Parágrafo 2º - Os requisitos previstos no Quadro de Carreira Profissional deverão ser complementados com aqueles previstos no Manual de Ocupações para cada um dos cargos.

Parágrafo 3º - Os servidores adentrarão o quadro a que se refere o "caput" deste artigo, após suplantados os **estágios profissionais** estabelecidos para cada cargo, de conformidade com os critérios constantes nesta Lei, **complementados com o disposto no** Manual de Ocupações.

Art. 16 - O enquadramento do servidor dar-se-á no cargo e **estágio profissional** correspondente ao seu perfil profissional e à dimensão da sua experiência, a qual será medida pela configuração entre a FUNÇÃO TEMPO (FT) e o FATOR TÉCNICO (B), segundo detalha esta Lei em seu Anexo IX.

Parágrafo 1º - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - **Perfil Profissional**: a descrição básica da função correspondente a cada cargo, a qual faz parte do Manual de Ocupações do Município, acrescida do disposto neste Capítulo.

II - **Estágio Profissional para Enquadramento (EPE)**: o **estágio profissional** em que será o servidor enquadrado dentro do Quadro de Carreira Profissional e segundo o seu respectivo cargo, obedecidos os dispositivos desta Lei.

III - **Fator Tempo (FT)**: é a dimensão mínima da experiência profissional tomada **em** anos equivalentes - calculado conforme especificado no Anexo IX.

IV - **Fator Técnico (B)**: é a identificação do potencial efetivo do servidor, segundo sua formação acadêmica e pós-graduação, calculada nos termos do Anexo IX.

V - **Potencial Estimado (P)**: é a consideração da comprovada formação histórico-profissional-acadêmica (FH) do servidor, levando-se em conta os seus títulos de graduação fundamental e de pós-graduação, se for o caso, que se faz segundo o disposto no Anexo IX.

Parágrafo 2º - O resultado numérico da aplicação da fórmula estipulada no "caput" deste artigo e para cálculo do Fator Tempo poderá ser arredondado pela forma universal.

Art. 17 - Para que o servidor seja classificado **em estágio profissional** é requerida a implementação cumulativa das seguintes condições:

I - formação universitária compatível com as atividades do cargo, na forma da regulamentação das profissões e da descrição do cargo constante do Manual de Ocupações;

II - o efetivo exercício de atividade profissional, agregada ao cargo, devidamente descritas no Manual de Ocupações;

III - enquadrar-se nos parâmetros limites aqui estabelecidos para cada Estágio Profissional para Enquadramento (EPE), calculados segundo o Anexo I:

Estágio Profissional	EPE
Consultor	25
Sênior	19
Pleno	13
Júnior	00

IV - a existência de vaga compatível com o **estágio profissional**, de acordo com a necessidade da unidade administrativa e atendido o dimensionamento da grade de pessoal profissional conforme segue:

Estágio Profissional	X
Consultor	5%
Sênior	10%
Pleno	20%
Júnior	65%

Parágrafo único - A quantificação de pessoal para cada **estágio profissional** e para cada unidade administrativa, será calculada levando-se em conta o número total de profissionais lotados em cada uma dessas unidades administrativas e os percentuais máximos definidos na tabela instituída no inciso IV deste artigo.

Art. 18 - O Perfil Profissional definido no art. 17, em seu parágrafo primeiro e inciso I, para cada **estágio profissional**, a ser considerado em conjunto com o que dispõe o Manual de Ocupações, considera as seguintes características funcionais como essenciais:

I - CONSULTOR

a)- participar de empreendimentos da Prefeitura, realizando aspectos importantes do curso de ação, que refletem diretamente nos negócios da instituição;

b)- conhecer detalhes, minúcias e técnicas de seu campo de atividades, bem como possuir sólidas noções dos empreendimentos como um todo, dominando amplamente o fluxo das etapas executivas; investir grande parte do seu trabalho orientando, tecnicamente, atividades de outros profissionais ou não;

c)- desempenhar atividades especializadas com ampla independência de ação, exercitando a criatividade para dar solução a problemas complexos, o que requer características de adaptabilidade e flexibilidade face às eventuais mudanças internas ou externas que afetam a organização;

d)- subsidiar a tomada de decisões, mediante o fornecimento de meios técnicos e alternativos, resultantes da pesquisa e análise de dados de conjuntura; apresentar medidas de solução, justificáveis cientificamente, no sentido de persuadir e convencer terceiros quanto à eficácia dos modelos propostos;

e)- promover pesquisas e desenvolver novas técnicas, objetivando antecipar problemas, providenciar medidas preventivas para contorná-los e propor recursos para otimizar soluções;

f)- participar na elaboração dos programas específicos de desenvolvimento da equipe de trabalho, quando evidenciada a necessidade de treinamento; elaborar módulos de treinamento e atuar como apresentador da matéria teórica e acompanhar exercícios práticos;

g)- proferir palestras e participar de seminários e reuniões sobre assuntos de sua área de ação, perante a comunidade interessada.

II - SENIOR

a)- participar de empreendimentos da Prefeitura, realizando aspectos importantes do curso de ação, que refletem diretamente nos negócios da instituição;

b)- conhecer detalhes e técnicas do seu campo de atividade, bem como possuir relevantes noções dos empreendimentos, dominando com segurança o desenvolvimento da maior parte das etapas do trabalho, investir o tempo em iguais proporções entre atividades de orientação e execução;

c)- desempenhar atividades especializadas com independência de ação, empregando técnicas de criatividade para solucionar problemas difíceis, que requerem conhecimentos dos detalhes do trabalho de maneira abrangente;

d)- subsidiar a tomada de decisões, mediante fornecimento de meios técnicos e alternativos resultantes da pesquisa e análise de dados de conjuntura;

e)- promover pesquisas e desenvolver novas técnicas, objetivando antecipar problemas, providenciar medidas preventivas para contorná-los e propor recursos para otimizar soluções;

f)- participar na elaboração dos programas específicos de desenvolvimento da equipe de trabalho, quando evidenciada a necessidade de treinamento; elaborar módulos de treinamento e atuar como apresentador da matéria teórica e acompanhar exercícios práticos;

g)- participar de seminários e reuniões sobre assuntos da sua área de ação, promovidos pela comunidade interessada, podendo inclusive proferir palestras atinentes à sua atividade.

III - PLENO

a)- o emprego permanente de aptidão e habilidade técnica, para o desenvolvimento da totalidade do trabalho profissional, sem requerer supervisão constante e com alguma independência, caracteriza este nível, podendo o profissional assim classificado, recorrer ocasionalmente, à orientação superior;

b)- as atividades são desenvolvidas dentro daquilo que a Prefeitura admite como medida ideal em termos de resultados, que um profissional deve apresentar, quando realizados trabalhos que requerem conhecimentos simples, de um determinado campo de atividade;

c)- a divisão do trabalho determina que o profissional de nível pleno desempenha atividades integrais em relação ao segmento específico da parte que lhe compete e parciais em relação ao todo, embora possua noções globais dos empreendimentos, conhecimento de detalhes e fluxos gerais;

d)- participar em pesquisas e programas destinados a desenvolver novas técnicas, realizando tarefas de pesquisa técnica ou experimentos práticos de campos de estudo específicos, para subsidiar estudos mais amplos;

e)- utilizar criatividade em dose suficiente para contornar problemas e alcançar resultados eficazes; compõe alternativas de soluções;

f)- participar de reuniões sobre assuntos da sua área de ação.

IV - JUNIOR:

a)- o desempenho das atividades neste nível permanece quase na totalidade voltado à execução; eventuais mudanças no curso de ação dependem de determinação superior; executa algumas atividades com independência de ação;

b)- os resultados profissionais esperados são decorrentes de conhecimentos técnicos e fundamentos científicos adquiridos na fase da formação acadêmica;

c)- possui conhecimentos parciais do empreendimento e sua participação se limita à execução de partes acessórias, componentes de um trabalho mais abrangente;

d)- quando do surgimento de eventuais problemas, reporta-se sempre ao seu superior imediato.

Art. 19 - Não se aplica o disposto nesta seção aos seguintes cargos:

a) - Administrador Escolar I e II; Administrador Escolar Pleno I e II; e Administrador Escolar Pós-graduado I e II;

b) - Orientador Educacional I e II; e Orientador Educacional Pós-graduado I e II;

c) - Professor Licenciado; Professor Licenciado Pleno; Professor Pós-graduado; Professor Mestre e Professor Doutor;

d) - Supervisor Escolar I e II; e Supervisor Escolar Pós-graduado I e II.

Parágrafo 1º - As subdivisões de funções de cada cargo elencados neste artigo, configuram entre si cargos distintos que, dentro das mesmas funções e dentro do agrupamento constante em cada alínea, caracterizam carreiras próprias e específicas.

Parágrafo 2º - A movimentação do servidor para a ocupação de cada um dos cargos de que trata este artigo, dar-se-á mediante observância dos critérios dispostos no Capítulo IV, Seção IV, desta Lei, e no Manual de Ocupações.

CAPITULO IV

DOS CRITERIOS GERAIS DA ADMINISTRACAO DE RECURSOS HUMANOS

SECAO I

DA NOMEACAO

Art. 20 - A nomeação de servidor público ocorrerá sempre na referência inicial estabelecida para o cargo a ser preenchido, atendidos os requisitos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 21 - Dar-se-á o recrutamento externo de pessoal tão-somente quando não haja real possibilidade de preencher as vagas declaradas abertas através de recrutamento interno, em virtude da inexistência de candidatos que atendam aos requisitos do cargo.

SECAO II

DA PROGRESSAO FUNCIONAL

Art. 22 - Fica instituído o benefício de Progressão Funcional aos servidores públicos municipais.

Art. 23 - Progressão Funcional é a passagem à referência de vencimento imediatamente superior, dentro do mesmo cargo em que esteja o servidor enquadrado à época da concessão, por força do tempo de serviço.

Parágrafo 1º - A passagem automática de que trata o "caput" deste artigo, dar-se-á a cada período de tempo de dois (2) anos de efetivos serviços completados pelo servidor em exercício, contados a partir da publicação desta Lei.

Parágrafo 2º - Considera-se em exercício, para os efeitos do benefício, o tempo de serviço com as exclusões previstas na Lei que institui o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

SECAO III

DA PROMOCAO FUNCIONAL

Art. 24 - Fica instituído o benefício de Promoção Funcional aos servidores públicos municipais.

Art. 25 - Promoção Funcional, para os efeitos desta Lei, é a passagem à referência de vencimento seguinte, dentro do mesmo cargo em que esteja o servidor enquadrado à época da concessão, em decorrência de mérito definido em avaliação de desempenho.

Parágrafo 1º - Decorridos doze (12) meses da vigência desta Lei, proceder-se-á a primeira avaliação de desempenho para os efeitos do "caput" deste artigo.

Parágrafo 2º - As avaliações posteriores serão procedidas a cada período de dois (2) anos, contados a partir do prazo fixado no parágrafo anterior, caracterizando, assim, a devida alternância na aplicação deste benefício com aquele previsto na seção anterior.

Art. 26 - A Promoção Funcional independe e é cumulativa aos demais benefícios.

SECAO IV

DA ASCENSAO FUNCIONAL

Art. 27 - Considera-se Ascensão Funcional a passagem para cargo de maior complexidade e de maior vencimento.

Art. 28 - Todo servidor público pode aspirar à Ascensão Funcional, desde que integrante do quadro de carreira e venha a atender os requisitos estabelecidos para o cargo.

Art. 29 - A Ascensão Funcional será efetivada uma vez atendidos os critérios que seguem:

I - **Dos requisitos preliminares:**

a) existência de vaga;

b) preenchimento dos requisitos constantes no Manual de Ocupações para o cargo;

c) interstício mínimo de dezoito (18) meses em cada cargo;

d) conceitos das últimas avaliações de desempenho iguais ou superiores à média mínima estabelecida;

e) indicação da chefia.

II - **Dos fatores de análise:**

a) prova escrita e demonstração prática de capacitação, mediante estágio de experiência de trinta (30) dias, no mínimo, no desempenho do cargo pretendido, sujeito a julgamento;

b) treinamentos realizados;

c) tempo de serviço;

d) existência de verba definida.

Art. 30 - O enquadramento do vencimento no novo cargo, por força da Ascensão Funcional, dar-se-á:

I - se o servidor beneficiado estiver enquadrado em Referência de Vencimento **inferior** àquela estipulada para o cargo conquistado, na referência de vencimento inicial prevista para o novo cargo;

II - se o servidor em ascensão já perceber vencimento igual ou superior à referência de vencimento inicial estipulada para o cargo a ser ocupado, três (3) referências acima da inerente ao seu enquadramento.

SECAO V

DA AVALIACAO DE DESEMPENHO

Art. 31 - A avaliação de desempenho no Estágio Probatório, na Promoção Funcional e na Ascensão Funcional, levará em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

I - produtividade funcional;

II - iniciativa profissional;

III - cooperação;

IV - qualidade de trabalho;

V - responsabilidade pessoal.

Art. 32 - Na avaliação de méritos será adotado modelo de questionário que atenderá a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor, observadas as seguintes características fundamentais:

I - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II - periodicidade;

III - contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão; e

IV - comportamento observável do servidor: freqüência, pontualidade, disciplina, relacionamento com os demais, conduta pessoal, e outros.

Art. 33 - Será instituída na Prefeitura Municipal uma comissão de caráter permanente com o fim de elaborar os questionários, o regulamento e proceder periodicamente a avaliação dos servidores de carreira.

Parágrafo 1º - A comissão será integrada por seis (6) membros, sendo cinco (5) servidores municipais, dos quais três (3), no mínimo, estáveis, e mais o titular do Departamento de Recursos Humanos, como membro nato e presidente da mesma.

Parágrafo 2º - Os cinco (5) servidores membros integrantes da comissão de que trata o "caput" deste artigo terão mandato de dois (2) anos, sendo dois (2) deles indicados pelo Prefeito Municipal e os três (3) restantes, eleitos por voto direto dos demais servidores municipais.

Parágrafo 3º - Observado os dispositivos desta Lei, regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar características adicionais com o fim de atender as necessidades específicas de cada unidade administrativa e grupo ocupacional.

Art. 34 - Estará habilitado para ser avaliado no seu desempenho funcional o servidor que à data do procedimento registre, no mínimo, doze (12) meses de efetiva relação de trabalho.

Parágrafo único - O servidor que à época da avaliação esteja ocupando cargo de chefia, assessoria ou diretoria, receberá, automaticamente, o conceito necessário para fazer jus ao benefício da Promoção Funcional, independente de qualquer outro procedimento.

CAPITULO V

DOS CRITERIOS ESPECIFICOS DE ADMINISTRACAO DE RECURSOS HUMANOS

SECAO UNICA

DA IMPLANTACAO DOS PLANOS DE CARREIRA.

Art. 35 - Cabe à Secretaria Municipal de Administração a implantação e a administração do Plano de Cargos e Vencimentos, e aos órgãos setoriais da Prefeitura, a orientação das suas unidades.

Art. 36 - A implantação do Planos de Cargos e Vencimentos será precedida de:

I - revisão e racionalização da estrutura organizacional, bem como das atividades sistêmicas ou comuns;

II - redimensionamento da força de trabalho;

III - extinção gradativa e constante da mão-de-obra indireta, porventura existente para o exercício das atividades próprias aos cargos de carreira.

Art. 37 - O ingresso e o reenquadramento pela transposição nos quadros de carreira ora instituídos, dar-se-ão de conformidade com o que prevê o Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Parágrafo único - Para corrigir eventuais distorções de qualquer natureza, apuradas no curso do reenquadramento, o Executivo Municipal fica autorizado, quando o for o caso, a compatibilizar o valor do novo vencimento do servidor transposto, dentro de uma margem de até mais 30% (trinta por cento) sobre o valor de sua referência de vencimento originária, convertido em número de referências de vencimento.

Art. 38 - Quando da aplicação dos dispositivos desta Lei, considerar-se-á para cada servidor alcançado, o seu respectivo tempo de serviço na Prefeitura, ininterrupto ou não.

Parágrafo 1º - O tempo de serviço que define o "caput" deste artigo será considerado à razão de 1% (hum por cento) ao ano de serviço, quando do reenquadramento decorrente.

Parágrafo 2º - Para o reenquadramento por transposição de cargos, tomar-se-á como base de cálculo o vencimento do servidor, computando-se os demais adicionais e vantagens adquiridas e já percebidas por força de Lei, após sua configuração no novo cargo.

CAPITULO VI

DO REGIME ESPECIAL DE PRESTACAO DE SERVICOS

Art. 39 - Fica criado o Regime Especial de Prestação de Serviços à Municipalidade por parte de pessoas físicas, na qualidade de profissionais autônomos, através do qual faculta-se ao Poder executivo contratar serviços profissionais dessa natureza, de característica genérica, obedecidos os conceitos e dispositivos do Decreto-Lei 2.300 , de 21 de novembro de 1986, com as alterações posteriores, sem que seja caracterizada nessa contratação e por decorrência dela qualquer vínculo, salvo aquele de natureza administrativa.

Parágrafo 1º - Os profissionais autônomos contratados sob a égide deste regime especial de prestação de serviços, deverão estar regularmente habilitados para o desempenho de suas atividades.

Parágrafo 2º - Os serviços prestados serão liquidados conforme determina a Lei Federal Nº 4.320/64, na forma contratada e mediante apresentação do respectivo Recibo de Pagamento a Autônomo - RPA.

CAPITULO VII

DAS DISPOSICOES FINAIS

Art. 40 - O sistema de carreira será implantado exclusivamente pelas normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo qualquer outra.

Art. 41 - Será procedida a revisão dos proventos e pensões mediante a sua atualização, de acordo com a nova classificação dos servidores públicos em atividade, decorrente da aplicação deste instrumento legal.

Art. 42 - A verba destinada a cobrir despesas com a aplicação do estabelecido nas Seções III, IV e V do Capítulo IV, periodicamente, não excederá dez por cento (10%) do valor da folha de pagamento do mês imediatamente anterior ao da concessão, calculada por unidade administrativa.

Art. 43 - O Quadro de Referências de Vencimento estabelecido no art. 13, será reajustado automaticamente e mensalmente, com base em índice fixado pelo Poder Executivo, o qual não poderá ser inferior ao índice da inflação, por este escolhido, para o período, estabelecida pelo Governo Federal.

Parágrafo 1º - A superveniência de valor decorrente de elevação do vencimento mínimo devido por força do disposto no inciso XVIII do art. 7º, e no parágrafo segundo do art. 39 da Constituição do Brasil, que supere o valor previsto para a Referência "1" do Quadro de Referências de Vencimento, autorizará o Poder Executivo, mediante critérios próprios, elaborar e compatibilizar novo Quadro de Referências.

Parágrafo 2º - Sempre que o interesse público exigir, poderá o Poder Executivo suspender a eficácia das disposições deste artigo, restabelecendo-a, posteriormente, ressarcindo, se possível, os servidores municipais, em pagamentos parcelados, das diferenças remuneratórias devidas e verificadas durante o período de suspensão.

Art. 44 - A critério do Prefeito Municipal, consultada a disponibilidade orçamentária e financeira, fica o mesmo autorizado a conceder, anualmente, até 30 % (trinta por cento) de aumento real sobre os vencimentos, a título de produtividade.

Art. 45 - Os requisitos do candidato ao cargo deverão ser comprovados mediante a apresentação dos seguintes documentos:

I - quanto a escolaridade: xerocópia do diploma, certificado de conclusão de curso, declaração da entidade educacional ou documento de registro profissional;

II - quanto a experiência na área de atuação:

a) - cópia da(s) página(s) da Carteira de Trabalho onde consta o emprego/função que o candidato exerceu;

b) - cópia do ato de designação para o cargo, em se tratando de serviço público;

c) - cópia dos registros internos da Prefeitura, quando for o caso.

Parágrafo 1º - O estágio realizado será considerado como experiência, desde que comprovado através da Carteira de Trabalho anotada ou ato de designação do serviço público.

Parágrafo 2º - Será dispensado do requisito de experiência, o candidato a cargo para o qual se exija o nível médio de escolaridade e que esteja cursando nível superior.

Art. 46 - Para os cargos do Grupo Ocupacional Profissional, as anotações em Controles Individuais de Servidores, deverão registrar o cargo correspondente, o nível respectivo de enquadramento e a referência de vencimento.

Parágrafo único - Para os demais, o cargo e a referência de vencimento, e para todos, a data de início do exercício.

Art. 47 - Para efeito de desempate quando dos procedimentos relativos à Promoção Funcional e à Ascensão Funcional, serão considerados sucessivamente e nesta ordem os seguintes critérios:

a) - ordem de classificação em concurso público;

b) - maior tempo de serviço no cargo;

c) - maior tempo de serviço na carreira;

d) - maior tempo de serviço público municipal;

e) - maior tempo de serviço público em geral;

f) - o de maior prole; e

g) - o mais idoso.

Art. 48 - O portador de deficiência física, uma vez habilitado em concurso público, será nomeado para a vaga que lhe for destinada, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, definidas no Manual de Ocupações.

Art. 49 - Os cargos em comissão do Grupo Ocupacional Assessoramento Superior e as funções de direção, de chefia, de assessoramento ou assistência serão ocupados, preferencialmente, por servidores integrantes dos Quadros de Carreira.

Parágrafo 1º - A investidura à função de direção, chefia, assessoramento ou assistência, ou em cargo em comissão, de servidor integrante do quadro permanente, garantirá ao mesmo todos os direitos estatuídos nesta Lei, enquanto nas novas atribuições, como se no cargo original permanecesse.

Parágrafo 2º - A exoneração do servidor da função de direção, chefia, assessoramento ou assistência, ou do cargo em comissão, o reconduzirá automaticamente ao seu cargo de origem, com as vantagens previstas em Lei.

Art. 50 - As gratificações de chefia previstas no art. 99 e parágrafos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, que é vantagem acessória ao vencimento do servidor, enquanto na função permanecer, ficam estipuladas como segue, em percentuais sobre a base de cálculo fixada:

I - Secretário Municipal: 45% (quarenta e cinco por cento)

II - Diretor Geral: 30% (trinta por cento);

III - Diretor de Departamento: 20% (vinte por cento);

IV - Chefe de Divisão: 10% (dez por cento);

V - Diretor de Escola Municipal: 10% (dez por cento);

VI - Secretário-Chefe de Escola Municipal: 8% (oito por cento);

VII - Chefe de Seção: 8% (oito por cento); e

VIII - Chefe de Setor: 5% (cinco por cento).

Parágrafo único - O valor do vencimento estipulado para o cargo de Secretário Municipal é a base de cálculo de que trata o "caput" deste artigo.

Art. 51 - Equipara-se para os efeitos do artigo anterior:

I - À função de Secretário Municipal, aquelas desempenhadas pelos titulares da: Advocacia Geral do Município, Assessoria de Relações Comunitárias, Assessoria Executiva, Assessoria de Planejamento Municipal e Assessoria de Informática;

II - À função de Diretor de Departamento, aquelas desempenhadas pelos titulares da Consultoria Jurídica, Procuradoria Jurídica, Defensoria Pública, Coordenadoria de Relações Comunitárias, Coordenadoria de Assuntos Legislativos, Coordenadoria de Imprensa, Coordenadoria de Relações Públicas, Coordenadoria de Planejamento Municipal, Coordenadoria de Orçamento Público, Consultoria Administrativa, Coordenadoria de Projetos e Programas Especiais, Coordenadoria do Centro de Processamento de Dados, Coordenadoria de Organização, Sistemas e Métodos, Coordenadoria de Micro-Filmagem, Coordenador do Banco de Dados do Município, Coordenadoria de Habitação Popular, Coordenadoria de Relações Intergovernamentais e Sub-Prefeitos.

Parágrafo único - Suprimido.

Art. 52 - Para os casos de nomeações de servidores em bases de vencimento por hora/trabalho, o valor unitário da hora trabalhada será calculada proporcionalmente à Jornada de trabalho correspondente ao respectivo cargo.

Art. 53 - O servidor atingido pelo enquadramento a que se refere esta Lei, terá o prazo de trinta (30) dias, contados da data da publicação do ato efetivador, para requerer a revisão de seu caso, por escrito, ao Departamento de Recursos Humanos, nos casos de erro, omissão ou semelhante, ficando o titular do mesmo autorizado a proceder a devida retificação, quando for o caso.

Art. 54 - As funções relativas à direção de unidades escolares serão desempenhadas em período integral exclusivamente por servidor de carreira, ocupante de cargo de Professor, eleito pelo voto direto de funcionários e pais de alunos integrantes da Associação de Pais e Mestres da referida unidade escolar, fazendo jus, então, à percepção de gratificação de função, a ser escalonada em regulamento próprio segundo o número de alunos da respectiva unidade escolar, observado o limite máximo estabelecido no art. 49, inciso V.

Parágrafo 1º - As funções inerentes à Chefia de Secretaria Escolar serão exercidas por Administrador Escolar.

Parágrafo 2º - Na eventualidade de não existir profissional com a habilitação exigida no parágrafo anterior, a Chefia de Secretaria Escolar poderá ser exercida por professor integrante do quadro de carreira.

Parágrafo 3º - A função de Chefia de Secretaria Escolar será preenchida por indicação do Diretor da Unidade Escolar respectiva.

Parágrafo 4º - Tão-somente enquanto no exercício das funções de direção de unidade escolar, ao servidor que ocupar cargo com jornada semanal de trabalho de vinte (20) horas, será facultado receber, como forma de gratificação por dedicação exclusiva, valor correspondente à referência inicial do vencimento básico estabelecido para o cargo que esteja enquadrado.

Art. 55 - Fica o Poder Executivo autorizado a instituir e regulamentar, por decreto, gratificação de produtividade aos servidores públicos municipais, por categoria funcional, correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do valor hora do vencimento do cargo respectivo, devida como prêmio ao atingimento de metas específicas estabelecidas para tarefas transitórias e de interesse da comunidade.

Art. 56 - As despesas decorrentes com a implantação desta Lei, correrão à conta do orçamento geral vigente.

Art. 57 - As disposições desta Lei, no que couber, aplicam-se aos servidores do Poder Legislativo Municipal.

Art. 58 - A remuneração mensal devida aos integrantes da Diretoria Executiva da EMPRESA MUNICIPAL DE URBANIZAÇAO DE CAMPO LARGO - EMLAR, corresponderá ao quanto segue: a) Diretor Superintendente, honorários no valor de Cr$ 530.000,00 (quinhentos e trinta mil cruzeiros); b) Diretor Administrativo-financeiro e Diretor Técnico, Cr$ 510.000,00 (quinhentos e dez mil cruzeiros).

Parágrafo 1º - Ficam criados dois (2) cargos de provimento em comissão junto à EMPRESA MUNICIPAL DE URBANIZAÇAO DE CAMPO LARGO - EMLAR, sendo um (1) de "Assessor de Projetos", e outro de "Assessor Técnico-Jurídico", com vencimento mensal, cada, de Cr$ 250.000,00 (duzentos e cinqüenta mil cruzeiros), subordinados ao Diretor Superintendente, extinguindo-se os cargos de "Assessor de Planejamento" e "Assessor Jurídico".

Parágrafo 2º - A correção dos vencimentos dos integrantes da Diretoria Executiva da EMLAR, bem como da de seus empregados e dos ocupantes de cargos de provimento em comissão, acompanhará o disposto no art. 43 desta Lei.

Art. 59 - O Executivo Municipal têm até cento e vinte (120) dias para implantar o regime desta Lei.

Art. 60 - Revogam-se as disposições em contrário, a estrutura de cargos anteriores, e as Leis nº: 481, de 24 de agosto de 1970, 449, de 30 de maio de 1979, 563, de 5 de agosto de 1982, 585, de 1º de dezembro de 1982, 809, de 22 de junho de 1989, 811, de 21 de julho de 1989, e 835, de 27 de novembro de 1989.

Art. 61 - Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, salvaguardando-se os efeitos do estabelecido no art. 43 a partir de 1º de junho de 1991.

Edifício da Prefeitura Municipal, em 26 de setembro de 1991

Dr. Afonso Portugal Guimarães
Prefeito Municipal

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS

QUADRO DE REFERENCIAS DE VENCIMENTOS

ANEXO I maio/91

Referência	VALOR-CR$	Referência	VALOR-CR$	Referência	VALOR-CR$
1	24.484,16	36	68.895,06	71	193.861,22
2	25.218,68	37	70.961,91	72	199.677,06
3	25.975,25	38	73.090,77	73	205.667,37
4	26.754,50	39	75.283,49	74	211.837,39
5	27.557,14	40	77.542,00	75	218.192,51
6	28.383,85	41	79.868,26	76	224.738,28
7	29.235,37	42	82.264,30	77	231.480,43
8	30.112,43	43	84.732,23	78	238.424,85
9	31.015,80	44	87.274,20	79	245.577,59
10	31.946,28	45	89.892,42	80	252.944,92
11	32.904,66	46	92.589,20	81	260.533,27
12	33.891,80	47	95.366,87	82	268.349,26
13	34.908,56	48	98.227,88	83	276.399,74
14	35.955,81	49	101.174,72	84	284.691,74
15	37.034,49	50	104.209,96	85	293.232,49
16	38.145,52	51	107.336,26	86	302.029,46
17	39.289,89	52	110.556,34	87	311.090,35
18	40.468,59	53	113.873,03	88	320.423,06
19	41.682,64	54	117.289,23	89	330.035,75
20	42.933,12	55	120.807,90	90	339.934,82
21	44.221,12	56	124.432,14	91	350.134,92
22	45.547,75	57	128.165,10	92	360.638,97
23	46.914,18	58	132.010,06	93	371.458,14
24	48.321,61	59	135.970,36	94	382.601,87
25	49.771,26	60	140.049,47	95	394.079,74
26	51.264,39	61	144.250,95	96	405.902,34
27	52.802,33	62	148.578,48	97	418.079,41
28	54.386,40	63	153.035,84	98	430.621,79
29	56.017,99	64	157.626,91	99	443.540,45
30	57.698,53	65	162.355,72	100	456.846,66
31	59.429,48	66	167.226,39		
32	61.212,37	67	172.243,18		
33	63.048,74	68	177.410,48	INTERVALO	
34	64.940,20	69	182.732,79		3%
35	66.888,41	70	188.214,78		

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS

QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE

ANEXO II

(organizado por ordem decrencente de referências de vencimentos)

cargo	referência inicial	número de vagas	jornada semanal de trabalho
Administrador "consultor"	80	02	40
Engenheiro Agrônomo "consultor"	80	01	36
Engenheiro Agrimensor "consultor"	80	01	36
Psicólogo "consultor"	80	02	40
Enfermeiro "consultor"	80	02	36
Médico "consultor"	80	04	25
Enfermeiro Sanitarista "consultor"	80	02	36
Médico Radiologista "consultor"	80	02	25
Educador Ambiental "consultor"	80	01	40
Fisioterapeuta "consultor"	80	02	40
Economista "consultor"	80	01	40
Engenheiro Sanitarista "consultor"	80	02	36
Contador "consultor"	80	01	40
Engenheiro Civil "consultor"	80	02	36
Cirurgião-dentista "consultor"	80	04	25
Nutricionista "consultor"	80	01	40
Bibliotecário "consultor"	80	01	36
Fonoaudiólogo "consultor"	80	01	40
Assistente Social "consultor"	80	02	40
Engenheiro de Tráfego "consultor"	80	01	36
Arquiteto "consultor"	80	01	36
Médico Veterinário "consultor"	80	02	25
Sociólogo "consultor"	80	01	40
Farmacêutico-bioquímico "consultor"	80	02	25
Advogado "consultor"	80	02	36
Arquiteto "sênior"	71	01	36
Engenheiro de Tráfego "sênior"	71	01	36
Engenheiro Sanitarista "sênior"	71	02	36
Assistente Social "sênior"	71	03	40
Farmacêutico-bioquímico "sênior"	71	02	25
Cirurgião-dentista "sênior"	71	05	25
Fisioterapeuta "sênior"	71	02	40
Economista "sênior"	71	01	40
Fonoaudiólogo "sênior"	71	02	40
Enfermeiro Sanitarista "sênior"	71	02	36
Médico Radiologista "sênior"	71	02	25
Engenheiro Agrimensor "sênior"	71	01	36
Médico Veterinário "sênior"	71	02	25
Engenheiro Civil "sênior"	71	02	36
Médico "sênior"	71	08	25
Bibliotecário "sênior"	71	01	36

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

Nutricionista "sênior"	71	01	40
Educador Ambiental "sênior"	71	01	40
Administrador "sênior"	71	03	40
Engenheiro Agrônomo "sênior"	71	01	36
Psicólogo "sênior"	71	02	40
Contador "sênior"	71	01	40
Advogado "sênior"	71	03	36
Enfermeiro "sênior"	71	03	36
Sociólogo "sênior"	71	01	40
Psicólogo "pleno"	62	05	40
Economista "pleno"	62	02	40
Sociólogo "pleno"	62	02	40
Educador Ambiental "pleno"	62	01	40
Bibliotecário "pleno"	62	02	36
Cirurgião-dentista "pleno"	62	10	25
Assistente Social "pleno"	62	05	40
Fisioterapeuta "pleno"	62	03	40
Farmacêutico-bioquímico "pleno"	62	02	25
Nutricionista "pleno"	62	01	40
Engenheiro de Tráfego "pleno"	62	01	36
Contador "pleno"	62	01	40
Médico "pleno"	62	15	25
Médico Radiologista "pleno"	62	02	25
Advogado "pleno"	62	04	36
Engenheiro Agrônomo "pleno"	62	01	36
Fonoaudiólogo "pleno"	62	02	40
Engenheiro Civil "pleno"	62	03	36
Enfermeiro Sanitarista "pleno"	62	01	36
Administrador "pleno"	62	03	40
Enfermeiro "pleno"	62	05	36
Arquiteto "pleno"	62	01	36
Médico Veterinário "pleno"	62	02	25
Engenheiro Sanitarista "pleno"	62	02	36
Engenheiro Agrimensor "pleno"	62	01	36
Assistente Técnico	60	15	40
Tesoureiro	59	01	40
Supervisor Escolar I	57	10	40
Administrador Escolar I	57	10	40
Orientador Educacional I	57	10	40
Assistente de Serviços Jurídicos	56	10	40
Assistente Fazendário	56	05	40
Assistente de Recursos Humanos	56	05	40
Assistente de Contabilidade	56	02	40
Assistente de Suprimentos	56	02	40
Assistente Administrativo	56	25	40
Protético	54	03	40
Técnico em Métodos e Processos	54	02	40
Assistente Social "júnior"	53	10	40
Farmacêutico-bioquímico "júnior"	53	04	25
Administrador "júnior"	53	05	40
Fisioterapeuta "júnior"	53	05	40
Arquiteto "júnior"	53	02	36
Fonoaudiólogo "júnior"	53	03	40
Cirurgião-dentista "júnior"	53	25	25
Médico Radiologista "júnior"	53	02	25
Economista "júnior"	53	03	40

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

Médico Veterinário "júnior"	53	03	25
Enfermeiro Sanitarista "júnior"	53	02	36
Médico "júnior"	53	30	25
Engenheiro Agrimensor "júnior"	53	02	36
Nutricionista "júnior"	53	02	40
Engenheiro Civil "júnior"	53	05	36
Psicólogo "júnior"	53	05	40
Engenheiro Sanitarista "júnior"	53	02	36
Sociólogo "júnior"	53	02	40
Bibliotecário "júnior"	53	03	36
Orçamentista	53	02	40
Educador Ambiental "júnior"	53	02	40
Técnico Desportivo	53	10	40
Engenheiro Agrônomo "júnior"	53	02	36
Enfermeiro "júnior"	53	10	36
Contador "júnior"	53	02	40
Advogado "júnior"	53	05	36
Engenheiro de Tráfego "júnior"	53	02	36
Supervisor de Obras	52	05	40
Desenhista Projetista	52	03	40
Assistente de Tesouraria	52	02	40
Técnico em Contabilidade	50	03	40
Programador de Computador	50	03	40
Fiscal de Tributos	50	15	40
Agente de Atividades Complementares	50	70	44
Oficial Fazendário	48	10	40
Oficial de Serviços Jurídicos	48	03	40
Oficial Administrativo	48	70	40
Oficial de Recursos Humanos	48	03	40
Técnico em Agrimensura	48	01	40
Técnico em Segurança do Trabalho	48	02	40
Operador de Computador "Sênior"	48	02	30
Oficial de Contabilidade	48	04	40
Redator de Notícias	47	01	25
Técnico em Análise de Sistemas	47	02	40
Técnico em Finanças Públicas	47	05	40
Técnico em Planejamento Municipal	47	05	40
Técnico em Radiologia	46	03	36
Técnico em Laboratório de Análises Clínicas	46	05	40
Técnico em Estradas	46	02	40
Secretário Executivo	45	10	40
Torneiro Mecânico de Ferramentaria	45	02	44
Topógrafo	45	05	40
Professor Doutor	43	10	20
Coordenador de Mídia	42	01	25
Mestre de Obras	42	05	44
Técnico em Edificações	41	05	40
Inspetor Sanitarista	41	05	40
Técnico em Sinalização Viária	40	02	40
Fiscal de Obras Públicas	40	10	40
Agente de Recursos Humanos	40	05	40
Agente de Contabilidade	40	05	40
Agente de Serviços Administrativos	40	100	40
Agente de Serviços Fazendários	40	20	40
Agente de Suprimentos	40	05	40
Técnico em Agropecuária	40	05	40

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

Professor Mestre	40	10	20
Agente de Serviços Jurídicos	40	04	40
Ferramenteiro	39	03	44
Operador de Computador "Pleno"	39	03	30
Mecânico de Autos "oficial"	38	05	44
Fiscal de Serviços Públicos	37	10	40
Almoxarife	37	10	40
Professor Pós-graduado	37	10	20
Coordenador de Operações	36	25	44
Supervisor Escolar II	35	10	20
Administrador Escolar II	35	10	20
Desenhista	35	05	40
Técnico em Iluminação	35	05	40
Orientador Educacional II	35	10	20
Técnico em Enfermagem	35	20	40
Técnico em Higiene Dental	35	15	40
Torneiro Mecânico de Manutenção	35	02	44
Técnico em Tributos	35	10	40
Professor de Música	34	10	20
Professor Licenciado-pleno (atuação: 5ª a 8ª)	34	50	20
Latoeiro	34	06	44
Professor de Educação Física	34	15	20
Professor de Artes Cênicas	34	05	20
Professor de Artes Plásticas	34	10	20
Professor de Belas Artes	34	10	20
Auxiliar de Técnico Desportivo I	33	10	40
Tratorista	33	10	44
Patrolista	33	10	44
Professor Licenciado-pleno (atuação: 1ª a 4ª)	32	50	20
Atendente de Serviços Fazendários	32	20	40
Atendente de Recursos Humanos	32	05	40
Atendente de Serviços Administrativos	32	100	40
Atendente de Contabilidade	32	05	40
Atendente de Serviços Jurídicos	32	05	40
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho	32	05	36
Atendente de Suprimentos	32	10	40
Técnico em Saneamento	31	05	40
Condutor de Moto-escraper	31	02	44
Sonoplasta	31	02	40
Controlador de Arrecadação	30	10	40
Pintor de Veículos	30	02	44
Eletricista de Automóvel	30	02	44
Auxiliar de Enfermagem	30	50	36
Operador de Computador "Júnior"	29	05	30
Secretário de Serviços	28	35	40
Professor Licenciado-curto (atuação: 5ª a 8ª)	28	60	20
Operador de Retroescavadeira	28	10	44
Operador de Radiologia Odontológica	28	02	40
Operador de Pá-carregadeira	27	05	44
Marceneiro de Qualidade Final	27	05	44
Operador de Contabilidade	27	05	40
Operador de Serviços Jurídicos	27	08	40
Operador de Serviços Fazendários	27	20	40
Auxiliar de Odontologia	27	50	40
Auxiliar de Radiologia	27	02	20
Operador de Serviços Administrativos	27	100	40

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

Operador de Escavadeira	27	05	44
Mecânico de Autos "meio-oficial"	26	05	44
Soldador	26	02	44
Motorista de Ônibus	26	15	44
Professor Licenciado-curto (atuação: 1ª a 4ª)	26	60	20
Instrutor de Saneamento	25	15	40
Digitador	25	20	30
Auxiliar de Laboratório de Análises Clínicas	25	05	40
Agente de Obras Públicas	25	10	44
Auxiliar de Farmácia	25	05	40
Repórter Fotográfico	25	01	25
Auxiliar de Radiologia	25	03	36
Eletricista de Manutenção "oficial"	24	02	44
Pedreiro de Manutenção "oficial"	24	05	44
Carpinteiro de Manutenção "oficial"	24	02	44
Motorista de Guincho	24	02	44
Operador de Trator Agrícola	24	10	44
Professor Especialista em "DA"	23	05	20
Professor Especialista em "DM"	23	05	20
Professor Especialista em "DV"	23	05	20
Professor Especialista em Pré	23	05	20
Auxiliar de Contabilidade	22	08	40
Auxiliar de Serviços Administrativos	22	100	40
Auxiliar de Serviços Jurídicos	22	05	40
Auxiliar de Serviços Fazendários	22	20	40
Auxiliar de Biblioteca	22	10	40
Encanador de Instalação "oficial"	21	03	44
Telefonista	21	04	36
Agente Social	21	15	40
Atendente de Enfermagem	21	20	36
Visitador Sanitarista	21	15	40
Auxiliar de Estatística	21	04	40
Pedreiro de Construção "oficial"	21	10	44
Atendente de Farmácia	21	10	40
Pintor de Construção "oficial"	21	05	44
Atendente de Odontologia	21	35	40
Agente de Saúde Pública	21	100	40
Eletricista de Instalação "oficial"	21	05	44
Professor	20	500	20
Motorista de Caminhão	20	50	44
Carpinteiro de Manutenção "meio-oficial"	18	05	44
Pedreiro de Manutenção "meio oficial"	18	05	44
Eletricista de Manutenção "meio-oficial"	18	05	44
Apontador de Mão-de-Obra	17	20	44
Operador de Usina de Asfalto	17	05	44
Carpinteiro de Obras "oficial"	17	05	44
Operador de Pavimentadora	17	02	44
Recreador	16	120	40
Motorista de Veículo Leve	15	60	44
Marceneiro de Produção	15	02	44
Pedreiro de Construção "meio-oficial"	15	10	44
Pintor de Construção "meio-oficial"	15	05	44
Eletricista de Instalação "meio-oficial"	15	05	44
Auxiliar Técnico	15	25	40
Encanador de Instalação "meio-oficial"	15	05	44
Mecanógrafo	12	15	44

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

Borracheiro	12	03	44
Datilógrafo	12	50	40
Instrutor de Ensino para o Meio Rural	11	25	20
Recepcionista	11	15	40
Lubrificador de Máquinas	10	05	44
Jardineiro	10	20	44
Instrutor de Trabalhos Técnicos	10	15	20
Carpinteiro de Obras "meio-oficial"	10	10	44
Aprendiz de Contabilidade	09	05	40
Inspetor de Alunos	09	25	40
Aprendiz de Serviços Fazendários	09	20	40
Aprendiz de Serviços Administrativos	09	100	40
Aprendiz de Serviços Jurídicos	09	05	40
Motociclista de Entregas	09	05	40
Instrutor de Trabalhos Manuais	09	15	20
Auxiliar de Serviços Gerais	08	20	44
Detonador (Blaster)	08	01	44
Atendente de Creche	07	100	40
Copeiro	06	10	44
Coletor de Resíduos Domésticos	06	50	44
Auxiliar de Técnico Desportivo II	05	10	20
Porteiro	05	40	44
Cozinheiro	04	100	44
Arquivista	04	25	40
Ajudante de Motorista	04	120	44
Codificador de Dados	04	20	40
Auxiliar de Oficina Mecânica	04	06	44
Coveiro	03	20	44
Auxiliar de Mecanografia	03	20	44
Agente de Manutenção	03	40	44
Marteleteiro	03	05	44
Calceteiro	02	40	44
Auxiliar de Pintor	02	20	44
Auxiliar de Carpinteiro	02	20	44
Auxiliar de Pedreiro	02	20	44
Lavador de Veículos	02	10	44
Frentista	01	17	44
Contínuo	01	50	40
Cantoneiro	01	50	44
Vigia	01	100	44
Zelador	01	70	44
Ajudante de Cozinha	01	120	44
Operário	01	690	44
Servente de Obras	01	300	44

MUNICIPIO DE CAMPO LARGO

PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL

ACERVO HISTÓRICO
MUNICIPAL DE CAMPO LARGO - PR