivo de compatibilizar a Política Municipal de Recursos Humanos às necessidades e realidade do Município, de estimular o desenvolvimento dos servidores com vistas a promover a valorização, a profissionalização, o aperfeiçoamento e o



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

tratamento uniforme, atendidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º A Avaliação de Desempenho é um processo permanente em que o servidor tem a oportunidade de analisar sua prática, percebendo seus pontos positivos e negativos, visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades e possibilidades de crescimento profissional, tem por finalidade também servir de referência para aferir os resultados efetivos de trabalho e mensurar os desempenhos dos servidores, dentro de padrões institucionais desejados, mediante os seguintes indicadores de desempenho:

I - **Relacionamento interpessoal:** lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo, com fundamento nos fatores de: eficiência na comunicação; cordialidade e respeito; espírito de equipe; administração de conflitos; respeito e individualidade;

II - **Iniciativa e criatividade:** tomar iniciativa e criar idéias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimentos, com fundamento nos fatores de: adaptabilidade; proposição de melhoria; iniciativa; interação e integração; ação independente;

III - **Dedicação e compromisso:** aplicar-se com disponibilidade, participação, responsabilidade e aperfeiçoamento contínuos nos trabalhos desenvolvidos, além de possuir visão global da instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, buscando sempre a utilização racional de recursos técnicos e materiais disponíveis, com fundamento nos fatores de: aperfeiçoamento contínuo; resolução de problemas; produtividade; cumprimento de prazo; participação nas atividades do setor e comprometimento;

IV - **Qualidade:** realizar o trabalho com planejamento e organização de acordo com metas, prioridades e padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e atingido a satisfação do usuário do serviço prestado, com fundamento nos fatores de: conhecimento técnico; foco em resultados; garantia da qualidade; organização; satisfação do usuário;

V - **Gestão de pessoas:** capacidade técnica e gerencial para administrar com efetividade os recursos disponíveis de forma a garantir o melhor desenvolvimento dos processos de sua unidade de trabalho, com fundamento nos fatores de: coerência; gerência de objetivos; desenvolvimento de pessoas; liderança; gerência participativa.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho designada por ato do Prefeito Municipal, composta por três servidores estáveis, de nível funcional igual ou superior ao do servidor avaliado, dos quais um será indicado pelo Executivo Municipal e dois pelos servidores.



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

tratamento uniforme, atendidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º A Avaliação de Desempenho é um processo permanente em que o servidor tem a oportunidade de analisar sua prática, percebendo seus pontos positivos e negativos, visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades e possibilidades de crescimento profissional, tem por finalidade também servir de referência para aferir os resultados efetivos de trabalho e mensurar os desempenhos dos servidores, dentro de padrões institucionais desejados, mediante os seguintes indicadores de desempenho:

I - **Relacionamento interpessoal:** lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo, com fundamento nos fatores de: eficiência na comunicação; cordialidade e respeito; espírito de equipe; administração de conflitos; respeito e individualidade;

II - **Iniciativa e criatividade:** tomar iniciativa e criar idéias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimentos, com fundamento nos fatores de: adaptabilidade; proposição de melhoria; iniciativa; interação e integração; ação independente;

III - **Dedicação e compromisso:** aplicar-se com disponibilidade, participação, responsabilidade e aperfeiçoamento contínuos nos trabalhos desenvolvidos, além de possuir visão global da instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, buscando sempre a utilização racional de recursos técnicos e materiais disponíveis, com fundamento nos fatores de: aperfeiçoamento contínuo; resolução de problemas; produtividade; cumprimento de prazo; participação nas atividades do setor e comprometimento;

IV - **Qualidade:** realizar o trabalho com planejamento e organização de acordo com metas, prioridades e padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e atingido a satisfação do usuário do serviço prestado, com fundamento nos fatores de: conhecimento técnico; foco em resultados; garantia da qualidade; organização; satisfação do usuário;

V - **Gestão de pessoas:** capacidade técnica e gerencial para administrar com efetividade os recursos disponíveis de forma a garantir o melhor desenvolvimento dos processos de sua unidade de trabalho, com fundamento nos fatores de: coerência; gerência de objetivos; desenvolvimento de pessoas; liderança; gerência participativa.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho designada por ato do Prefeito Municipal, composta por três servidores estáveis, de nível funcional igual ou superior ao do servidor avaliado, dos quais um será indicado pelo Executivo Municipal e dois pelos servidores.



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

§ 3º Poderão ser formadas comissões de avaliação de desempenho diferentes, de acordo com a natureza das funções, ou especificidade dos serviços.

§ 4º Além da avaliação realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho também serão realizadas avaliações pelo servidor e por seu chefe imediato.

§ 5º A avaliação de desempenho será realizada no mínimo uma vez a cada ano, no decorrer do segundo semestre.

§ 6º O processo de avaliação de desempenho terá regulamento próprio aprovado por Decreto do Prefeito Municipal.

## CAPÍTULO IX

### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 35.** O estágio probatório é o período de três anos de efetivo exercício, a contar da data do seu início, durante o qual o servidor é avaliado para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º Durante o estágio probatório serão proporcionados aos servidores meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao serviço público.

§ 2º Cabe ao Município garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

§ 3º A avaliação final de desempenho será realizada até três meses antes do cumprimento do período de estágio, na forma do que dispõe o Estatuto dos Servidores Municipais e esta Lei, para a qual poderão servir de subsídio as avaliações de desempenho realizadas ao longo do período de estágio probatório.

§ 4º Em caso de reprovação na avaliação, o servidor será exonerado mediante processo administrativo, com garantia do contraditório e ampla defesa.

§ 5º O servidor em desvio de função não terá o tempo de serviço computado para fins de estágio probatório.

## CAPÍTULO X

### DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Rua Heitor da Rocha Kramer, s/nº - Centro - CEP 85148-000 - Fone (42) 634-1122  
Campina do Simão - Paraná - CNPJ 01.611.489/0001-09



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

**Art. 36.** O servidor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

I - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

II - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

III - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

IV - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

V - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

VI - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 30 (trinta) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

VII - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento.

**Parágrafo único.** Será computado para fins de adicional por tempo de serviço todo o tempo de serviço prestado, pelo servidor, pelo Município de Campina do Simão.

## CAPÍTULO XI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 37.** Ficam extintos os cargos de **Desenhista Geográfico, Encarregado de Recursos Humanos, Insiminador, Turismólogo, Mestre de Obras, Supervisor Orientador e Supervisor Escolar.**



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

Estado do Paraná

**Art. 38.** Os cargos de **Operador de Computador** e **Documentador Escolar** ficam transformados em cargos de **Assistente Administrativo**; os cargos de **Motorista Habilitação C** e **Motorista Habilitação D** ficam transformados em cargos de **Motorista**; os cargos de **Operador de Carregadeira**, **Operador de Motoniveladora**, **Operador de Retroescavadeira** e **Operador de Trator de Esteira** ficam transformados em cargos de **Operador de Máquinas**; os cargos de **Agente Comunitário** ficam transformados em cargos de **Agente Comunitário de Saúde**; os cargos de **Servente** ficam transformados em cargos de **Auxiliar de Serviços Gerais**.

**Art. 39.** Fica criado o cargo de **Pedreiro** com 02 (duas) vagas.

**Art. 40.** Os cargos efetivos existentes ficam transformados na exata correspondência da Situação Atual com a Situação Proposta, na forma prevista no Anexo II, ficando o Executivo Municipal autorizado a enquadrar os atuais ocupantes dos cargos existentes de acordo com a nova situação, assegurados os direitos adquiridos, não ensejando aos mesmos redução de vencimentos.

**Art. 41.** O enquadramento será realizado na Classe de acordo com o efetivo tempo de serviço prestado ao Município de Campina do Simão e na situação disposta no § 2º do art. 36, correspondendo cada Classe a dois anos de efetivo tempo de serviço, observado o que dispõe a legislação referente ao tempo de estágio probatório.

§ 1º O tempo de serviço, para fins de enquadramento, será computado a partir da investidura do servidor no cargo de provimento.

§ 2º Os servidores cujos vencimentos, na data da entrada em vigor desta Lei, forem incompatíveis, atendido o requisito de tempo de serviço no cargo, serão enquadrados fora da Classe, mediante aposição de (\*) asterisco.

§ 3º Os servidores enquadrados na situação do parágrafo anterior deverão aguardar o cumprimento do tempo correspondente para merecer o direito à progressão por tempo de serviço.

**Art. 42.** Os servidores incorporados pela Lei Municipal nº 051, de 27-02-1998, terão o tempo de serviço exercido pelo Município-mãe Guarapuava, no cargo de provimento ou resultante de sua transformação, contado para todos efeitos legais no tocante a direitos e obrigações.

**Art. 43.** O órgão responsável pela área de Recursos Humanos deverá adotar todas as providências decorrentes desta Lei nas alterações e assentos funcionais de cada servidor.

**Art. 44.** Nenhum servidor municipal poderá receber remuneração inferior ao salário mínimo nacional pelo cumprimento de jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 45.** No edital que promover concurso público deverá constar: nome do cargo, vagas oferecidas, regime jurídico, valor do vencimento inicial, carga horária semanal, prazo de validade do concurso, requisitos a serem preenchidos pelo candidato e outras informações julgadas necessárias.



# MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO

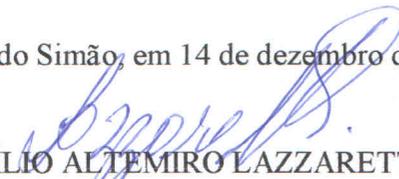
Estado do Paraná

**Art. 46.** Os servidores estáveis poderão ser exonerados por insuficiência de desempenho ou por motivo de excesso de despesa com pessoal, na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais ou lei específica.

**Art. 47.** O Prefeito Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei, baixará Decreto aprovando o Manual de Avaliação de Desempenho, os Anexos contendo os quesitos a serem avaliados, as Fichas e os Formulários apropriados.

**Art. 48.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Lei nº 161, de 16 de março de 2004.

Gabinete do Prefeito do Município de Campina do Simão, em 14 de dezembro de 2005.

  
EMÍLIO ALTEMIRO LAZZARETTI  
Prefeito Municipal