

PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIOXIM

ESTADO DO PARANÁ

LEI Nº 026/97
DATA: 14/11/97

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

O Prefeito Municipal de Goioxim, Estado do Paraná, sanciona a seguinte:

LEI:

Art. 1º - 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.

Art. 2º - Para os efeitos desta lei adota-se as definições abaixo, como também aquelas constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, a ser editado.

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 chefia, assessoramento, supervisão, direção, controle, secretariado e outras funções de confiança;

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 de acesso na carreira.

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

Parágrafo Único - O cargo e a classe poderão ter a mesma denominação.

Art. 3º - 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 4º - O sistema de classificação de cargos é o constante do Anexo I, que define as classes e cargos de cada um dos Grupos Ocupacionais e a sua forma de provimento, a carga horária, o número de vagas, o nível de vencimento e o acesso ou promoção permitido a cada classe, seguido do Anexo II que trata das Tabelas de Vencimentos.

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

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

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

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

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

IV - Magistério, que abrange os cargos cujas ocupações são voltadas a 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 1º - São privativos dos ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Magistério o exercício das funções de Supervisor e Orientador Educacional.

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

Parágrafo 3º - A função de Diretor de Estabelecimento de Ensino será exercida preferencialmente por funcionário integrante do Grupo Ocupacional Magistério, permitida entretanto, em casos excepcionais, a designação de funcionários ocupantes de

LP

cargos de outros grupos ocupacionais e a nomeação em comissão de não integrantes do Quadro de Servidores.

Art. 6º - Sem prejuízo do desempenho das atividades de cada classe fica reservado o percentual de 2% (dois por cento) do total das vagas para as pessoas portadoras de deficiência física.

Art. 7º - O Executivo Municipal editará o Manual de Ocupações contendo a descrição das responsabilidades, atribuições e tarefas de cada classe e cargo, assim como dos requisitos de escolaridade, habilidade e experiência exigidos para o exercício, a carga horária semanal e a subordinação hierárquica.

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

I - pelo enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento em comissão;

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

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

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 - pelo enquadramento dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo assumidos do Município de Cantagalo, conforme o disposto na Lei Municipal 006/97 de 04 de março de 1997.

Parágrafo Único - A nomeação para o exercício de cargo de provimento efetivo consequente 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.

Art. 9º - 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 os ocupantes de tais cargos assumidos do Município de Cantagalo conforme a Lei Municipal 006/97, a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que se der a publicação da presente lei sendo assegurada uma

referencia para cada 05(cinco) anos de serviços efetivamente prestados no território do Município de Goioxim, ainda que vinculado ao Município de Cantagalo, 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 10 (dez) 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.

V - o enquadramento inicial na estrutura de cargos aqui instituída poderá ser efetuado em cargo diverso àquele para o qual o servidor prestou concurso desde que o servidor demonstre maior aptidão para o desempenho das funções inerentes ao cargo proposto consoante avaliação a ser efetuada pelo órgão de pessoal em conjunto com a chefia da unidade administrativa a qual o servidor é subordinado, respeitados os requisitos de escolaridade e habilitação exigidos para a nova classe.

Parágrafo Único: - As normas relativas ao enquadramento não se aplicam aos ocupantes do cargo de professor, os quais gozarão dos benefícios a partir da efetiva implantação e operacionalização do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério.

Art. 10 - Efetuado o enquadramento a que se refere os artigos 8º e 9º 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.

RP

Parágrafo 1º - O servidor perceberá vencimento proporcional ao mensal, quando o período de prestação do serviço for inferior.

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

Parágrafo 3º - 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 9 (nove) referencias sendo a referencia 9, a maior da classe.

Parágrafo Único - A diferença de uma referencia para a seguinte corresponde a 5% (cinco 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 e a passagem de uma para outra classe ou

4

cargo dentro do mesmo grupo ocupacional, 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 ou de um cargo para outro do grupo ocupacional a que pertence, respeitada a exigência de habilitação e escolaridade e condicionada a existencia 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 reequadramento do servidor em outra classe mediante solicitação do mesmo ou ex-ofício, por motivos de ordem física ou visando a melhor adequação e adaptação funcional, condicionada a existencia de vaga e vedada a redução de vencimentos, salvo com concordancia expressa do servidor.

Art. 20 - A promoção será precedida de definição de vagas sendo destinadas aos integrantes do quadro permanente de pessoal de 50% (cinquenta por cento) a 70% (setenta por cento) das vagas existentes nas classes superiores.

Parágrafo Único - Não havendo inscrições suficientes em relação ao número de vagas destinadas ao processo de promoção ou se a prova de capacitação não permitir o preenchimento das vagas, estas poderão ser preenchidas por concurso público.

Art. 21 - A progressão funcional e a promoção levarão em conta o apenas o critério de merecimento e estão condicionadas, respectivamente aos resultados da Avaliação de Desempenho e da Prova de Capacitação.

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 2 (duas) advertencias ou 1 (uma) suspensão do serviço;

LP

II - faltar ao serviço, sem motivo justificado em dias consecutivos ou alternados, em número de igual ou superior a 15 (quinze) 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 treinamento;
- VIII - frequência e conclusão de escolaridade;
- IX - punições;
- X - dedicação ao serviço.

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.

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.

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

Parágrafo 1º - Verificada a existencia de vaga e na hipótese de mais de um servidor ser pretendente será realizada prova de capacitação, observando-se:

I - O Prefeito Municipal nomeará uma Comissão composta de 3 (tres) membros 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 - sera promovido para o cargo o pretendente que alcançar a maior nota no intervalo de zero a dez;

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 2º - Da existencia de vaga a ser preenchida através de promoção será dado conhecimento aos servidores estáveis em condições de pleiteá-la, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da realização da prova de capacitação.

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.

Parágrafo Único - A promoção será sempre concedida a partir do primeiro mes do semestre letivo seguinte àquele em que se preencheu os requisitos.

Art. 31 - Na promoção o servidor sera enquadrado na primeira referencia do nível da classe para a qual foi promovido

4

cujo valor do vencimento seja superior em pelo menos a 5% (cinco 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 - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo designado para ocupar cargo de provimento em comissão deverá optar entre o vencimento do cargo de provimento efetivo acrescido de Gratificação de Função e das outras vantagens a que fizer jus ou o vencimento fixado para o cargo em comissão sem as outras vantagens.

Art. 36 - Além de outras vantagens previstas na legislação específica, poderão ser concedidas aos servidores, as seguintes:

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

Art. 37 - A Gratificação de Função poderá ser atribuída a servidor ocupante de cargo de provimento efetivo que seja designado para funções de chefia, assessoramento, supervisão, orientação, direção ou outras atividades especiais.

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

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

Parágrafo 3º - 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 II.

Art. 38 - Aos Servidores integrantes do Grupo Ocupacional Magistério poderão ser atribuídas as seguintes gratificações:

I - Pelo Exercício de Segundo Turno, a quem seja expressamente designado para tal atribuição, sempre em caráter excepcional, por período nunca superior a um ano, não gerando vínculo com o Município e enquanto perdurar o exercício será atribuída gratificação correspondente a 80% (oitenta por cento) do vencimento básico;

II - Pelo Exercício do Magistério ou Orientação de Classes Especiais, a quem, mediante designação expressa desempenhar tais atividades em classes assim reconhecidas pelo órgão Municipal de Educação, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento básico do servidor;

III - Pelo Exercício de Direção de Estabelecimento de Ensino ao ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério designado para tal atribuição de acordo com o porte do estabelecimento, no valor de até 100% (cem por cento) do vencimento ou salário básico.

IV - Gratificação de Zelo ao professor que executar as tarefas de preparação da merenda escolar e limpeza e conservação do estabelecimento no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário mínimo.

V - Gratificação pelo Exercício de Atividades de Supervisão ao professor expressamente designado para tal atribuição no valor correspondente a até 100% (cem por cento) do vencimento básico pelo exercício de carga horária de mais 20 horas semanais.

Art. 39 - A Gratificação pela Prestação de Serviços Extraordinários será paga por hora de trabalho prorrogado ou antecipado mediante autorização expressa da chefia imediatamente superior.

LP

Parágrafo 1º - A gratificação não excederá de 70% (setenta por cento) do vencimento mensal e será calculada por hora de trabalho prorrogada ou antecipada.

Parágrafo 2º - O valor da hora será acrescido de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhada em dias normais e acrescido de 100% (cem por cento) quando nos sábados, domingos e feriados.

Art. 40 - O exercício de cargo em comissão ou a designação para o exercício de função gratificada ou ainda a percepção de Gratificação por Tempo Integral e Dedicção Exclusiva exclui a possibilidade da percepção de gratificação pela prestação de serviços extraordinários.

Art. 41 - A Gratificação pela Execução de Trabalho Técnico ou Científico poderá ser atribuída ao servidor que desempenhe funções que de acordo com a legislação vigente são próprias de profissão regulamentada que impliquem em riscos de responsabilidade técnica em valor de até 20% (vinte por cento) do vencimento básico.

Art. 42 - Os adicionais previstos nos incisos IV e VII do artigo 36 serão pagos aos servidores de conformidade com o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho enquanto o Município não dispuser de regulamentação própria.

Art. 43 - O Adicional por Tempo de Serviço será atribuído unicamente aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo a razão de 3% (três por cento) do vencimento básico do servidor para cada período de 05 (cinco) anos de serviços efetivamente prestados como servidor público no território do Município de Goioxim, incluído o tempo de vínculo com o Município de Cantagalo.

Parágrafo Único - O adicional por Tempo de Serviço será limitado a um máximo de 18% (dezoito por cento).

Art. 44 - A Gratificação de Natal prevista no inciso VII do artigo 36 será paga aos servidores na forma estabelecida para o cálculo do décimo-terceiro salário dos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 45 - A Gratificação por Tempo Integral e Dedicção Exclusiva poderá ser concedida a servidor ocupante de cargo de provimento efetivo ou em comissão em percentual não superior a 80% (oitenta por cento) do vencimento básico.

Art. 46 - A Gratificação de Produtividade poderá ser atribuída aos servidores ocupantes dos cargos de Operadores de Máquinas e Motoristas por hora de serviço efetivamente

trabalhadas durante o mês incluindo-se as paralizações por mau tempo desde que as respectivas máquinas ou caminhões estejam em condições de trabalho, até o limite máximo de 30% (trinta por cento) do vencimento básico de acordo com a seguinte proporção:

- a) - de 65,0% a 75,0% da carga horária mensal possível, 5% sobre o vencimento básico;
- b) - de 75,1% a 80,0% da carga horária mensal possível, 10% sobre o vencimento básico;
- c) - de 80,1% a 85,0% da carga horária mensal possível, 15% sobre o vencimento básico;
- d) - de 85,1% a 90,0 da carga horária mensal possível, 20% sobre o vencimento básico;
- e) - de 90,1% a 95,0 da carga horária mensal possível, 25% sobre o vencimento básico;
- f) - de 95,1% a 100,0% da carga horária mensal possível, 30% sobre o vencimento básico.

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

Art. 47 - A Gratificação pelo Exercício de Cargo em Comissão oderá 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.

DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

Art. 48 - 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 momentaneas e urgentes da comunidade e não sobrecarregar o quadro normal de servidores.

Parágrafo 1º - 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 urgencia, 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 2º - 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;

II - para os item III a execução da obra ou serviço, não podendo o tempo de contratação ser superior a 24 (doze) meses;

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

Art. 49 - 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 50 - O valor do salário do pessoal contratado não será superior ao valor do nível básico do servidor concursado exercendo a função.

Art 51 - O regime de trabalho para a contratação temporária nos termos aqui dispostos será o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art 52 - 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.53 - No caso do parágrafo anterior a contratação por tempo determinado não assegura ao concursado os mesmos direitos da nomeação.

4

Art.54 - A contratação de professor no caso do inciso IV do parágrafo 1º do artigo 47 desta lei, será a título de "professor contratado";

Art. 55 - 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. 56 - Os servidores do Município de Goioxim 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 quanto aos servidores contratados por tempo determinado na forma do disposto no artigo 47 desta lei e dos servidores nomeados para o exercício de cargos de provimento em comissão não integrantes do quadro de provimento efetivo.

Art. 57 - Não integrarão a base de cálculo da contribuição previdenciária ao Fundo Municipal de Previdência as vantagens variáveis percebidas pelos servidores, as quais também não serão computadas para efeito da obtenção dos proventos de aposentadoria e pensão pagos pelo mencionado Fundo.

Parágrafo Único São também excluídas da base de cálculo, as diárias e salário família.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 58 - São integrantes desta lei os anexos I, e II, que tratam dos cargos de provimento em comissão e cargos de provimento efetivo criados por esta lei, o número de vagas, a carga horária semanal e as tabelas de vencimentos.

Art. 59 - Poderá ser permitida a redução ou ampliação da carga horária prevista no anexo II para cada classe, a critério do Executivo Municipal, reduzidos ou aumentados, no caso, os vencimentos na mesma proporção.

Art.60 - A cota de Salário Família é fixada em valores equivalentes ao estabelecido na legislação vigente para o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

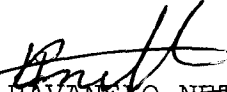
Art. 61 - Fica autorizado o Executivo Municipal a proceder reajustes nos valores dos vencimentos e vantagens constantes do Anexo II nas datas em que ocorram reajustes no salário mínimo, condicionados à existência dos respectivos recursos orçamentários e financeiros.

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. 62 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mes subsequente ao da publicação com exceção das normas aplicáveis aos servidores enquadrados nas classes de Professor I, II, III, IV e V, os quais terão seu enquadramento a partir da efetiva implantação no Estado do Paraná das normas relativas ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério.

Art. 63 - Após o enquadramento de que trata o inciso I do artigo 8º desta lei, são extintos os cargos de provimento em comissão provisoriamente criados pela Lei Municipal 001/97 de 03 de janeiro de 1997 e suas alterações posteriores.

Gabinete do Prefeito Municipal de Goioxim, em 13 de Novembro de 1997.



LUIZ RAVANELLO NETTO
PREFEITO MUNICIPAL



CILMAR AUGUSTO G. ESTECHE
SEC. DE ADMINISTRAÇÃO

LEI Nº 026/97

ANEXO I

I - CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

01 - GRUPO OCUPACIONAL : - SUPERVISÃO E ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

NÚMERO	CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	C.H.
01	SE	Secretário Executivo	C-1	40
01	AJ	Assessor Jurídico	C-4	10
01	AP	Assessor de Promoção Social	C-5	40
01	AE	Assessor Esportes e Recreação	C-8	20
07	SM	Secretario Municipal	C-2	40
01	AF	Assessor de Finanças	C-2	40
08	CD	Chefe de Departamento	C-4	40
02	DV	Encarregado de Serviço	C-6	40
03	A1	Assessor de Saúde I	C-3	20
03	A2	Assessor de Saúde II	C-6	10
01	AE	Assistente de Engenharia	C-3	20
01	AT	Assistente Técnico	C-7	40
05	A1	Assessor Administrativo I	C-5	40
02	A2	Assessor Administrativo II	C-6	40
05	A3	Assessor Administrativo III	C-9	40
01	AR	Assessor de Relações Públicas	C-7	40
04	AT	Assistente Administrativo II	C-6	40
05	AS	Assessor de Saúde I	C-3	20
03	AS	Assessor de Saúde II	C-6	10
05	AA	Assistente Administrativo I	C-8	40
05	AA	Assistente Administrativo II	C-A	40
05	AA	Assistente Administrativo III	C-B	40

II - CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

02 - GRUPO OCUPACIONAL : - ADMINISTRAÇÃO

VAGAS	CÓDIGO	CARGO/CLASSE	NÍVEL	ACESSO	C.H.
25	AA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			40
		Auxiliar Administrativo I	D	Aux Adm II	
		Auxiliar Administrativo II	E	Aux Adm III	
		Auxiliar Administrativo III	H	Agente Adm	
08	AD	AGENTE ADMINISTRATIVO			40
		Agente Administrativo	J	Ofic Adm	

08	FT	FISCAL DE TRIBUTOS Fiscal de Tributos	H	Tec Tributos	40
01	TT	TÉCNICO EM TRIBUTOS Técnico de Tributos	P	Sem Acesso	40
02	TC	TÉCNICO EM CONTABILIDADE Técnico em Contabilidade I Técnico em Contabilidade II	P O	Tec Contab II Sem Acesso	40

03 - GRUPO OCUPACIONAL : - OPERACIONAL

VAGAS CÓDIGO CARGO/CLASSE NÍVEL ACESSO A C.H.

<u>40</u>	AG	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS Auxiliar Serviços Gerais I Auxiliar Serviços Gerais II Auxiliar Serviços Gerais III	A B D	Aux Ser Ger II Aux Ser Ger III Artíf. de Obras	40
06	AT	ARTÍFICE DE OBRAS Artífice I Artífice II Artífice III	F H J	Artífice I Artífice II Sem Acesso	40
02	ME	MECANICO Mecanico I Mecanico II	J L	Mecanico II Sem Acesso	40
15	MO	MOTORISTA Motorista I Motorista II	H I	Motorista II Sem acesso	40
08	OM	OPERADOR DE MÁQUINAS Operador de Máquinas I Operador de Máquinas II	H I	Op Maquinas II Sem Acesso	40
01	TA	TÉCNICO AGRÍCOLA Técnico Agrícola	N	Sem Acesso	40
01	MV	MÉDICO VETERINÁRIO Médico Veterinário	L	Sem Acesso	20
01	DS	DESENHISTA Desenhista	I	Sem Acesso	40
02	EC	ENGENHEIRO CIVIL Engenheiro Civil	P	Sem Acesso	20
01	EA	ENGENHEIRO AGRONOMO Engenheiro Agronomo	P	Sem Acesso	20

RP

