



**LEI N.º 074/2002**  
**DATA: 24/12/2002.**

**Súmula:**- Dispõe sobre o Sistema de Classificação de Cargos, e o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Civis do Poder Executivo Municipal de Laranjeiras do Sul e dá outras providencias.

O Povo do Município de Laranjeiras do Sul, Estado do Paraná, por seus Vereadores na Câmara Municipal aprovou e Eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte **LEI**:

Art. 1.º - Esta lei estabelece o Sistema de Classificação de Cargos do Poder Executivo Municipal, fixa o seu número e vencimentos, disciplina as normas de ascensão funcional e as relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal e dá outras providencias.

Parágrafo Único - O Sistema de Classificação e o Plano de Carreira do Servidor instituídos por esta Lei, têm por objetivos a estruturação do Quadro de Pessoal, a valorização da função pública, o incentivo ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento profissional do servidor, a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e a continuidade da ação administrativa.

Art. 2.º - Para os efeitos desta lei adota-se as definições abaixo, como também aquelas constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais que com estas não diverjam:

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

II - **CARGO EM COMISSÃO** - é o cargo assim definido pela lei de sua criação, cujo provimento ocorre a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal. Tem como principal característica a livre nomeação e exoneração e se destina ao provimento de funções de direção, chefia e assessoramento.

III - **CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO** - é o cargo provido através de nomeação decorrente de aprovação em Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos cujo ocupante adquire direito estabilidade após cumprido o estágio probatório;

IV - **CLASSE** - desdobramento do cargo em agrupamentos tendo como critérios os graus de dificuldade, escolaridade, conhecimento, experiência e

responsabilidade, que por natureza ou afinidade, sejam exigidos ou esperados para o desempenho das várias funções próprias de cada cargo; as classes constituem os degraus para a promoção na carreira do servidor.

**V - CARREIRA** - conjunto de classes da mesma natureza de trabalho, dispostas hierarquicamente conforme o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições e nível de responsabilidade, constituindo a linha natural de ascensão funcional do servidor observadas a escolaridade, qualificação profissional e os demais requisitos exigidos;

**VI - GRUPO OCUPACIONAL** - conjunto de carreiras ou classes ou ainda cargos isolados que digam respeito a atividades profissionais correlatas ou afins quanto a natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicados em seu desempenho.

**VII - QUADRO** - é o quantitativo dos cargos, considerando-se como quadro permanente os cargos de provimento efetivo e quadro transitório compreendido pelos cargos de provimento em comissão de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único - O cargo e a classe poderão ter a mesma denominação. Quando o cargo de provimento efetivo constante do anexo II não apresentar desdobramento, será considerada a existência de uma classe única com a mesma denominação do cargo.

Art. 3.º - A definição das atribuições dos cargos e classes, respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimento exigidos para o desempenho de atividades do cargo serão objeto de regulamentação própria.

Art. 4.º - O sistema de classificação de cargos é o constante dos anexos I e II integrantes desta lei, que define os cargos e as classes de cada um dos Grupos Ocupacionais e a sua forma de provimento, a carga horária, o número de vagas e o nível de vencimento, seguido do Anexo III que trata das Tabelas de Vencimentos.

Parágrafo 1.º - Os Cargos de Provimento em Comissão com o respectivo número de vagas e símbolos de vencimentos são os constantes do anexo I desta Lei.

Parágrafo 2.º - São criados os cargos de provimento efetivo e as respectivas classes, número de vagas e níveis de vencimentos iniciais constantes no anexo II.

Parágrafo 3.º - A referencia 0 (zero) da Tabela de Vencimentos corresponde ao valor do vencimento inicial dos diferentes níveis de vencimentos.

Art. 5.º - A sistemática de cargos ora instituída atendendo a natureza, complexidade e dificuldade das atribuições, grau de conhecimento e habilitação profissional exigida, está estruturada nos distintos Grupos Ocupacionais especificados a seguir:

I - Assessoria e Coordenação Superior, que compreende os cargos que incluem ocupações de responsabilidades executivas e gerências, chefia, supervisão, Assessoria, direção e controle de recursos materiais e humanos. Por

exigir tomada de decisões, implicam em alto grau de responsabilidade. Os ocupantes dos cargos deste grupo são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal;

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

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

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

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

Parágrafo 1.º - É privativo dos ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Magistério o exercício das funções de Direção, Supervisão e Orientador Educacional.

Parágrafo 2.º - Não integrarão o Grupo Ocupacional Magistério os servidores que desempenham atribuições meramente administrativas ainda que lotados em estabelecimentos de ensino.

Art. 6.º - Sem prejuízo do desempenho das atividades de cada classe fica reservado o percentual de 5% (cinco por cento) do total das vagas para as pessoas portadoras de deficiência física.

Art. 7.º - O Executivo Municipal editará o Manual de Ocupações contendo a descrição das responsabilidades, atribuições e tarefas de cada classe e cargo, as condições para o seu provimento, bem como os requisitos de escolaridade, habilidade e experiência exigidos para o exercício, a carga horária semanal e a subordinação hierárquica, com embasamento na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e critérios da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 8.º - Os cargos criados por esta lei serão preenchidos gradativamente:

I - pelo enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo;

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

III - pelo enquadramento dos ocupantes de cargos de provimento em comissão ou pela nomeação, a critério do Prefeito Municipal, no concernente aos cargos de provimento em comissão que vierem a ser providos;

IV - transitoriamente pela contratação de servidores por prazo determinado em caráter excepcional, consoante o disposto no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal.

V - pela livre nomeação de agentes políticos para ocupar os cargos de provimento em comissão de Secretário Municipal ou cargos que estejam legalmente equiparados aos cargos de Secretário Municipal.

Parágrafo 1.º - A nomeação para o exercício de cargo de provimento efetivo conseqüente à aprovação em concurso público será efetuada sempre na classe inicial de cada cargo, exceto quanto ao cargo de Professor que ocorrerá na classe correspondente ao nível de escolaridade do servidor, consoante o disposto na legislação específica e no Edital de Abertura do Concurso Público.

Parágrafo 2.º - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo não perderá esta condição quando designado para ocupar cargo de provimento em comissão, sendo-lhe assegurada a percepção da vantagem relativa ao Adicional por Tempo de Serviço e a manutenção do vínculo com Regime Próprio de Previdência do Município.

Art. 9.º - O enquadramento mencionado no inciso I do artigo anterior será efetuado por decreto do Executivo Municipal obedecidos os seguintes princípios:

I - Serão enquadrados automaticamente em cargos de provimento efetivo todos os servidores ocupantes de tais cargos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que se der a publicação da presente lei; sendo assegurada uma referência para cada 05(cinco) anos de serviços efetivamente prestados no território do Município de Laranjeiras do Sul, independentemente de regime e forma de admissão desde que ininterruptos.

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

III - O servidor poderá solicitar revisão do seu enquadramento até 30 (trinta) dias após a divulgação do mesmo. A não manifestação do servidor nesse prazo implica na sua adesão ao novo sistema e a concordância com o enquadramento divulgado.

IV - Os servidores contratados por tempo determinado em caráter excepcional não serão alcançados pelo enquadramento a que se refere esta lei e permanecerão vinculados ao regime jurídico da C.L.T.

Art. 10 - Efetuado o enquadramento a que se refere os artigos 8.º e 9.º são considerados extintos todos os cargos criados em data anterior a esta lei que estiverem vagos.

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

## **DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

Art. 12 - Considera-se vencimento a contrapartida em espécie regularmente paga pelo Poder Público Municipal, com periodicidade mensal, pela efetiva execução dos serviços e atribuições do cargo.

Parágrafo 1.º - O servidor perceberá vencimento proporcional ao mensal, quando o período de prestação do serviço for inferior ou superior à carga horária estabelecida para o seu cargo.

Parágrafo 2.º - É vedado proceder descontos em percentagem superior a 50% (cinquenta por cento) do total da remuneração do servidor exceto quanto a adiantamento.

Parágrafo 3.º - O desconto por faltas no serviço não será incluído no limite estipulado no parágrafo anterior.

Art. 13 - Vencimento básico do ocupante de cargo de provimento efetivo é o valor correspondente a referencia em que está enquadrado o servidor dentro do nível fixado por lei para o seu cargo ou classe, ou, no caso de ocupante de cargo de provimento em comissão o valor fixado para o símbolo de vencimento do cargo para o qual foi nomeado.

Art. 14 - Os ocupantes de cargo de provimento efetivo de todos os grupos Ocupacionais terão para a respectiva classe um vencimento básico considerado inicial (referencia 0) e mais 10 (dez) referencias sendo a referencia 10.ª, a maior da classe.

Parágrafo Único - A diferença de uma referencia para a seguinte corresponde a 3% (três por cento) do vencimento básico inicial (referencia 0).

Art. 15 - Os vencimentos fixados, do básico até o máximo em cada nível proporcionam ao servidor ao longo do tempo, a oportunidade de perceber aumento real de vencimentos e constituem a carreira do servidor.

Art. 16 - Os cargos de atribuições iguais ou assemelhadas cujo desempenho implique em idênticos graus de conhecimento, responsabilidade e volume de trabalho terão isonomia de vencimentos.

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

Art. 17 - Remuneração é o total percebido mensalmente pelo servidor como contrapartida pelos serviços prestados incluindo o vencimento básico

acrescido das vantagens previstas em lei que lhe tenham sido legalmente atribuídas.

## **DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 18 - O avanço de uma para outra referencia dentro do mesmo nível é a passagem de uma para outra classe do mesmo cargo, dar-se-ão dentro das condições previstas nesta lei.

Art. 19 - Considera-se Plano de Carreira a oportunidade proporcionada ao servidor efetivo para:

I - Progressão Funcional que consiste na passagem de uma referencia para outra dentro da mesma classe mediante avaliação de desempenho;

II - Promoção que consiste na passagem por meio de procedimento seletivo de uma classe para outra do cargo que ocupa, respeitada a exigência de habilitação e escolaridade e condicionada a existência de vaga e de acordo com as necessidades da administração. A promoção dos integrantes do grupo Magistério independe de procedimento seletivo bastando o cumprimento do requisito de escolaridade;

III - Readaptação que consiste no reenquadramento do servidor em outra classe mediante solicitação do mesmo ou ex-ofício, por motivos de ordem física, condicionada a existência de vaga e vedada a redução de vencimentos, salvo com concordância expressa do servidor.

Art. 20 - A promoção será precedida de procedimento seletivo ou prova de capacitação que será realizado a cada 03 (três) anos dentre os ocupantes da classe imediatamente inferior.

Parágrafo 1.º - Quando da realização dos procedimentos seletivos ou provas de capacitação para a promoção de servidores ficam estabelecidos os seguintes limites:

I - O número de servidores ocupantes de classe superior de cada cargo não poderão exceder ao teto de 40% (quarenta por cento) do número de servidores que efetivamente ocupem vagas na classe imediatamente inferior, salvo por motivo de vacância posterior à realização do procedimento seletivo ou prova de capacitação e assegurada a possibilidade da existência de 1 (um) servidor em cada classe;

II - São excluídos da norma do inciso anterior os ocupantes do Grupo Ocupacional Magistério sujeitos aos critérios de promoção constantes de legislação específica do Município.

Parágrafo 2.º - As questões relacionadas as normas e procedimentos relacionados a realização do procedimento seletivo ou prova de capacitação serão elaboradas pela comissão, constantes no Artigo 29, Parágrafo 1.º, Inciso I e regulamentados por decreto do Executivo.

Art. 21 - A progressão funcional e a promoção levarão em conta conjuntamente os critérios de merecimento e antigüidade na classe ou referência e

estão condicionadas, respectivamente aos resultados da Avaliação de Desempenho e da Prova de Capacitação.

Parágrafo Único - O peso do critério de antigüidade na avaliação de desempenho para a progressão funcional e do procedimento seletivo ou prova de capacitação para a promoção não poderá exceder a 40% (quarenta por cento) da pontuação final.

Art. 22 - O servidor terá direito a avaliação de desempenho para progressão funcional a cada período de três anos contados da data de enquadramento em determinada referencia.

Parágrafo Único - Perde o direito a avaliação de desempenho o servidor que durante o período de três anos do interstício:

I - receber formalmente 3 (três) advertências ou 1 (uma) suspensão do serviço;

II - faltar ao serviço, sem motivo justificado em dias consecutivos ou alternados, em número de igual ou superior a 20 (vinte) dias úteis;

III - estiver enquadrado, incurso ou for julgado culpado em processo administrativo.

Art. 23 - A avaliação de desempenho é o processo que tem por propósito aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos humanos da administração Municipal.

Art. 24 - O boletim de Avaliação de Desempenho apontará:

I - assiduidade e disciplina;

II - pontualidade e responsabilidade;

III - cooperação e iniciativa;

IV - conhecimento do trabalho e eficácia;

V - zelo no trato dos bens materiais;

VI - apresentação de idéias e sugestões;

VII - participação em cursos e treinamentos ofertados pela administração;

VIII - freqüência e conclusão de escolaridade;

IX - punições;

X - dedicação ao serviço;

XI - urbanidade no trato com os colegas.

Art. 25 - A aferição do desempenho dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo será efetuada pela chefia imediata de acordo com instruções da Comissão de Avaliação de Desempenho ou do órgão de pessoal consoante critérios a ser estabelecidos em regulamentação própria, assegurado em ambos os casos a participação de 01 (um) dirigente do Sindicato dos Servidores e Funcionários Públicos Municipais, por este indicado.

Art. 26 - O servidor cujo desempenho tenha sido avaliado:

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

II - abaixo da média permanecerá na mesma referencia e em caso de reincidência de preterição submeter-se-á a treinamento e/ou testes psicológicos, ficando a disposição do órgão de pessoal para readaptação ou transferência.

Art. 27 - Após a Avaliação de Desempenho o órgão de pessoal enviará a Chefia imediata o resultado sendo que este deverá ser levado ao conhecimento do servidor avaliado.

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

Art. 28 - Os métodos para avaliação de Desempenho serão objeto de regulamentação própria. A escolha da metodologia a ser utilizada, bem como as avaliações propriamente ditas, terão obrigatoriamente a participação do Sindicato Obreiro.

Art. 29 - A promoção é condicionada ao atendimento dos requisitos da nova classe e ao cumprimento de interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício na classe.

Parágrafo 1.º - A cada 03 (três) anos será realizada prova de capacitação, observando-se:

I - O Prefeito Municipal nomeará uma Comissão composta de 3 (três) membros sendo 01 (um) representante do Sindicato dos Servidores e Funcionários Públicos Municipais para elaborar e aplicar a prova de capacitação;

II - a prova será aplicada no mesmo dia, hora e local, dando-se conhecimento aos pretendentes;

III - serão promovidos para a classe superior os pretendentes que alcançar a maior nota no intervalo de zero a dez respeitados os pesos constantes do parágrafo Único do artigo 21 e os limites estabelecidos no artigo 20 desta lei;

IV - no caso de empate serão utilizados como critérios de desempate, sucessivamente, os seguintes:

a) - maior tempo de serviço prestado ao Município;

b) - maior idade;

Parágrafo 2.º - Quando da realização de procedimento seletivo ou prova de capacitação para promoção será dado conhecimento aos servidores estáveis em condições de realizá-la, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da realização da mesma.

Art. 30 - Independe do interstício de exercício de 03 (três) anos na classe e da realização de prova de capacitação a promoção dos integrantes do Grupo Ocupacional Magistério, bastando preencher os requisitos da escolaridade exigida para a classe.



Art. 31 - Na promoção o servidor será enquadrado na primeira referência do nível da classe para a qual foi promovido cujo valor do vencimento seja superior em pelo menos a 10% (dez por cento) ao anteriormente percebido.

Art. 32 - Não serão prejudicados os direitos a progressão funcional e promoção do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo designado para o exercício de cargo em comissão.

Art. 33 - São nulas a progressão funcional ou promoção concedidas em desacordo com o disposto neste capítulo.

## **DAS VANTAGENS**

Art. 34 - Além do vencimento básico poderão ser atribuídas ao servidor as vantagens previstas na legislação municipal vigente desde que o mesmo cumpra os requisitos legalmente exigidos.

Art. 35 - Além de outras vantagens previstas na legislação específica, poderão ser concedidas aos servidores, as seguintes:

- I - Gratificação pelo Exercício de Função de Confiança;
- II - Gratificação pela Prestação de Serviços Extraordinários;
- III - Adicional pela Execução de Trabalho de Natureza Especial com Risco de Vida ou Saúde;
- IV - Adicional por Tempo de Serviço;
- V - Adicional Noturno;
- VI - Gratificação de Natal;
- VII - Gratificação por Tempo Integral e Dedicção Exclusiva;
- VIII - Gratificação de Produtividade.
- IX - Gratificação pelo Exercício de Cargo em Comissão.

Art. 36 - A Gratificação pelo Exercício de Função de Confiança poderá ser atribuída a servidor ocupante de cargo de provimento efetivo que seja designado para funções de chefia, assessoramento, supervisão, orientação, direção e Servidores que exerçam a função de secretaria nas escolas ou outras atividades especiais.

Parágrafo 1.º - É vedado o acúmulo de gratificação de função ao servidor que exerça cargo em comissão.

Parágrafo 2.º - Em caso excepcional poderá ser atribuída gratificação de função a servidor integrante do Quadro Celetista em Extinção.

Parágrafo 3.º - O ato que atribuir ao servidor o exercício da Função Gratificada, determinará, a critério do Prefeito Municipal, o símbolo da Gratificação de Função dentre aqueles definidos no Anexo III.

Art. 37 - As vantagens constantes dos incisos II a VII do artigo 35 desta lei serão concedidas aos servidores dentro dos limites e critérios estabelecidos no Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Laranjeiras do Sul.

Art. 38 - A Gratificação de Produtividade poderá ser atribuída aos servidores ocupantes dos cargos de Operadores de Máquinas e Motoristas de Caminhões, por hora de serviço efetivamente trabalhadas durante o mês, até o limite máximo de 25% (Vinte e cinco) do vencimento básico de acordo com a seguinte proporção:

- a) - de 0 a 50 horas efetivamente trabalhadas, 5% sobre vencimento básico;
- b) - de 51 a 75 horas efetivamente trabalhadas, 10% sobre o vencimento básico;
- c) - de 76 a 100 horas efetivamente trabalhadas, 15% sobre o vencimento básico;
- d) - de 101 a 125 horas efetivamente trabalhadas, 20% sobre o vencimento básico;
- e) - de 126 até carga horária máxima possível efetivamente trabalhadas, 25% sobre o vencimento básico;

Parágrafo Único - Para efeitos da aferição da carga horária mensal utilizada como base de cálculo da Gratificação de Produtividade dos Motoristas de Caminhões e Operadores de Máquinas não serão computadas as horas extras.

Art. 39 - A Gratificação pelo Exercício de Cargo em Comissão poderá ser atribuída ao funcionário ocupante de cargo de provimento efetivo designado para o exercício de cargo em comissão, no valor correspondente à diferença entre o vencimento do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor e o valor fixado para o cargo em comissão para o qual foi designado.

Art. 40 - Aos ocupantes de cargos de provimento em comissão, com exceção dos agentes políticos, são assegurados os direitos constantes do artigo 39 da Constituição Federal respeitadas as suas peculiaridades quanto ao provimento, exercício vacância e sistema previdenciário.

Art. 41 - Aos cargos de Provimento em Comissão e Efetivos poderá ser atribuída pelo exercício de atividade em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, gratificação de 80% (Oitenta por cento) sobre o valor do respectivo vencimento básico, tendo em vista a essencialidade, complexidade e responsabilidade decorrentes das atribuições que lhe são exigidas e ser fixada a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 42 - A Gratificação pelo exercício de Tempo Integral e Dedicação Exclusiva é inacumulável com a percepção da Gratificação pela Prestação de Serviços Extraordinários.

Art. 43 - O regime do tempo integral e dedicação exclusiva obedecerá o disposto na legislação vigente.

Art. 44 - Por quinquênio de efetivo exercício no serviço público municipal será concedido um adicional correspondente a 5% (cinco por cento) do vencimento básico do servidor até o limite de 35% (trinta e cinco por cento).

Parágrafo 1.º - O adicional é dividido a partir do primeiro dia do mês subsequente àquele em que o tempo de serviço for completado.

Parágrafo 2.º - Será considerado na concessão do Adicional por Tempo de Serviço o tempo de serviço efetivamente prestado ao Município sob o Regime Jurídico Estatutário.

## **DO TREINAMENTO DOS SERVIDORES**

Art. 45 - Fica instituído o treinamento permanente aos servidores, tendo em vista os objetivos:

I - de capacitar o servidor para obter o desempenho exigido pela Administração Pública;

II - de criar condições para o aperfeiçoamento do servidor estimulando o seu rendimento.

Art. 46 - O treinamento será:

I - de integração com o objetivo de integrar o servidor no ambiente de trabalho através de técnicas de relações interpessoais no trabalho;

II - de formação com a finalidade de manter o servidor atualizado, dotando-o de novas técnicas e maiores conhecimentos com vistas a sua evolução funcional.

Art. 47 - O treinamento terá caráter objetivo e prático e seu conteúdo programático baseado em levantamento das necessidades.

Art. 48 - O Departamento de Recursos Humanos, em colaboração com os demais órgãos do Município de Laranjeiras do Sul, elaborará e coordenará os programas de treinamento definindo o número de servidores de cada Departamento que poderão participar.

## **DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO**

Art. 49 - O Poder Executivo Municipal diante da necessidade temporária e de excepcional interesse público poderá efetivar a contratação por tempo determinado nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal com o objetivo de atender necessidades momentâneas e urgentes da comunidade e não sobrecarregar o quadro normal de servidores.

Parágrafo 1.º - A contratação de pessoal por tempo determinado dar-se-á nos seguintes casos:

I - calamidade pública;

II - epidemia ou surto de epidemia;

III - execução de obras e serviços indispensáveis em caráter de urgência, ou a execução de programas de trabalho não permanentes, quando o quadro de servidores for insuficiente;

IV - provimento de vagas de professor do grupo Ocupacional magistério quando for confirmada a insuficiência de professores para o atendimento

da demanda escolar, ou no caso de substituição por motivo das licenças previstas na legislação.

Parágrafo 2.º - A contratação de pessoal por tempo determinado terá como limite máximo de tempo:

I - para os itens I e II do parágrafo anterior a duração dos casos será de até 06 (seis) meses, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

II - para o item III a execução da obra ou serviço, não podendo o tempo de contratação ser superior a 12 (doze) meses;

III - para o inciso IV, por 12 (doze) meses, permitida uma prorrogação por igual período.

Art. 50 - A contratação de pessoal será sempre procedida de Edital a ser divulgado na imprensa, o qual abrirá prazo para inscrições nunca inferior a 05 (cinco) dias contados da publicação, constando:

I - finalidade da contratação;

II - quantidade de pessoal;

III - os requisitos exigidos;

IV - o valor dos vencimentos;

V - o tempo de duração da contratação;

VI - o local do trabalho.

Art. 51 - O valor do salário do pessoal contratado não será superior ao valor do nível básico do servidor concursado exercendo a função.

Art. 52 - O regime de trabalho para a contratação temporária nos termos aqui dispostos será o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 53 - Na hipótese de existir aprovado em concurso público ainda não nomeado por inexistência de vaga ou desnecessidade e que apresente os requisitos exigidos na contratação, esta sobre ele recairá, desde que concorde.

Art.54 - No caso do parágrafo anterior a contratação por tempo determinado não assegura ao concursado os mesmos direitos da nomeação.

Art.55 - A contratação de professor no caso do inciso IV do parágrafo 1.º do artigo 49 desta lei, será a título de "professor contratado";

Art. 56 - A contratação temporária por excepcional interesse público será sempre precedida de teste seletivo, salvo nas hipóteses previstas nos artigos 51 e 52.

## **DO REGIME JURÍDICO**

Art. 57 - Os servidores do Município de Laranjeiras do Sul serão subordinados:

I - ao regime Jurídico Estatutário, no concernente aos ocupantes de cargos de provimento efetivo, ainda que designados para exercer cargos de provimento em comissão;

II - ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) os servidores contratados por tempo determinado na forma do disposto no inciso X do artigo 37 da Constituição Federal;
- b) os servidores admitidos no período entre 05/10/83 a 05/10/88 pelo regime celetista enquanto mantiverem vínculo empregatício com o Município;
- c) os que sejam admitidos para ocupar emprego público no caso do Município instituir mediante lei específica, o respectivo Quadro de Empregos Públicos regidos pela CLT.

III - a regime especial, os agentes políticos designados para, mediante provimento em comissão, ocupar o cargo de Secretario Municipal e outros que a este sejam equiparados.

Art. 58 - O Município de Laranjeiras do Sul poderá instituir a qualquer tempo, mediante lei específica, o Quadro de Empregos da Administração Municipal, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 59 - São integrantes desta lei os anexos I, II e III, que tratam dos cargos em comissão, de provimento efetivo criados por esta lei, o número de vagas, a carga horária semanal e as tabelas de vencimentos.

Art. 60 - Poderá ser permitida a redução ou ampliação da carga horária prevista no anexo I para cada classe, a critério do Executivo Municipal, reduzidos ou aumentados, no caso, os vencimentos na mesma proporção.

Art.61 - Será procedida revisão dos proventos e pensões já concedidas conforme o disposto no § 8.º do artigo 40 da Constituição Federal.

Art. 62 - No enquadramento inicial dos servidores já integrantes do quadro Próprio de Pessoal, instituído por esta lei, será obedecido o critério de concessão de 01(uma) referência da (tabela em anexo), para cada 04 (quatro) anos de serviço efetivamente prestado ao Município de Laranjeiras do Sul, a contar da última admissão do Servidor.

Art. 63 - Fica autorizado o Executivo Municipal a anualmente durante o mês de setembro abrir diálogo com os Servidores e suas entidades representativas no sentido de repor as perdas existentes no período após comum acordo o executivo poderá proceder através de decreto, revisão nos valores dos vencimentos e vantagens constantes do Anexo III, condicionados à existência dos respectivos recursos orçamentários e financeiros e respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente para as despesas com pessoal do poder público.

*W. Cabral*

**Parágrafo Único - Os reajustes de que tratam o "caput" deste artigo visam repor a defasagem do poder aquisitivo e são limitados até o máximo do índice de inflação oficial do período, assegurada ao servidor a percepção de pelo menos um salário mínimo pela execução da carga horária prevista legalmente.**

**Art. 64 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da publicação.**

**Gabinete do Prefeito Municipal de Laranjeiras do Sul, em 24 de dezembro de 2002.**

**Claudir Justi  
Prefeito Municipal**

**ANEXO I**  
**CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

<b>N.º</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>SÍMBOLO</b>
010	Secretário Municipal	C-1
001	Chefe de Gabinete	C-1
002	Procurador Jurídico	C-1
010	Diretor de Departamento I	C-2
010	Diretor de Departamento II	C-3
005	Diretor de Departamento III	C-4
001	Assessor de Gabinete	C-2
010	Assessor de Secretaria I	C-6
010	Assessor de Secretaria II	C-7
001	Diretor Geral do CAIC	C-3
001	Diretor de Programa Especial	C-6
001	Assessor de Comunicação Social	C-3
005	Chefe de Serviço I	C-4
006	Chefe de Serviço II	C-6
005	Chefe de Serviço III	C-6
005	Chefe de Serviço IV	C-7
006	Chefe de Serviço V	C-8

ANEXO II

<b>GRUPO OCUPACIONAL - ADMINISTRAÇÃO</b>		<b>CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO</b>			
<b><u>CARGO/CLASSE</u></b>	<b><u>N.º VAGAS</u></b>	<b><u>CHOR.</u></b>	<b><u>NÍVEL</u></b>	<b><u>PROMOÇÃO</u></b>	
<b>AGENTE ADMINISTRATIVO</b>	<b>060</b>	<b>040</b>			
Agente Administrativo I			H	Agente Administrativo II	
Agente Administrativo II			I		
Agente Administrativo III			J		
<b>ASSISTENTE ADMINISTRATIVO</b>	<b>020</b>	<b>040</b>	N		
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>018</b>	<b>040</b>			
Oficial Administrativo I			N	Oficial Administrativo II	
Oficial Administrativo II			O	Oficial Administrativo III	
Oficial Administrativo III			P		
<b>AGENTE DE FISCALIZAÇÃO</b>	<b>006</b>	<b>040</b>			
Agente de Fiscalização I			H	Agente Fiscalização II	
Agente de Fiscalização II			I		
<b>FISCAL DE TRIBUTOS</b>	<b>003</b>	<b>040</b>			
Fiscal de Tributos I			L	Fiscal de Tributos II	
Fiscal de Tributos II			M		
<b>OPERADOR DE COMPUTADOR</b>	<b>003</b>	<b>040</b>	O		
<b>TELEFONISTA</b>	<b>006</b>	<b>040</b>			
Telefonista I			C		
Telefonista II			E		
<b>TÉCNICO EM TRIBUTAÇÃO</b>	<b>002</b>	<b>040</b>	P		
<b>TÉCNICO EM CONTABILIDADE</b>	<b>004</b>	<b>040</b>	Q		
<b>CONTADOR</b>	<b>001</b>	<b>040</b>	S		



**GRUPO OCUPACIONAL - OPERACIONAL**

<u>CARGO/CLASSE</u>	<u>N.º VAGAS</u>	<u>C/HOR.</u>	<u>NÍVEL</u>	<u>PROMOÇÃO</u>
<b>AUX. DE SERVIÇOS GERAIS</b>	220	044		
Aux. De Serviços Gerais I			A	Aux. Serviços Gerais II
Aux. De Serviços Gerais II			B	
<b>AUX. DE MANUT. E CONSERVAÇÃO I 010</b>		044	A	
<b>AUX. DE MANUT. E CONSERVAÇÃO II 025</b>		044	A	
<b>ARTIFICE DE OBRAS</b>	050	044		
Artífice de Obras I			G	Artífice de Obras II
Artífice de Obras II			H	
<b>AGENTE DE MANUTENÇÃO</b>	010	044		
Agente de Manutenção I			D	Agente Manutenção II
Agente de Manutenção II			H	Agente Manutenção III
Agente de Manutenção III			L	
<b>DESENHISTA</b>	002	044	N	
ENGENHEIRO CIVIL	001	020	P	
ARQUITETO	001	020	P	
ENGENHEIRO AGRÔNOMO	001	040	T	
ENGENHEIRO AGRÍCOLA	001	040	T	
INSTRUTOR DESPORTIVO	005	022	J	
INSTRUTOR ARTÍSTICO	002	044	J	
<b>MOTORISTA</b>	045	044		
Motorista I			G	
Motorista II			H	
<b>OFICIAL DE MANUTENÇÃO</b>	012	044		
Oficial de Manutenção I			M	Of. De Manutenção II
Oficial de Manutenção II			N	
<b>OFICIAL DE SERVIÇOS</b>	004	044		
Oficial de Serviços I			M	Oficial Serviços II
Oficial de Serviços II			N	

<b>OPERADOR DE MÁQUINAS</b>	022	044			
Operador de Máquinas I				G	Operador Máquinas II
Operador de Máquinas II				H	Operador Máquinas III
Operador de Máquinas III				I	
<b>TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA</b>	003	044		N	
<b>AGENTE DE DESENV. RURAL</b>	002	044		J	
<b>TOPÓGRAFO</b>	001	044		N	
<b>MÉDICO VETERINÁRIO</b>	001	044		T	
<b>EXTENSIONISTA RURAL</b>	002	044		P	
<b>VIVEIRISTA</b>	002	044		F	

**GRUPO OCUPACIONAL - SAÚDE E PROMOÇÃO HUMANA**

<u>CARGO/CLASSE</u>	<u>N.º VAGAS</u>	<u>C/HOR.</u>	<u>NÍVEL</u>	<u>PROMOÇÃO</u>
<b>ATENDENTE DE SAÚDE</b> Atendente de Saúde I	020	040	D	Atendente de Saúde II
<b>AGENTE DE SANEAMENTO</b>	004	040	F	
<b>ASSISTENTE SOCIAL</b>	004	040	J	
<b>AUXILIAR DE EMFERMAGEM</b>	015	040	R	
<b>BIOQUÍMICO</b>	003	040	L	
<b>ENFERMEIRA</b>	004	040	T	
<b>FARMACEUTICO</b>	001	040	T	
<b>FONOAUDIÓLOGO</b>	003	040	T	
<b>MÉDICO</b>	018	020	T	
<b>NUTRICIONISTA</b>	002	040	R	
<b>ODONTÓLOGO</b>	012	020	T	
<b>PSICÓLOGO</b>	003	040	Q	
<b>AUX. DE CONS. ODONTOLÓGICO</b>	002	040	T	
<b>TÉCNICO EM HIGIENE BUCAL</b>	002	040	G	
<b>TÉCNICO EM RADIOLOGIA</b>	002	020	N	
			O	

**ANEXO III**  
**TABELAS DE VENCIMENTOS**

**CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

SÍMBOLO	VALOR
C-0	4.200,00
C-1	1.827,00
C-2	1.365,00
C-3	1.169,70
C-4	974,40
C-5	730,80
C-6	669,90
C-7	548,10
C-8	426,30

**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

NÍVEL	REFERÊNCIAS										
	Ref. 00	Ref. 01	Ref. 02	Ref. 03	Ref. 04	Ref. 05	Ref. 06	Ref. 07	Ref. 08	Ref. 09	Ref. 10
A	252,80	258,00	264,00	270,00	276,00	282,00	288,00	294,00	300,00	306,00	312,00
B	270,00	276,00	282,00	288,00	294,00	300,00	306,00	312,00	318,00	324,00	330,00
C	290,00	296,00	302,00	308,00	314,00	320,00	326,00	332,00	338,00	344,00	350,00
D	300,00	296,00	312,00	318,00	324,00	330,00	336,00	342,00	348,00	354,00	360,00
E	310,00	317,00	324,00	331,00	338,00	345,00	352,00	359,00	366,00	373,00	380,00
F	320,00	327,00	334,00	341,00	348,00	355,00	362,00	369,00	376,00	383,00	390,00
G	373,00	381,00	389,00	397,00	405,00	413,00	421,00	429,00	437,00	445,00	454,00
H	418,00	427,00	436,00	445,00	454,00	463,00	472,00	481,00	490,00	499,00	508,00
I	460,00	470,00	480,00	490,00	500,00	510,00	520,00	530,00	540,00	550,00	560,00
J	510,00	521,00	532,00	543,00	554,00	565,00	576,00	587,00	598,00	609,00	620,00
L	565,00	577,00	589,00	601,00	613,00	625,00	637,00	649,00	661,00	673,00	685,00
M	620,00	633,00	646,00	659,00	672,00	686,00	698,00	711,00	724,00	737,00	750,00
N	685,00	699,00	713,00	727,00	741,00	755,00	769,00	783,00	797,00	811,00	825,00
O	760,00	795,00	812,00	828,00	844,00	860,00	876,00	892,00	908,00	924,00	940,00
P	940,00	959,00	978,00	997,00	1.016,00	1.035,00	1.054,00	1.073,00	1.092,00	1.111,00	1.130,00
Q	1.035,00	1.056,00	1.077,00	1.096,00	1.119,00	1.140,00	1.161,00	1.182,00	1.203,00	1.224,00	1.245,00
R	1.155,00	1.179,00	1.203,00	1.227,00	1.251,00	1.275,00	1.299,00	1.323,00	1.347,00	1.371,00	1.395,00
S	1.260,00	1.286,00	1.312,00	1.338,00	1.364,00	1.390,00	1.416,00	1.442,00	1.468,00	1.494,00	1.520,00
T	1.365,00	1.393,00	1.421,00	1.440,00	1.447,00	1.505,00	1.533,00	1.561,00	1.589,00	1.617,00	1.645,00

CARGOS PROV. EFETIVO

FUNÇÕES GRATIFICADAS	
FG-0	50,00
FG-1	100,00
FG-2	150,00
FG-3	200,00
FG-4	250,00
FG-5	300,00
FG-6	350,00
FG-7	400,00
FG-8	450,00