

LEI Nº 1.922

Data: 7 de março de 2022

Súmula: “Dispõe sobre o Quadro Geral do Pessoal Efetivo - QGPE do Município de Guaratuba, estabelecendo sua estrutura administrativa e funcional”.

A Câmara Municipal de Guaratuba aprovou e eu, Prefeito do Município de Guaratuba, Estado do Paraná, sanciono a seguinte lei:

Capítulo I DOS CARGOS

Seção I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º. os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.

Art. 2º. Os cargos podem ser de provimento em caráter efetivo, em comissão, ou por prazo determinado, com especificação de requisitos exigidos para o seu exercício.

Art. 3º. Os cargos de provimento efetivo são aqueles cuja investidura depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

Art. 4º. Os cargos de provimento em comissão se destinam a atender encargos de direção, chefia e assessoramento e são de livre nomeação e exoneração, dentre pessoas que satisfaçam os requisitos de legislação própria.

Art. 5º. Os Cargos de Contratação Temporária são aqueles que têm por finalidade atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público, na forma do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal, para atendimento dos serviços que, por sua natureza, tenham características inadiáveis, cuja ausência cause à população do Município, prejuízos à vida, à segurança, à subsistência, à educação, à continuidade do serviço e outras situações de urgência regulamentadas por decreto, bem como os que se fizerem necessários para a implantação de programas especiais, cujos recursos sejam provenientes de convênios, ajustes ou acordos, pelo Município com os Governos Federal ou Estadual.

§ 1º A situação do pessoal admitido temporariamente não confere direito nem expectativa de direito de efetivação no Serviço Público Municipal.



§ 2º É vedado atribuir à pessoa admitida na forma deste artigo, funções diversas daquelas para as quais foi admitido.

§ 3º O pessoal contratado na forma deste artigo será regido de forma especial, com contribuição para o Regime Geral de Previdência Social.

Seção II

Das Disposições Gerais

Art. 6º . Esta lei dispõe sobre o Quadro Geral do Pessoal Efetivo - QGPE do Município de Guaratuba, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

Parágrafo Único. As disposições da presente lei não se aplicam aos servidores do quadro próprio do Magistério Municipal, regidos por legislação própria, exceto nos artigos que revoga ou altera, da Lei 777/1997 – Estatuto do Servidor Público Municipal, naquilo que o Magistério Municipal também estiver sujeito.

Capítulo II

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO GERAL DE PESSOAL EFETIVO

Seção I

Das Conceituações

Art. 7º. Para fins dessa lei considera-se:

I - Carreira: Agrupamento de cargos em classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo hierarquia de serviço, por acesso dos titulares dos cargos que a integram;

II - Cargo efetivo: Unidade funcional básica de estrutura organizacional, de caráter genérico, de mesmo grau de complexidade/responsabilidade, composto por uma ou mais funções relacionadas ao desempenho de tarefas de atuação estatal, criado por lei, com denominação própria, pagamento pelo erário e provimento mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

III - Cargo em comissão: Unidade funcional básica de estrutura organizacional, de livre nomeação e exoneração, destinada a atender encargos de direção, chefia e assessoramento;

IV - Cargo de contratação temporária: Aquele que tem por finalidade atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público, na forma do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal;

V - Classe: Escalonamento do desenvolvimento profissional de um cargo;

VI - Função: Conjunto de atribuições vinculadas à habilitação correspondente, de caráter específico para o desempenho de tarefas em um cargo;

VII - Grau de Complexidade: Atributo do cargo referente ao requisito de escolaridade e complexidade de tarefas desempenhadas;



VIII - Provimento: É o ato de designação de uma pessoa para titularizar um cargo público efetivo, atendidos os requisitos para a investidura;

IX - Movimentação Funcional: Alteração do local de trabalho do servidor efetivo, por meio de remoção ou cessão, de um para outro órgão;

X - Tabela de Referência de Vencimento: Tabela numérica, composta de indicativo de classe (coluna) e referência salarial (linha), cuja interseção reflete o vencimento sobre o qual poderão incidir os cálculos de vantagens adicionais de remuneração;

XI - Amplitude Salarial: Intervalo entre o menor e o maior vencimento da “Tabela de Referência de Vencimento”;

XII - Vencimento: É a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo, de acordo com o enquadramento na Tabela de Referência;

XIII - Remuneração: É a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao vencimento mais as vantagens financeiras asseguradas por lei;

XIV - Progressão: Passagem do servidor público estável de uma referência salarial para outra de maior valor, atendidos os requisitos estabelecidos;

XV - Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional: Comissão criada por ato do Chefe do Poder Executivo para avaliação do desempenho profissional, com a finalidade de: aquisição de estabilidade no cargo; progressão na carreira; instrução de processos administrativos, tanto disciplinares quanto aqueles destinados à melhoria, capacitação e treinamento do servidor;

XVI - Comissão de Enquadramento: Comissão designada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal com a função transitória de orientar e supervisionar o Departamento de Recursos Humanos, para a realização do enquadramento dos servidores nas tabelas da presente lei.

Seção II

Do Plano de Carreira

Art. 8º. O Quadro Geral do Pessoal Efetivo - QGPE do Município de Guaratuba será organizado em 5 (cinco) Carreiras, com Cargos dispostos de acordo com a natureza profissional, complexidade de atribuições e nível de escolaridade, assim especificadas:

I - Carreira Especial, composta pelos cargos de Médico em suas diversas especialidades conforme especificado no parágrafo 1º do artigo 9º desta lei;

II - Carreira de Procurador Municipal;

III - Carreira de Agente Profissional, composta pelos cargos especificados no parágrafo 2º do artigo 9º desta lei, cujas atribuições requeiram formação em nível superior completo;

IV - Carreira de Apoio e Execução de Nível Médio, composta por cargos especificados no parágrafo 3º do artigo 9º desta lei, cujas atribuições requeiram formação em nível médio completo;

V - Carreira de Apoio e Execução de Nível Elementar, composta por cargos especificados no parágrafo 4º do artigo 9º desta lei, cujas atribuições requeiram formação em nível fundamental completo.

§ 1º Os Cargos serão estruturados cada qual em cinco classes, sendo cada classe composta por dez referências, e suas respectivas quantidades dispostas na forma do Anexo I desta lei.





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

§ 2º A Classe I de cada cargo será a classe inicial para o ingresso e a Classe V, a final para o desenvolvimento na carreira.

Art. 9º As cinco carreiras do Quadro Geral do Pessoal Efetivo - QGPE do Município de Guaratuba e seus respectivos cargos, funções, requisitos de escolaridade mínima e atribuições estão fixados na forma dos Anexo III desta lei e a regulamentação da carga horária e outras características a eles atinentes estão fixados na forma do Anexo I.

§ 1º Os cargos que compõem a carreira especial de Médico são:

- I** - Médico Anestesiologista;
- II** - Médico Cardiologista;
- III** - Médico do Trabalho;
- IV** - Médico Emergencista;
- V** - Médico Generalista;
- VI** - Médico Ginecologista e Obstetra;
- VII** - Médico Infectologista;
- VIII** - Médico Neuropediatra;
- IX** - Médico Obstetra;
- X** - Médico Ortopedista;
- XI** - Médico Pediatra;
- XII** - Médico Psiquiatra;
- XIII** - Médico Radiologista;
- XIV** - Médico da Saúde da Família.

§ 2º Os cargos que compõem a Carreira de Agente Profissional são:

- I** - Analista Ambiental;
- II** - Analista de Tributos;
- III** - Arquiteto;
- IV** - Assistente Social;
- V** - Bibliotecário;
- VI** - Biólogo;
- VII** - Cirurgião Dentista;
- VIII** - Contador;
- IX** - Designer Gráfico;
- X** - Enfermeiro;
- XI** - Engenheiro Agrimensor;
- XII** - Engenheiro Agrônomo;



- XIII** - Engenheiro Civil;
- XIV** - Engenheiro Florestal;
- XV** - Engenheiro Sanitarista;
- XVI** – Farmacêutico;
- XVII** – Fisioterapeuta;
- XVIII** – Fonoaudiólogo;
- XIX** - Gestor Público;
- XX** – Historiador;
- XXI** – Jornalista;
- XXII** – Nutricionista;
- XXIII** - Pedagogo Social;
- XXIV** - Profissional Educação Física;
- XXV** – Psicólogo;
- XXVI** – Publicitário;
- XXVII** - Terapeuta Ocupacional;
- XXVIII** – Turismólogo;
- XXIX** – Veterinário;
- XXX** – Zootecnista;
- XXXI** – Enfermeiro 30 horas – em extinção;
- XXXII** - Fonoaudióloga 30 horas – em extinção.

§ 3º Os cargos que compõem a Carreira de Apoio e Execução de Nível Médio são:

- I** - Agente de Fiscalização;
- II** - Auxiliar de Saúde Bucal;
- III** - Auxiliar em Saúde;
- IV** - Cuidador Social;
- V** - Desenhista Cadista;
- VI** - Facilitador de Oficinas;
- VII** - Fotógrafo;
- VIII** - Guarda Civil Municipal;
- IX** - Intérprete de Libras;
- X** - Motorista Socorrista;
- XI** - Orientador Social;
- XII** - Porteiro;

- XIII** - Técnico Administrativo;
- XIV** - Técnico Agrícola;
- XV** - Técnico em Edificações;
- XVI** - Técnico em Enfermagem;
- XVII** - Técnico em Enfermagem Socorrista;
- XVIII** - Técnico em Informática;
- XIX** - Técnico em Radiologia;
- XX** - Técnico em Segurança do Trabalho;
- XXI** - Técnico em Segurança e Monitoramento;
- XXII** - Supervisor de Serviços Urbanos – em extinção;
- XXIII** - Técnico Administrativo II – em extinção;
- XXIV** - Técnico de Nível Médio – em extinção;
- XXV** - Técnico em Operação Manutenção – em extinção;
- XXVI** - Técnico em Organização e Métodos – em extinção.

§ 4º Os cargos que compõem a Carreira de Apoio e Execução de Nível Elementar são:

- I** - Agente Comunitário de Saúde;
- II** - Agente de Combate às Endemias;
- III** - Atendente Administrativo;
- IV** - Auxiliar da Educação Infantil;
- V** - Auxiliar de Cuidador Social;
- VI** - Cozinheiro;
- VII** - Lavador e Passador de Roupas;
- VIII** - Mecânico;
- IX** - Monitor de Transporte de Pessoas;
- X** - Motorista CNH "AB" com EAR;
- XI** - Motorista CNH "D" com EAR;
- XII** - Operador de Máquina CNH "C" com EAR;
- XIII** - Operário;
- XIV** - Profissional da Construção Civil;
- XV** - Servente de Limpeza;
- XVI** - Servente de Obras da Construção Civil;
- XVII** - Auxiliar Administrativo I – em extinção.



GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

§ 5º As cargas horárias de trabalho dos cargos constantes da presente lei poderão ser de 40 (quarenta) horas semanais, de 30 (trinta) horas semanais, 24 (vinte e quatro) horas semanais e 20 (vinte) horas semanais e 12 (doze) horas semanais, conforme Anexo I desta lei.

§ 6º Ato do Chefe do Poder Executivo poderá determinar jornadas de trabalho concentradas ou diferenciadas para cargos, funções ou locais de trabalho, permitida inclusive jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, conforme a especificidade de cada cargo e secretaria de lotação.

§ 7º Permanecem em extinção os cargos assim denominados no parágrafo 2º, incisos XXXI e XXXII, no parágrafo 3º, incisos XXII a XXVI e no parágrafo 4º, inciso XVII, deste artigo, até sua vacância, quando serão considerados extintos, podendo, entretanto, seus ocupantes, progredirem em sua carreira, na mesma forma que os demais servidores deste QGPE.

§ 8º São extintos os seguintes cargos, que ainda têm ocupantes e que integram carreiras da Lei 1.530/2013, revogada por esta lei:

I - Da Carreira de Agente Profissional:

- a. Comunicador Social;
- b. Farmacêutico e Bioquímico;
- c. Técnico Nível Superior.

II - Da Carreira de Apoio e Execução de Nível Elementar:

- a. Auxiliar de Manutenção;
- b. Auxiliar de Serviços Gerais;
- c. Motorista;
- d. Operador de Máquinas I;
- e. Operador de Máquinas II.

Seção III **Do Provedimento**

Art. 10. O provimento no cargo se dará na classe inicial, atendido o disposto para a investidura e os seguintes requisitos:

I - existência de vaga no cargo;

II - aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e em exame médico admissional e, em casos a serem definidos em decreto, em exame psicológico admissional e/ou prova prática e/ou aprovação em treinamento ou curso específico de formação profissional, de caráter eliminatório e/ou classificatório, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso;

III - idade mínima de 18 (dezoito) anos, na data do ato de nomeação;

IV - nacionalidade brasileira ou estrangeira na forma da lei;

V - registro profissional no órgão de classe para as funções cujo exercício profissional esteja regulamentado por lei;

VI - gozo dos direitos políticos;



VII - regularidade em relação às obrigações eleitorais e militares;

VIII - nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo, conforme estabelecido no Anexo III desta lei;

IX - aptidão física e mental comprovada em exame admissional;

X - idoneidade moral, comprovada por meio de Certidões Criminais Negativas;

XI - possuir situação jurídica compatível com a investidura em cargo público municipal, por meio de autodeclaração sujeita ao contraditório, demonstrando que:

a. não sofreu penalidade de demissão ou destituição de cargo público;

b. não foi demitido por justa causa de emprego público;

c. não teve rescisão por justa causa de contrato temporário com a Administração Pública.

XII - outros requisitos vinculados ao exercício do cargo/função, previstos em legislação e contemplados no edital de regulamentação do concurso público.

§ 1º O edital do concurso público conterà obrigatoriamente as atribuições a serem exercidas no cargo.

§ 2º A comprovação do preenchimento dos requisitos mencionados no edital se dará no momento da convocação, precedendo a nomeação.

§ 3º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos, desde que estabelecidos em lei e/ou previstos no edital do concurso.

Subseção I

Da Reserva de Vagas nos Cargos Públicos a Pessoa com Deficiência

Art. 11. A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao exercício de cargo público, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.

Art. 12. Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público e processos seletivos em igualdade de condições com os demais candidatos a cargo público municipal.

§ 1º O candidato com deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado, no mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo 1º deste artigo resultar em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, respeitando o percentual máximo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no certame.

§ 3º É assegurada a gratuidade de inscrição em concurso público ao candidato com deficiência comprovadamente carente, desde que apresente comprovante atualizado de inscrição no Cadastro Único - CadÚnico para programas sociais do Governo Federal, nos termos do Decreto Federal nº 6.135, de 26 de junho de 2007, emitido pelo gestor do programa do município onde comprovadamente tem sua residência.

§ 4º A reserva do percentual adotado será distribuída proporcionalmente pelas vagas em disputa.



Art. 13. Não se aplica o disposto no artigo 12 desta lei aos casos de provimento de cargo público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato em razão da função a ser desempenhada, auferida em parecer emitido por equipe multiprofissional.

Art. 14. Os editais de concursos públicos e testes seletivos deverão ser disponibilizados em formato acessível às pessoas com deficiência visual nos portais e sítios eletrônicos da administração pública na rede mundial de computadores.

Art. 15. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, a existência de cadastro de reserva quando for o caso, e o total correspondente à reserva destinada à pessoa com deficiência, dentre outras;

II - as atribuições dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato;

IV - previsão do conteúdo das provas para aferir as habilidades do candidato, quando se tratarem de funções que exijam conhecimentos técnicos e comprovação de escolaridade;

V - exigência de apresentação, pelo candidato com deficiência, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou o nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, bem como a provável causa da deficiência, após a realização da prova de conhecimentos, mediante convocação específica para este fim, sendo assegurada a alteração de sua inscrição para as vagas de livre concorrência nos casos em que o laudo médico não se enquadrar nos critérios legais para definição de pessoa com deficiência.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato com deficiência, que necessite de atendimento diferenciado nos dias do concurso, deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato com deficiência que necessitar de tempo adicional para a realização das provas deverá requerê-lo no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 16. A pessoa com deficiência, resguardadas as condições especiais previstas em lei, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e local de aplicação das provas;

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

§ 1º A igualdade de condições a que se refere o *caput* deste artigo também compreende:

I - adaptação de provas;

II - apoio necessário, previamente solicitado pelo candidato com deficiência;

III - avaliação de provas discursivas ou de redação por uma comissão composta por ao menos um profissional com formação específica na área da deficiência que acarreta especificidades na escrita da língua.



§ 2º Considera-se adaptação de provas todos os meios utilizados para permitir a realização da prova pelo candidato com deficiência, assim compreendendo, entre outros:

I - a disponibilidade da prova em *braille* e, quando solicitado, o serviço do leitor apto, ou outros meios existentes, nos casos de candidato com deficiência visual;

II - a disponibilidade de intérprete, quando solicitado, nos casos de candidato surdo ou com deficiência auditiva;

III - tempo adicional para a realização das provas, inclusive para preenchimento do cartão-resposta, quando for o caso, e se necessário, conforme as características da deficiência.

Art. 17. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo a primeira a pontuação de todos os candidatos, inclusive daqueles com deficiência, e a segunda somente a pontuação destes últimos, de acordo com a ordem classificatória.

Parágrafo Único. A nomeação dos candidatos com deficiência aprovados far-se-á concomitantemente com os dos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação das listas de que trata o *caput* deste artigo, convocando-se as pessoas com deficiência para nomeação, atendendo-se ao percentual estabelecido em edital, de modo a entrecruzarem-se as listas.

Art. 18. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta por profissionais capacitados, que poderão buscar apoio de outros profissionais atuantes nas áreas de deficiência em questão.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição, inclusive as constantes do laudo médico;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou meios que habitualmente utilize;

V - a CIF e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições dos cargos e a deficiência do candidato também durante o estágio probatório.

Art. 19. A avaliação do servidor com deficiência, durante ou após o período de estágio probatório, deverá considerar também as condições oferecidas pelo órgão para o efetivo desempenho de suas atribuições.

Subseção II

Da Reserva de Vagas nos Cargos Públicos a Candidatos Negros

Art. 20. Ficam reservados a candidatos negros, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pelo Poder Público Municipal, para provimento de cargos efetivos.





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

§ 1º A fixação do número de vagas reservadas a candidatos negros e respectivo percentual, far-se-á pelo total de vagas no edital de abertura do concurso público e se efetivará no processo de nomeação.

§ 2º Preenchido o percentual estabelecido no edital de abertura, a Administração fica desobrigada a abrir nova reserva de vagas durante a vigência do concurso em questão.

§ 3º Quando o número de vagas reservadas a candidatos negros resultar em fração, arredondar-se-á para o número inteiro imediatamente superior, em caso de fração igual ou maior a 0,5 (zero vírgula cinco), ou para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (zero vírgula cinco).

§ 4º A observância do percentual de vagas reservadas a candidatos negros dar-se-á durante todo o período de validade do concurso e aplicar-se-á a todos os cargos oferecidos.

Art. 21. Na hipótese de não preenchimento da quota prevista no artigo anterior, as vagas remanescentes serão revertidas para os demais candidatos qualificados no certame, observada a respectiva ordem de classificação.

Art. 22. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo Único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se tiver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 23. A verificação da veracidade da autodeclaração será feita por comissão composta por três servidores municipais estáveis, sem qualquer vínculo de parentesco com os candidatos ao concurso que os torne impedidos, preferencialmente negras e participantes de movimentos negros, podendo contar com apoio de mais uma ou duas pessoas externas, mediante processo de chamamento prévio para cadastramento de pessoas/entidades de representação.

Art. 24. A Comissão referida no artigo anterior será designada para tal fim, com competência deliberativa a qual irá considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos dos candidatos, sendo que esta verificação deverá ser realizada obrigatoriamente na presença do candidato, a quem caberá recurso quanto ao resultado da verificação da autodeclaração junto à comissão designada em prazo estabelecido em edital.

Art. 25. Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver candidatos negros aprovados em número suficiente para ocuparem as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.



Art. 26. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Seção IV

Da Posse

Art. 27. Posse é a aceitação formal pelo nomeado, das atribuições, dos deveres e das responsabilidades inerentes ao cargo público, com o compromisso de bem servir, concretizada com a assinatura do termo pelo empossando.

Art. 28. A posse ocorrerá no prazo improrrogável de até 10 (dez) dias, contados da publicação oficial do ato de provimento.

Art. 29. No ato da posse, o empossando apresentará, obrigatoriamente, declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio, declaração sobre exercício de outro cargo, emprego ou função pública.

Art. 30. Será por decreto, sumariamente, tornada sem efeito a nomeação, se a posse não se verificar no prazo improrrogável referido no artigo 28 desta lei.

Seção V

Do Exercício

Art. 31. Os servidores, ocupantes de cargos públicos do Quadro Geral do Pessoal Efetivo - QGPE do Município de Guaratuba assinam seu termo de posse e recebem sua lotação na Unidade de Recursos Humanos da Secretaria Municipal da Administração e são alocados nos diversos órgãos da Administração Municipal, para iniciar assim seu exercício e consequente estágio probatório.

Art. 32. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público e completa o processo de investidura.

§ 1º O prazo para o servidor entrar em exercício é de 3 (três) dias, contados da data da posse.

§ 2º Os efeitos financeiros serão devidos a partir do início do efetivo exercício.

§ 3º Será automaticamente tornado sem efeito o ato de provimento, se não ocorrer a posse e o consequente exercício nos prazos previstos no artigo 28 e no parágrafo 1º do artigo 32 desta lei.

§ 4º À autoridade competente do órgão onde for alocado servidor, compete dar-lhe o exercício.

Art. 33. O início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Art. 34. Será considerado como de efetivo exercício o afastamento em virtude de:

I - férias;

II - casamento, por 5 (cinco) dias úteis;

III - luto por falecimento de cônjuge, pais e filhos, por 5 (cinco) dias úteis;

IV - convocação para o serviço militar;

V - júri e outros serviços obrigatórios por lei;





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

VI - exercício de cargo ou função de governo ou administração, por designação da autoridade competente, inclusive autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações, instituídas e mantidas pelo poder público;

VII - exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, de Prefeito ou Vereador;

VIII - licença especial;

IX - licença para tratamento de saúde;

X - licença à servidora gestante ou adotante, sem distinção, no período de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração;

XI - licença-paternidade;

XII - licença por motivo de doença em pessoa da família, até 180 (cento e oitenta) dias num decênio;

XIII - exercício de cargo em comissão;

XIV - afastamento para o exercício de mandato classista;

XV - afastamento para frequentar curso de pós-graduação, aperfeiçoamento ou atualização;

XVI - afastamento para estudo determinado pela administração;

XVII - faltas injustificadas, não excedentes a 30 (trinta) dias, durante um decênio;

XVIII - licença para concorrer a cargo eletivo;

XIX - afastamento à disposição de outro órgão ou entidade;

XX - doença de notificação compulsória, devidamente comprovada, inclusive em pessoa da família.

Parágrafo Único. É considerado como de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, o período compreendido entre a data do laudo que determinar o afastamento definitivo do servidor e a publicação da respectiva aposentadoria, desde que esse período não ultrapasse 90 (noventa) dias.

Seção VI

Do Estágio Probatório

Art. 35 Estágio Probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do servidor nomeado em virtude de concurso público para cargo de provimento efetivo.

Art. 36. Durante o período do estágio probatório, o servidor será submetido a avaliação especial de desempenho, nos termos do disposto no parágrafo 4º do artigo 41 da Constituição Federal e do parágrafo 4º do artigo 36 da Constituição do Estado do Paraná, com base nos critérios estabelecidos nesta lei.

Art. 37. Durante o estágio probatório o servidor poderá ser exonerado justificadamente, mediante processo administrativo com garantia ao contraditório e à ampla defesa, se não satisfizer as exigências desta lei, no tocante ao desempenho das funções e desde que tenha sofrido pelo menos 3 (três) repreensões por escrito ou quando ultrapassar o limite constitucional estabelecido para gastos com pessoal.



Art. 38. O estágio probatório ficará suspenso em caso de:

- I** - Licença para tratamento de saúde;
- II** - Licença maternidade ou adoção;
- III** - Serviço militar;
- IV** - Afastamento para exercer mandato eletivo;
- V** - Afastamento para exercer cargo em comissão;
- VI** - Cessão para outro órgão ou poder.

§ 1º No caso do inciso VI, se o servidor for cedido para outro órgão ou poder e ali esteja desempenhando comprovadamente as funções do cargo em que está em estágio probatório e submetido a avaliação especial de desempenho, poderá não haver suspensão do estágio probatório, o que deverá constar expressamente do ato de cessão.

§ 2º Durante o estágio probatório o servidor não fará jus ao adicional por tempo de serviço, mas terá computado o tempo respectivo para perceber o adicional em sua proporcionalidade, logo após o término do estágio probatório.

Seção VII

Da Remoção do Servidor

Art. 39. Os servidores, ocupantes de cargos públicos do Quadro Geral do Pessoal Efetivo - QGPE do Município de Guaratuba receberão sua lotação na Unidade de Recursos Humanos, e serão alocados nos diversos órgãos da Administração.

§ 1º A movimentação do pessoal do QGPE, no âmbito da Administração, dentro do mesmo quadro funcional, se dará pelo instituto da remoção, por ato interno do titular da Secretaria Municipal da Administração.

§ 2º Remoção é o deslocamento do servidor de uma unidade administrativa para outra, de ofício, a pedido ou por permuta.

§ 3º Ao Titular da Secretaria para onde for removido o servidor, compete dar-lhe o exercício.

§ 4º A remoção não precisará de publicação na imprensa oficial, mas sempre será precedida de notificação expressa do servidor, a qual conterà os motivos determinantes da remoção e o prazo para o início do exercício na outra unidade administrativa.

Seção VIII

Da Cessão do Servidor

Art. 40. O servidor do QGPE, mediante análise de conveniência e oportunidade do Chefe do Poder Executivo Municipal, poderá prestar serviço, mediante cessão ou permuta à administração pública federal, estadual e a dos demais municípios, por um prazo de 01 (um) ano, prorrogável ou não, através de termo de cooperação ou instrumento de convênio, nos termos de regulamentação a ser feita por





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

ato do Poder Executivo, sem prejuízo de retorno à sua lotação originária e seus consectários legais.

§ 1º A cessão por parte do Município de Guaratuba deverá conter a definição quanto ao seu ônus, que poderá ser:

- a. para a origem, mediante reembolso; ou
- b. sem ônus para a origem.

§ 2º Sendo a cessão com ônus para a origem, mediante reembolso, é do órgão ou da entidade cessionária a responsabilidade pelo reembolso da remuneração do servidor, acrescida dos respectivos encargos previdenciários.

§ 3º Quando houver permuta, o Município e o órgão ou entidade com quem firmar o termo de cooperação ou convênio, serão responsáveis pelo ônus remuneratório correspondente a cada servidor respectivo.

§ 4º A cessão ou a permuta poderá ser revogada a qualquer tempo por iniciativa do Chefe do Executivo Municipal, do titular da entidade de destino ou a pedido do servidor.

§ 5º Finda a cessão ou a permuta, o servidor terá o prazo máximo de 10 (dez) dias úteis para apresentar-se junto ao Departamento de Recursos Humanos, sob pena de abertura de processo administrativo por abandono de cargo.

§ 6º A prorrogação do prazo de cessão ou permuta poderá ser autorizada mediante a instrução de processo específico.

Art. 41. O período de cessão ou permuta não caracterizará interrupção no exercício e será considerado para avaliação de desempenho por superior hierárquico a quem o servidor estiver subordinado durante a validade da cessão ou permuta, bem como para os efeitos legais de licença especial, disponibilidade e aposentadoria, desde que haja o recolhimento mensal da contribuição previdenciária na forma da legislação vigente.

Art. 42. Não poderão ser cedidos ou permutados:

- I - Servidores respondendo a processo administrativo disciplinar;
- II - Servidores cujo pedido não tenha anuência expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal e do titular do órgão cessionário; e
- III - Servidores em estágio probatório.

Art. 43. Se houver interesse da Administração Municipal, poderão ser recebidos servidores detentores de cargo efetivo de outros órgãos, de quaisquer dos poderes da administração pública federal, estadual e a dos demais municípios, por um prazo de 01 (um) ano, prorrogável, através de termo de cooperação ou instrumento de convênio, sem ônus para o Município, com ônus para o Município ou com ônus para a origem mediante reembolso pelo Município.

Art. 44. O servidor detentor de cargo efetivo de outro órgão ou esfera de governo, cedido ao Município, nomeado ou designado para exercer cargo em comissão, ou ainda designado para função comissionada de assessoramento técnico ou coordenação de trabalhos específicos, em conformidade com o que for estabelecido no termo de cooperação previsto no artigo 43, terá as seguintes opções de remuneração:



I - se nomeado ou designado para cargo de Secretário Municipal ou de *status* equivalente:

a percepção exclusiva do subsídio, ou;

b remuneração do cargo efetivo no ente de origem, mediante reembolso pelo Município, acrescido de valor equivalente à diferença entre tal valor e o subsídio fixado para o cargo de secretário ocupado, nos termos da legislação municipal;

II - se nomeado ou designado para exercer cargo em comissão:

a percepção exclusiva do vencimento do cargo em comissão;

b remuneração do cargo efetivo no ente de origem, mediante reembolso pelo Município, acrescido de valor equivalente à diferença entre tal valor e o vencimento fixado para o cargo em comissão ocupado, nos termos da legislação municipal;

III - se designado para exercer funções de assessoramento técnico ou coordenações de trabalhos específicos:

a vencimento no valor igual ao do cargo efetivo no ente de origem; ou

b vencimento no valor igual ao do cargo efetivo no ente de origem acrescido de gratificação por encargos especiais, nos termos desta lei.

Art. 45. Em todos os casos previstos nos artigos 40 a 44, deverá ser observado o teto remuneratório constitucional estabelecido nos municípios cessionários.

Seção IX

Da Avaliação de Desempenho

Art. 46. Os servidores do QGPE serão submetidos anualmente a avaliação de desempenho profissional, observados os parâmetros legais, nos termos do artigo 32 desta lei, para aferição da qualidade do exercício no cargo.

§ 1º O resultado da avaliação de desempenho realizada nos termos do *caput* deste artigo será utilizado como critério indicativo para aquisição de estabilidade no cargo, para progressão na carreira e em processos administrativos tanto disciplinares em caso de denúncia de insuficiência, quanto aqueles destinados à melhoria, capacitação e treinamento de servidor.

§ 2º Perícia médica e psicológica poderão integrar, sempre que necessário e conforme regulamentação, a avaliação para fins de aquisição de estabilidade.

§ 3º A perícia médica será obrigatória para aquisição da estabilidade sempre que o servidor tenha se licenciado para tratamento de saúde durante o estágio probatório.

§ 4º As avaliações de desempenho deverão ocorrer até o dia 15 do mês de julho de cada ano.

§ 5º Não será submetido à avaliação de desempenho o servidor que durante os últimos 12 (doze) meses anteriores ao da sua realização permanecer por menos seis meses, ininterruptos ou intercalados, fruindo de uma ou de algumas das licenças previstas nos incisos I, II, IV, V, VII ou VIII do artigo 116 da Lei Municipal de nº 777/1997.



§ 6º Não será submetido à avaliação de desempenho o servidor que durante os últimos 12 (doze) meses anteriores ao da sua realização permanecer por pelo menos seis meses, ininterruptos ou intercalados, afastado de seu cargo efetivo, nos termos do inciso I, II, IV ou VI do artigo 147 da Lei Municipal de nº 777/1997.

§ 7º O servidor que estiver afastado do exercício de seu cargo efetivo, para exercício de cargo em comissão ou à disposição de outra Secretaria, Órgão ou Entidade, será avaliado por seu superior hierárquico nos termos dispostos nesta seção.

§ 8º Os servidores que apesar de estarem em pleno exercício do cargo, não estiverem presentes por um motivo devidamente justificado, no período da avaliação de desempenho, poderão ter sua avaliação realizada sem sua presença, sendo-lhes assegurado o contraditório, tão logo retornem.

Art. 47. A avaliação de desempenho deverá atender os seguintes requisitos:

- I - periodicidade da avaliação;
- II - conhecimento prévio dos parâmetros de avaliação pelo servidor;
- III - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;
- IV - conhecimento do resultado da avaliação pelo servidor.

§ 1º As normas para a aplicação da avaliação de desempenho estão descritas no anexo IV da presente lei.

§ 2º As fichas individuais de avaliação, com os parâmetros de desempenho em que serão avaliados os servidores, estão dispostas no anexo V da presente lei.

§ 3º Fica autorizado o Chefe do Poder Executivo, mediante decreto, a alterar o conteúdo, forma e os parâmetros de desempenho das fichas de avaliação, quando se fizer necessário para a busca de melhoria na avaliação de desempenho dos servidores, precedida tal alteração, obrigatoriamente, de análise prévia a ser realizada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Art. 48. A coordenação das avaliações de desempenho ficará a cargo da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional.

Art. 49. A aplicação das avaliações de desempenho será disciplinada pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, composta por 09 (nove) membros nomeados pelo Executivo Municipal, observada a seguinte composição:

- I - 05 (cinco) membros indicados pela maioria dos servidores municipais, preferencialmente representando cada uma das carreiras descritas no artigo 8º desta lei;
- II - 04 (quatro) membros indicados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;

§ 1º Somente poderá ser designado para compor a Comissão servidor efetivo estável e que nas duas últimas avaliações de desempenho tenha alcançado o conceito Ótimo.



§ 2º No prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação da presente lei, os servidores, mediante impulsionamento da Secretaria Municipal da Administração, deverão reunir-se e, em sua maioria simples, escolher os membros que farão sua representação, encaminhando protocolo contendo a indicação ao Gabinete do Prefeito, para que proceda a nomeação.

§ 3º Após as indicações, ato do Executivo Municipal, designará a Comissão já determinando os membros que exercerão as funções de Presidente e Secretário.

§ 4º Se vencido o prazo, não tiverem sido indicados os membros descritos no inciso I do presente artigo, caberá à Secretaria Municipal da Administração, em conjunto com o Gabinete do Prefeito, a indicação dos membros para que sejam nomeados por ato do Executivo Municipal.

Art. 50. Ao realizar a avaliação de desempenho a Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional terá como funções:

I - orientar os avaliadores sobre o procedimento e o preenchimento das fichas de avaliação eletrônicas, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;

II - emitir parecer sobre os resultados das avaliações;

III - indicar à Secretaria Municipal da Administração em qual requisito legal o servidor deverá receber acompanhamento profissional/social ou treinamento, com o objetivo de aprimorar seu desempenho;

IV - iniciar Processo Administrativo Disciplinar, com amplo direito de defesa, mediante constatação de resultado de insuficiência em avaliação de desempenho, encaminhando relatório circunstanciado à Secretaria Municipal da Administração;

V - participar do processo de acompanhamento dos servidores com desempenho regular e insatisfatório.

Art. 51. Os parâmetros para avaliação de desempenho são:

I - Assiduidade e Pontualidade;

II - Ética na Função Pública/ Disciplina no Trabalho;

III - Eficiência/ Conhecimento do Trabalho;

IV - Adaptação e Disposição para Aprender

V - Colaboração e Iniciativa;

VI - Responsabilidade;

VII - Planejamento/Produtividade;

VIII - Comunicação e Relacionamento Interpessoal;

IX - Qualidade do Atendimento ao Munícipe;

X - Utilização de Materiais e Equipamentos.



Art. 52. A pontuação dos parâmetros referidos no artigo anterior varia de 0 (zero) a 100 (cem), na seguinte escala:

- I** - 0 a 50 – Insatisfatório;
- II** - 51 a 69 – Regular;
- III** - 70 a 89 – Bom;
- IV** - 90 a 100 – Ótimo.

§ 1º Será incluído no relatório de avaliação do Servidor em Estágio Probatório, aprovado nas 03 (três) avaliações de desempenho, o critério "Aptidão para o Cargo", de modo que o servidor que obtiver os conceitos dos incisos II a IV do artigo 51 desta lei, será julgado apto para o exercício do cargo, adquirindo estabilidade.

§ 2º A cada avaliação que o servidor, em estágio probatório ou estável, tenha desempenho "insatisfatório" ou "regular", a Secretaria Municipal da Administração deverá comunicá-lo suas deficiências e indicar as medidas de correção necessárias, conforme orientação da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, em especial as destinadas a capacitação ou treinamento, com o oferecimento de cursos e programas de treinamento, aperfeiçoamento, reciclagem e/ou especialização, visando à melhoria no desempenho das suas atribuições.

§ 3º Se o servidor estável tiver desempenho "insatisfatório" em 02 (duas) avaliações de desempenho consecutivas ou intercaladas, passará por Processo Administrativo Disciplinar, com amplo direito de defesa, iniciado pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, mediante denúncia de insuficiência, encaminhada por relatório circunstanciado à Secretaria Municipal da Administração.

§ 4º Se o servidor em estágio probatório tiver desempenho "insatisfatório" em qualquer das avaliações de desempenho a que for submetido, logo que sair o resultado da avaliação, será aberto Processo Administrativo Disciplinar, com amplo direito de defesa, iniciado pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, mediante denúncia de insuficiência, encaminhada por relatório circunstanciado à Secretaria Municipal da Administração.

Art. 53. Até o dia 15 de junho de cada ano, a Secretaria Municipal da Administração informará à Comissão, em documento próprio, o início do procedimento de avaliação, comunicando a relação de servidores a serem avaliados, destacando o servidor que estiver em estágio probatório, os que estiverem em gozo de licenças ou afastamentos e indicará ainda os respectivos chefes imediatos, de acordo com as lotações.

Art. 54. Informadas as relações de servidores e chefes imediatos, a Comissão fará a comunicação do início do procedimento às chefias imediatas ou correspondentes dos servidores avaliados, a quem incumbirá a realização das avaliações, em conjunto com um membro da Comissão, sempre que o servidor assim solicitar.

Art. 55. No caso de ter havido movimentação do servidor ou do chefe imediato, que importou em subordinação a outro, a avaliação deverá ser realizada pela chefia a que corresponder o maior tempo de subordinação.

Art. 56. A avaliação deverá ser assinada eletronicamente pelas chefias descritas nos artigos 54 e 55 desta lei e pelo servidor avaliado, podendo extrair dela cópia para análise dos parâmetros avaliados e melhora de seu desempenho funcional.





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

Art. 57. A Avaliação de Desempenho deverá ser realizada impreterivelmente no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias corridos a partir da comunicação de início do procedimento.

§ 1º A Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional terá prazo de até 45 (quarenta e cinco) para analisar, apurar e validar a avaliação dos servidores, fazendo publicar o resultado provisório.

§ 2º O servidor poderá requerer à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, mediante requerimento fundamentado, a revisão do resultado, no prazo de 10 (dez) dias da sua publicação, indicando, expressa e motivadamente quais os parâmetros da avaliação de que discorda.

§ 3º Realizadas as revisões ou não havendo revisões a serem feitas, o resultado final será encaminhado ao Prefeito Municipal para homologação e publicação, que deverá ser feita dentro do prazo improrrogável de 10 (dez) dias.

Seção X

Do Desenvolvimento de Carreira

Art. 58. O desenvolvimento do servidor nas carreiras das diversas áreas da administração dar-se-á mediante Progressão.

Art. 59. A progressão se dará na classe, ao servidor estável, por Avaliação de Desempenho e por Habilitação ou Titulação.

Parágrafo Único. Nos casos em que o servidor integrante do QGPE atinja a última referência da última classe antes do final de sua carreira, fica-lhe assegurada a percepção das diferenças pecuniárias inerentes ao desenvolvimento na carreira, através da aplicação do percentual de amplitude entre níveis de 2% (dois por cento).

Art. 60. A progressão por Avaliação de Desempenho ocorrerá a cada (02) dois anos, sempre nos anos pares, sendo equivalente a até 02 (duas) referências salariais, observados os seguintes requisitos:

I - ter no máximo 08 (oito) faltas não justificadas no biênio;

II - atingir, nos termos do artigo 52 desta lei, na média das duas avaliações de desempenho realizadas no interstício mencionado no *caput*, o seguinte resultado:

a. com conceito **Ótimo** progredirá 02 (duas) Referências;

b. com conceito **Bom** progredirá 01 (uma) Referência;

c. com conceito **Regular** permanecerá na mesma Referência;

d. com conceito **Insatisfatório** permanecerá na mesma Referência, recebendo por escrito advertência da Secretaria Municipal da Administração, sendo-lhe ainda aplicado o disposto no parágrafo 3º do artigo 52 desta lei.

§ 1º Os servidores que por força das licenças previstas nos incisos I, II, IV, V, ou VII do artigo 116 da Lei 777/1997 ou do afastamento previsto no inciso VI do artigo 147 da Lei 777/1997, não tiverem sido submetidos a uma ou às duas avaliações de desempenho no interstício de dois anos para a realização da progressão de que trata este artigo, terão automaticamente o crédito de 70 (setenta) pontos por avaliação não realizada, para serem somados entre si ou ao resultado de uma avaliação





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

devidamente realizada, a fim de ser calculada a média estabelecida no inciso II deste artigo.

§ 2º Os servidores que efetivamente tenham realizado as duas avaliações de desempenho e que, no período da progressão mencionada neste artigo, estiverem licenciados ou afastados do cargo efetivo, concorrerão à progressão em igualdade com os demais servidores, sendo, conforme a modalidade de licença ou afastamento, sentidos os efeitos financeiros da progressão somente a partir da data em que retornarem às funções do cargo.

§ 3º Estará automaticamente garantida a ascensão plena equivalente a 02 (duas) referências salariais aos servidores, se, vencido o prazo, não for efetivada por inércia da Administração, a Progressão por Avaliação de Desempenho.

Art. 61. Após a Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional ter obtido a homologação do Prefeito Municipal aos conceitos das Avaliações de Desempenho dos Servidores por dois anos seguidos, o que ocorrerá no máximo até o dia 30 de outubro de cada ano, elaborará ata com os conceitos finais e a quantidade de referências que cada Servidor deverá progredir, encaminhando o resultado para serem baixados os respectivos Decretos de Progressão por Avaliação de Desempenho, cujos efeitos iniciar-se-ão a partir do dia 1º de janeiro do ano subsequente, ou assim que o índice de pessoal permitir, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).

Art. 62. O conceito da avaliação será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta lei, sendo obrigatória a pontuação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

Art. 63. O servidor inconformado com o resultado poderá recorrer fundamentadamente ao Prefeito Municipal, no prazo de 15 (quize) dias da publicação do decreto de concessão ou da declaração de Indeferimento de Progressão.

Art. 64. A Progressão por Habilitação/Titulação ocorrerá a cada (02) dois anos, sempre nos anos ímpares, ao servidor que tenha obtido no mínimo o conceito “Bom” na média das Avaliações de Desempenho daquele interstício.

Art. 65. Para fins de Progressão por Habilitação serão considerados os certificados de conclusão, consecutivamente, de ensino médio, graduação em qualquer área de atuação ou pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado nas áreas da função desempenhada, expedidos por instituição reconhecida pela Secretaria de Estado da Educação e/ou pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC, em conformidade com os seguintes parâmetros:

I - os servidores ocupantes de cargos das Carreiras de Apoio e Execução - Nível Elementar poderão obter Progressão por Habilitação equivalente a 04 (quatro) referências, pela conclusão do Ensino Médio, o que se fará apenas pela conclusão de um único ensino médio;

II - os servidores ocupantes de cargos das Carreiras de Apoio e Execução de Nível Elementar e de Apoio e Execução de Nível Médio, poderão obter Progressão por Habilitação equivalente a 06 (seis) referências, pela conclusão do Ensino Superior em qualquer área de atuação, o que se fará apenas pela conclusão de um único curso superior;

III - os servidores ocupantes de cargos das Carreiras Apoio e Execução de Nível Elementar, de Apoio e Execução de Nível Médio, Carreira Especial dos Médicos, da Carreira de Procurador Municipal e das Carreiras Agente Profissional, poderão obter Progressão por Habilitação equivalente a:



- a. 08 (oito) referências, pela conclusão de pós-graduação *lato sensu*, em nível de Especialização na área de atuação;
- b. 10 (dez) referências, pela conclusão de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de Mestrado na área de atuação;
- c. 12 (doze) referências, pela conclusão de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de Doutorado na área de atuação.

§ 1º Para efeito da Progressão por Habilitação não poderão ser utilizados títulos exigidos como pré-requisito para o ingresso no cargo, de forma que se o pré-requisito for especialização a nível de pós-graduação *lato sensu*, só poderão ser utilizados para progressão por habilitação títulos de pós-graduação *stricto sensu*, e assim sucessivamente.

Art. 66. Para fins de Progressão por Titulação serão considerados os certificados, inclusive os de curso de atualização, relativos ao desempenho na função exercida pelo servidor do QGPE, obtidos após a efetiva nomeação e dentro de um prazo de no máximo 04 (quatro) anos anteriores à data de sua apresentação, e será equivalente a 01 (uma) referência para a comprovação de 80 (oitenta) horas.

§ 1º Para a somatória das 80 (oitenta) horas, mencionadas no *caput* deste artigo, serão aceitos como válidos títulos de instituições regulares, inclusive aqueles expedidos pelas Secretarias Municipais do Poder Executivo local, com carga horária individual igual ou superior a 04 (quatro) horas, com apresentação do projeto, conteúdo programático e ementas, validados pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional.

§ 2º No caso de haver carga horária maior do que as 80 (oitenta) horas mínimas, as horas excedentes poderão ser utilizadas para a próxima Progressão por Titulação, desde que dentro do interstício de quatro anos, estabelecido no *caput* deste artigo.

Art. 67. Para efeito de Progressão por Habilitação/Titulação, os cursos de graduação e pós-graduação quando realizados pela modalidade EAD (Ensino a Distância) e os cursos de extensão e aperfeiçoamento em qualquer modalidade, deverão ser credenciados pelo servidor junto à Secretaria Municipal da Administração, antes da apresentação do pedido de Progressão, sob pena de indeferimento.

§ 1º A Secretaria Municipal da Administração submeterá o pedido de credenciamento à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, para análise e parecer quanto à matriz curricular e metodologia, e sua adequação ao serviço público municipal, podendo inclusive se valer de apoio externo para suas decisões.

§ 2º Após a emissão do parecer favorável pela Comissão, a Secretaria Municipal da Administração fará a homologação e publicação, em ato próprio, da relação dos cursos que obtiverem o credenciamento.

Art. 68. Os certificados de conclusão de ensino médio, graduação ou pós-graduação já utilizados para efeito de progressão por habilitação, não poderão ser novamente apresentados para efeito de progressão por titulação, ficando sem eficácia administrativa após sua utilização.

Parágrafo Único. O servidor que já tenha feito Progressão por Habilitação e que concluir novo curso, dentre os mencionados no *caput* deste artigo, poderá usar os respectivos certificados para Progressão por Titulação, inclusive com horas excedentes, sempre respeitado o prazo de 04 (quatro) anos previsto no artigo 66 desta lei.





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

Art. 69. A progressão por Habilitação ou Titulação deverá ser requerida pelo Servidor, mediante protocolo no período compreendido entre 1º de agosto e 30 de setembro do ano anterior ao estipulado para a Progressão, com apresentação de cópia autenticada do certificado ou diploma expedido nos termos dos artigos 65 a 68 desta lei.

§ 1º Ao apresentar seu pedido de progressão, cabe ao servidor apontar se pretende “Titulação” ou “Habilitação”, utilizando-se dos certificados adequados para a progressão pretendida.

§ 2º O servidor que for beneficiado com progressão por Habilitação, não poderá ser beneficiado pela progressão por Titulação em outros cursos naquele mesmo ano.

§ 3º Para fins de requerimento de Habilitação/Titulação poderá ser apresentada declaração da instituição de ensino em que o servidor esteja realizando o curso, informando o seu possível término até 31 de dezembro do ano corrente, ficando condicionada a sua progressão a apresentação de certidão de conclusão ou certificado/diploma impreterivelmente até 15 de janeiro do ano seguinte.

§ 4º Não caberá pedido de dilação ou prorrogação de prazo se a instituição de ensino não fornecer a certidão de conclusão ou certificado/diploma impreterivelmente até 15 de janeiro do ano seguinte, apenas restando ao Servidor apresentar seu título em progressão vindoura.

Art. 70. Os servidores que preencherem os requisitos desta lei e que no período de concessão da Progressão por Habilitação/ Titulação estiverem licenciados ou afastados do cargo efetivo, concorrerão em igualdade com os demais servidores, sendo, conforme a modalidade de licença ou afastamento, sentidos os efeitos financeiros da progressão somente a partir da data em que retornarem às funções do cargo.

Art. 71. A cada período de Progressão por Habilitação/Titulação, após o recebimento dos protocolos dos servidores, a Comissão fará a análise da documentação, observará o resultado homologado da avaliação de desempenho, nos termos do artigo 61 desta lei, o que deverá ocorrer no máximo até o dia 30 de outubro, elaborará ata com as quantidades de referências que cada Servidor deverá progredir, encaminhando o resultado à Secretaria Municipal da Administração que solicitará a elaboração do estudo do impacto financeiro, enviando em seguida ao Gabinete do Prefeito, para os respectivos Decretos de Progressão por Habilitação ou Titulação, cujos efeitos iniciar-se-ão a partir do dia 1º de janeiro do ano subsequente, ou assim que o índice de pessoal permitir, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).

Art. 72. A concessão das Progressões previstas nesta Seção, fica submetida aos preceitos da Lei Complementar nº 101, de 05 de maio de 2.000- Lei de Responsabilidade Fiscal.

Seção XI

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 73. Aplicam-se aos integrantes do QGPE, as Tabelas de Vencimentos, na forma do Anexo II desta lei.

§ 1º As tabelas de vencimentos dos integrantes do QGPE, serão revistas anualmente, sempre no mês de Janeiro, em valores correspondentes à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada nos doze meses anteriores ao mês do reajuste.



§ 2º Na hipótese de não divulgação do INPC referente a um ou mais meses compreendidos no período do cálculo até o último dia útil imediatamente anterior à vigência do reajuste, o Poder Executivo estimará os índices dos meses não disponíveis.

§ 3º Verificada a hipótese de que trata o parágrafo 2º, os índices estimados permanecerão válidos para os fins desta lei, sem qualquer revisão, sendo os eventuais valores residuais compensados no reajuste subsequente, sem retroatividade.

§ 4º A data-base prevista no parágrafo 1º deste artigo, por não ser alteração de remuneração dos servidores, mas mera revisão geral anual, não necessitará de nova lei, apenas de decreto do Poder Executivo, observado o contido no inciso X do artigo 37 da Constituição da República e as disposições da Lei Complementar nº 101, de 05 de maio de 2.000 - Lei de Responsabilidade Fiscal, em especial o contido em seus artigos 16 a 23.

Art. 74. A estruturação das tabelas de vencimento observará a amplitude de 2% (dois por cento) entre referências, e de 12% (doze por cento) entre classes.

Art. 75. O servidor perderá a remuneração por faltas injustificadas ou atrasos ou saídas antecipadas no trabalho, nos seguintes termos:

I - do dia que tiver faltado injustificadamente e por consequência a de (1) um dia de descanso semanal remunerado;

II - dos dias que tiver faltado e dos 2 (dois) dias de descanso semanal remunerado da semana, se não comparecer injustificadamente ao serviço por 2 (dois) ou mais dias na semana;

III. No caso de ocorrer atraso de até uma hora, em relação ao início do expediente, ou, ainda, saída antecipada de até uma hora, o servidor, em qualquer das hipóteses, sofrerá desconto de 1/3 (um terço) de sua remuneração diária.

Parágrafo Único Na hipótese de faltas sucessivas ao serviço, contam-se, também como faltas para perda na remuneração, os sábados, domingos, feriados e dias de ponto facultativo intercalados entre os dias das faltas.

Art. 76. O servidor perderá a remuneração integral, durante o afastamento por motivo de prisão, sendo devido aos seus dependentes a percepção do benefício de auxílio-reclusão, se enquadrado nas condições estabelecidas no artigo 87 desta lei;

Art. 77. Salvo por determinação legal, ou por mandado de arresto, sequestro ou penhora nos casos de decisão judicial oficialmente encaminhada ao Município pelas autoridades competentes, ou aquiescência voluntária e expressa do servidor, nenhum desconto incidirá sobre o vencimento, a remuneração ou o provento.

§ 1º Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação de descontos em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição dos custos, na forma definida em regulamento, inclusive a favor de entidade de classe e sindical.

§ 2º A soma de todas as consignações não poderá exceder a 40% (quarenta por cento) da remuneração ou provento, na forma de regulamento a ser editado pelo Poder Executivo.

Art. 78. As reposições e indenizações ao erário serão descontadas em parcelas mensais não excedentes à décima parte da remuneração ou provento, sempre mediante aquiescência voluntária e expressa do servidor ou decisão exarada em processo administrativo disciplinar, com garantia da ampla defesa.



Art. 79. O servidor público em débito com o erário, que for exonerado, demitido, ou que tiver a sua disponibilidade ou aposentadoria cassada, deverá quitar seu débito total ou parcialmente no acerto de contas das verbas rescisórias e havendo débito remanescente, deverá realizar ato de confissão de dívida para pagamento parcelado.

Parágrafo Único A não quitação do débito no prazo previsto implicará em sua inscrição em dívida ativa.

Art. 80. A estrutura de remuneração passará a ser a seguinte:

- I – Vencimento;
- II – Adicionais;
- III – Gratificações;
- IV – Indenizações;
- V – Auxílios.

§ 1º Por força do contido no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal e sua interpretação dada pelo STF em sede de repercussão geral, nenhum ocupante de cargo ou servidor ativo e inativo da administração Pública Municipal poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração ou provento, importância superior ao subsídio mensal, em espécie, do Prefeito ou no caso dos Procuradores Municipais, importância superior ao subsídio mensal em espécie, de Desembargador do Tribunal de Justiça do Paraná.

§ 2º No caso de acumulação legal, o limite máximo estabelecido no parágrafo 1º deste artigo será observado em relação a cada cargo.

§ 3º Não serão computadas, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o parágrafo 1º deste artigo, as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei, nos termos da Constituição Federal em seu artigo 37 parágrafo 11.

Art. 81. Os Adicionais ao vencimento do Servidor, conforme o fato que lhe der causa, poderão ser:

I – Adicional de Férias: Retribuição financeira correspondente a um terço da remuneração auferida no mês em que se inicia o período de fruição das férias;

II – Adicional de Hora Extraordinária de Trabalho: retribuição financeira por hora extraordinária de trabalho, calculada sobre as horas que excederem ao período normal de trabalho, até o máximo de duas horas diárias, as quais serão remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, sendo remuneradas com acréscimo de 100% sobre o valor da hora, quando realizadas em domingos e feriados;

III – Adicional por Trabalho Noturno: Retribuição financeira concedida ao servidor, cuja jornada de trabalho esteja total ou parcialmente compreendida no período entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, e será calculada em conformidade com as horas trabalhadas nesse período, correspondendo a 20 % (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora diurna de trabalho, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos;

IV – Adicional de Insalubridade: Retribuição financeira concedida por exercício de atividades ou operações insalubres, que são aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos, conforme





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

preconizado pela Norma Regulamentadora nº 15 do MTE ou aquela que vier substituir, calculada sobre o vencimento do servidor;

V – Adicional de Periculosidade: Retribuição financeira concedida por exercício de atividades ou operações consideradas perigosas, que por sua natureza ou método de trabalho, envolvam riscos acentuados e imediatos a segurança e integridade física do trabalhador ou em virtude da sua exposição de risco à vida conforme preconizado pela Norma Regulamentadora nº 16 do MTE ou aquela que vier substituir, calculada sobre o vencimento do servidor;

VI – Adicional de Décimo-Terceiro Vencimento: Retribuição financeira correspondente a 1/12 (um doze avos) do vencimento e adicional por tempo de serviço a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, calculada proporcionalmente ao número de meses de exercício no respectivo ano, acrescida da média das gratificações variáveis percebidas pelo servidor no mesmo período. Em caso de exoneração do servidor, será paga por ocasião da rescisão, nos moldes acima descritos, tomando-se por base o vencimento do mês da exoneração;

VII – Adicional por Tempo de Serviço: Adicional pago ao servidor, correspondente a 1,0 % (um por cento) do vencimento de seu cargo, aplicado cumulativamente, por ano de efetivo exercício prestado ao Município, a contar do ingresso do servidor, descontadas licenças para tratar de assuntos particulares.

Art. 82. As Gratificações poderão ser:

I – Gratificação por Regime de Tempo Integral: Retribuição financeira de caráter transitório, para atividades ou tarefas não previstas para o cargo ou função e que necessitem de continuidade e prontidão durante as vinte e quatro horas do dia, não podendo ser superior a 100% (cem por cento) do vencimento, incompatível com serviços extraordinários ou horas extras;

II – Gratificação por Encargos Especiais: retribuição financeira extraordinária, de caráter transitório, para atividades ou tarefas de maior responsabilidade previstas em lei ou regulamento, cujo valor monetário não poderá exceder a 100% (cem por cento) do vencimento, incompatível com serviços extraordinários ou horas extras;

III – Gratificação de Atividade Técnica: Retribuição financeira de natureza transitória para os cargos das Carreiras de Agente Profissional e de Agente de Apoio e Execução Nível Médio, cujo valor monetário não poderá exceder a 30% (trinta por cento) do vencimento do servidor, para atividades de gerenciamento de projetos e de responsabilidade técnica.

§ 1º As gratificações de que tratam os incisos I e II deste artigo são de mesma natureza e peculiaridade, não sendo acumuláveis entre si.

§ 2º As gratificações tratadas neste artigo, por sua transitoriedade, serão extintas quando extinto o fato gerador.

Art. 83. Constituem indenizações ao servidor:

I – Diária: indenização paga ao Servidor que, a serviço, se afastar de sua sede em caráter eventual ou transitório, para outra localidade do Município, ou fora dele, para as despesas com pernoite, estadia, refeições e locomoção em viagens dentro e fora do Estado, cujos valores e requisitos de concessão são regulamentados por decreto;



§ 1º A concessão de diária junto ao Poder Executivo Municipal fica condicionada à existência de cota orçamentária e financeira, disponíveis em cada Unidade ou Órgão.

§ 2º Caberá à chefia da área respectiva, designar os servidores municipais e aprovar as respectivas viagens, em caso de necessidade de deslocamento a serviço do Município.

§ 3º O Município arcará com as despesas de passagem do servidor que viajar a serviço, independentemente do pagamento de diárias, sempre que a viagem não for realizada com veículo oficial.

§ 4º O Servidor que receber diária e não se afastar do Município, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-lo, no prazo de 03 (três) dias úteis.

II - Conversão em Abono Pecuniário de 1/3 das férias a que fizer jus a cada período aquisitivo, em cujo cálculo deverá ser considerado o adicional de férias;

III - Conversão em Pecúnia de Licença Especial não fruída, nas seguintes hipóteses:

a. aposentadoria, nos termos do artigo 84 desta lei;

b. falecimento, nos termos do artigo 84 desta lei;

c. ao servidor ativo, tão somente nos expressos termos do artigo 84 desta lei.

Art. 84. Nos termos da alínea a do inciso III do artigo 83 desta lei, o servidor efetivo com licença especial não usufruída poderá requerer, anexando ao pedido cópia da publicação do ato aposentatório, o respectivo pagamento a título indenizatório, com base na remuneração mensal do cargo efetivo, devida no mês anterior ao da aposentadoria, cujo valor poderá ser pago pelo Município de uma única vez ou em parcelas com valor mínimo igual ao de cada remuneração mensal, observados critérios financeiros devidamente fundamentados e ainda previsão orçamentária.

Art. 85. Nos termos da alínea b do inciso III do artigo 83 desta lei, será concedida em favor dos dependentes estabelecidos para a concessão da pensão por morte pelo Regime Próprio de Previdência Social do Município, do servidor efetivo que falecer na ativa, com licença especial não usufruída o respectivo pagamento a título indenizatório, com base na remuneração mensal do cargo efetivo, devida no mês do falecimento, cujo valor poderá ser pago pelo Município de uma única vez ou em parcelas com valor mínimo igual ao de cada remuneração mensal, observados critérios financeiros devidamente fundamentados.

Art. 86. Nos termos da alínea c do inciso III do artigo 83, poderá, segundo exame de conveniência e oportunidade a ser feito pelo Chefe do Poder Executivo, no ato da conversão, existência de interesse público prévia e devidamente fundamentado pela Secretaria de lotação, de forma individual para cada caso e a existência de disponibilidade orçamentária e financeira por parte do Município, ser feita a conversão em pecúnia da licença especial não fruída ao servidor efetivo em atividade, observados ainda os seguintes requisitos a serem cumpridos objetivamente:

I - adequação ao limite com despesas de pessoal fixado na Lei de Responsabilidade Fiscal;

II - ter o servidor cargo de direção ou chefia, cuja ausência comprometa os resultados do trabalho ou cargo técnico especializado cuja substituição não seja possível por ausência de servidores no mesmo cargo em número suficiente para atender à demanda do Município ou da Secretaria de lotação, o que comprovadamente comprometerá os serviços públicos municipais;





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

III - não ter fruído licenças ou afastamentos de qualquer natureza nos últimos 24 (vinte e quatro) meses antes do pedido de conversão em pecúnia, exceto o afastamento para o exercício de cargo em comissão, quando tal cargo se relacionar diretamente às funções de direção que impedem o servidor de ausentar-se do trabalho para fruição da licença especial.

Parágrafo Único O pagamento a título indenizatório nos termos deste artigo será feito com base na remuneração integral do cargo efetivo do servidor na data do pagamento, referente aos 3 (três) meses de licença especial convertida em pecúnia, podendo ser feito pelo Município de uma única vez ou em parcelas com valor mínimo igual ao de cada remuneração mensal, observados critérios financeiros devidamente fundamentados e ainda previsão orçamentária.

Art. 87. Serão concedidos ao servidor municipal ou aos seus beneficiários os seguintes auxílios:

I - auxílio funeral: auxílio concedido ao cônjuge ou ao convivente em união estável, ou na falta deste, à pessoa que provar ter feito as despesas em virtude do falecimento do servidor;

§ 1º O auxílio funeral será concedido na importância correspondente a 2 (dois) salários mínimos federais, vigentes por ocasião do falecimento.

§ 2º O pagamento será efetuado à vista da apresentação do atestado de óbito pelo cônjuge ou convivente em união estável e da nota fiscal que comprove as despesas com o funeral.

§ 3º Em caso de falecimento de servidor a serviço fora do território do Município, as despesas de transporte do corpo correrão à conta dos recursos do Tesouro Municipal, sem prejuízo do auxílio funeral previsto neste inciso I.

II - auxílio reclusão: auxílio concedido ao dependente previdenciário do servidor municipal de baixa renda, recolhido à prisão em regime fechado, que não estará recebendo sua remuneração, em conformidade com o disposto no artigo 76 desta lei.

§ 1º Considera-se servidor de baixa renda, previsto no caput deste artigo, aquele que, no mês de competência de recolhimento à prisão, teria como remuneração mensal o valor igual ou inferior ao valor do teto de baixa renda estabelecido anualmente para o Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º Considera-se remuneração mensal do servidor para fins de enquadramento previsto no parágrafo 1º deste artigo, o valor total de todas as verbas remuneratórias do servidor, inclusive os decorrentes de acúmulo de cargos, de empregos, de proventos de aposentadoria e pensão por morte de outras fontes.

§ 3º Considera-se dependente previdenciário do servidor, mencionado no caput deste artigo, o mesmo rol de dependentes estabelecidos para a concessão da pensão por morte pelo Regime Próprio de Previdência Social do Município.

§ 4º O valor do auxílio-reclusão será equivalente a 2/3 (dois terços) do valor total da remuneração do servidor no mês da competência da prisão, não podendo ser inferior ao valor de um salário mínimo nacional.

§ 5º O auxílio-reclusão surtirá seus efeitos financeiros a contar da data do efetivo recolhimento do servidor à prisão, desde que devidamente requerido pelo dependente no prazo máximo de 30 (trinta) dias da ocorrência, do contrário o auxílio-reclusão será devido a contar da data do requerimento.





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

§ 6º O valor do auxílio-reclusão no parágrafo 4º deste artigo será rateado entre os dependentes, na hipótese de haver mais de um dependente habilitado.

§ 7º Os pagamentos do auxílio-reclusão estão sujeitos a suspensão em casos de:

- a. fuga e enquanto não houver a recaptura;
- b. livramento condicional, por cumprimento da pena em regime aberto, semi-aberto ou por prisão albergue;
- c. se o dependente deixar de apresentar atestado trimestral, firmado pela autoridade competente, para prova de que o segurado permanece recolhido à prisão, cujo benefício somente poderá ser restabelecido pela apresentação do referido atestado, a contar da data da de sua apresentação.

§ 8º Os pagamentos do auxílio-reclusão estão sujeitos a cessação em casos de:

- a. extinção da última cota individual do beneficiário;
- b. se o servidor, ainda que privado de sua liberdade ou recluso passar a receber benefício de aposentadoria;
- c. pelo óbito do servidor recluso ou do beneficiário;
- d. soltura do servidor, a contar da data da soltura;
- e. perda da qualidade de servidor público municipal; e
- f. em se tratando de dependente inválido, pela cessação da invalidez, verificada em exame médico pericial do Município.

§ 9º O auxílio-reclusão não será devido se o servidor vier a contrair matrimônio durante seu recolhimento à prisão, considerando a dependência superveniente ao fato gerador.

§ 10 Será editado ato do Poder Executivo Municipal regulamentando o processo de requerimento do auxílio-reclusão, observadas no que couberem, as disposições atinentes à pensão por morte, estabelecidas na legislação previdenciária do Regime Próprio de Previdência do Município, principalmente os critérios para comprovação e habilitação de dependentes, cumprimento de carências e prazo de duração do benefício de auxílio reclusão.

Capítulo III

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Do Enquadramento

Art. 88. Os atuais servidores serão enquadrados nas Carreiras, Tabelas de Cargos, Funções e Vencimentos do Quadro Geral do Pessoal Efetivo, em valor igual ou, não havendo valor idêntico, em valor imediatamente superior ao atualmente percebido a título de vencimento.

Art. 89. Os servidores estáveis ocupantes dos cargos declarados extintos pelo parágrafo 8º do artigo 9º desta lei terão seu adequado aproveitamento em outro cargo, num prazo máximo de 60 dias a contar da sua publicação e enquanto não houver o adequado aproveitamento deverão ficar em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, nos termos da Constituição Federal em seu artigo 41, parágrafo 3º.





GUARATUBA
PREFEITURA MUNICIPAL

Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
Guaratuba - Paraná | CEP 83.280-000
Fone 41. 3472 8500

Art. 90. A execução do presente enquadramento será de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, sob a orientação, pronunciamento e supervisão de Comissão de Enquadramento, designada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único. A Comissão de Enquadramento de que trata o *caput* deste artigo será composta por 05 (cinco) servidores efetivos estáveis, havendo preferencialmente representantes de todas as carreiras.

Art. 91. Os demais termos necessários ao cumprimento do enquadramento serão definidos e divulgados pela Secretaria Municipal da Administração no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta lei.

Art. 92. Findos os trabalhos da Comissão, serão lavrados os decretos de Enquadramento dos Servidores, com efeitos financeiros nos termos do artigo 96 desta lei.

Art. 93. Caberá recurso dos enquadramentos realizados nos termos desta lei, desde que devidamente motivado, no prazo de 15 (quinze) dias da publicação dos Decretos de Enquadramento.

Capítulo IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 94. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e específicas do Poder Executivo, suplementadas se necessário.

Art. 95. Ficam revogadas expressamente as Leis 1530/2013, 1551/2013, 1605/2014, 1611/2014, 1626/2014, 1635/2015, 1667/2016, 1671/2016, 1677/2016, 1783/2019, 1816/2019, 1822/2019, 1846 /2020 e demais disposições em contrário.

Art. 96. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subseqüente ao da sua publicação.

Gabinete do Prefeito de Guaratuba, aos 7 de março de 2.022

PLE 1551/22 de 03/02/22
Of. nº 11/22 CMG de 03/03/22

