**PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO DO**

**ANTE PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos servidores públicos do quadro de pessoal civil da administração direta e indireta do Poder Executivo Municipal, fixa suas diretrizes e dá outras providências.

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos servidores públicos do quadro de pessoal civil da administração direta e indireta do Poder Executivo Municipal, de acordo com as diretrizes e normas de ascensão funcional fixadas por esta Lei.

**Art. 2º** O Plano de Cargos, Carreira e salários dos Servidores Públicos Civis do Poder Executivo passa a obedecer às diretrizes básicas fixadas nesta Lei.

**CAPÍTULO II**

**DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 3º** Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

**CARGO PÚBLICO:** É o conjunto indivisível de atribuições e responsabilidades, para ser exercido pelo servidor sob o Regime Jurídico dos Servidores Públicos de Palmeira, instituído pela Lei Municipal nº 1700/1994, de 28 de março de 1994;

 **SERVIDOR PÚBLICO:** Ocupante de cargo público do Município de Palmeira;

**EMPREGO PÚBLICO:** OCUPANTES DE CARGO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE PALMEIRA, DESDE QUE CONTRATADOS EM VIRTUDE DE APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO NA FORMA DA LEI, DE ACORDO COM A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (C.L.T);

 **CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO:** É o conjunto de atribuições, responsabilidades de direção superior, coordenação, assessoramento e secretariado a serem exercidas por servidor efetivo ou não, com exercício transitório, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo;

**~~FUNÇÃO GRATIFICADA:~~** ~~É a soma de atribuições técnicas que o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo agrega, através de designação por ato do Poder Executivo, percebendo um complemento remuneratório, em percentual definido pelo Executivo;~~

**FUNÇÃO GRATIFICADA:** É a soma de atribuições técnicas que o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo agrega, através de designação por ato do Poder Executivo, percebendo um complemento remuneratório, DE 40% (QUARENTA POR CENTO);

**REFERÊNCIA:** É a designação numérica indicativa da posição do cargo da tabela de vencimento de graduação horizontal ascendente, existente em cada cargo;

**NÍVEL:** É a designação numérica indicativa ao grau de habilitação do cargo, visando determinar a faixa de vencimentos correspondentes;

**INTERSTÍCIO:** Lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à promoção;

**PROMOÇÃO:** Ascensão da referência ou nível de vencimentos do servidor para a referência ou nível imediatamente superior, nos termos estabelecidos para o cargo a que pertence, observadas as normas estabelecidas em Lei.

**ADICIONAL POR ANTIGUIDADE**: Complemento remuneratório, computado sobre o vencimento base, percebido pelo servidor efetivo a cada 03 (três) anos de efetivo exercício no serviço público.

**ENQUADRAMENTO**: adequação do cargo de provimento efetivo da situação anterior para a nova estabelecida nesta Lei.

**CAPÍTULO III**

**DOS CARGOS**

**Art. 4º** Os cargos de provimento efetivo são os constantes dos Anexos, integrantes desta Lei e definem a sua forma de provimento, a carga horária, o número de vagas e o nível de vencimento e as respectivas tabelas de vencimentos.

**Art. 5º** Os cargos de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração, não são, em nenhuma hipótese, considerados como parte integrante da carreira dos servidores efetivos lotados na Prefeitura Municipal de Palmeira e são os constantes em legislação específica.

**Parágrafo único.** Dos cargos em comissão, criados em legislação própria, 50% (cinquenta por cento) deverão, obrigatoriamente, ser providos por servidores municipais efetivos e/ou detentores de emprego público, desde que contratados em virtude de aprovação em concurso público na forma da Lei, excetuando-se deste percentual os Secretários Municipais.

**CAPÍTULO IV**

**DO INGRESSO**

**Art. 6º** Os cargos de provimento efetivo no serviço público municipal, são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no nível inicial, do respectivo cargo, desde que atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

**Parágrafo único.** Os requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos encontram-se fixados no anexo I desta Lei.

**Art. 7º** As condições para realização de concurso público são as estabelecidas em Regulamento Geral, o qual será publicado no Diário Oficial do Município e amplamente divulgado em forma de edital.

**§ 1º** Deverá ser baixado regulamento específico para cada concurso.

**§ 2º** O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

**§ 3º** Não se abrirá novo concurso público para cargos em que houver candidato aprovado em concurso anterior vigente.

**Art. 8º** O servidor, uma vez nomeado, cumprirá o estágio probatório de 03 (três) anos, de acordo com o estabelecido na Constituição Federal e no Regime Jurí­dico Único dos Servidores Públicos Municipal.

**Art. 9º** As pessoas portadoras de deficiência, habilitadas em concurso público, serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo edital, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas em regulamento específico.

**CAPÍTULO V**

**DA ANTIGUIDADE, DAS PROMOÇÕES E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Seção I**

**Da Antiguidade e da Promoção**

**Art. 10** Antiguidade consiste no adicional pelo tempo de serviço prestado ao Município em cargo de provimento efetivo, para o qual o servidor prestou concurso público e foi nomeado.

**~~§ 1º~~** ~~O adicional de que trata este artigo se dará de forma automática a cada triênio e beneficiará o servidor com acréscimo de 03% (três por cento) sobre o vencimento base, excetuando-se o tempo em que o servidor permanecer em licença sem vencimento ou licença por motivo de doença em pessoa da família.~~

**§ 1º** O adicional de que trata este artigo se dará de forma automática a cada ANUÊNIO E BENEFICIARÁ O SERVIDOR COM ACRÉSCIMO DE 1,6% (UM VIRGULA SEIS POR CENTO) sobre o vencimento base, excetuando-se o tempo em que o servidor permanecer em licença sem vencimento.

**§ 2º** Sobre o adicional por antiguidade incidirá contribuição previdenciária, na forma da lei, computada sobre as alterações havidas no vencimento.

**Art. 11** O mecanismo de ascensão funcional do servidor dar-se-á através de Promoção Horizontal e Promoção Vertical, observando a habilitação, o desempenho do servidor no cargo, o aperfeiçoamento e os demais requisitos exigidos e necessários para o correto cumprimento de suas atribuições.

**Art. 12** Promoção horizontal consiste na passagem de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro do mesmo nível, de acordo com a presente Lei, a qual dependerá de cumprimento do estágio probatório de três anos, no cargo de provimento efetivo que se encontra, da obtenção de pontuação mínima exigida na avaliação de desempenho na forma prevista no Anexo III.

**Art. 13** Promoção vertical consiste na passagem de um nível para outro nível, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, por titulação de curso de habilitação formal, preferencialmente, relacionado com as funções do cargo efetivo do servidor, conforme previsto no artigo 25, desta Lei.

**Art. 14** O servidor em período de estágio probatório não terá direito à promoção enquanto permanecer nesta condição.

**Parágrafo Único.** Somente após a aprovação do servidor no estágio probatório, este passará para a condição de servidor estável por efetivo exercício do cargo de provimento originário, conferindo o direito à contagem do tempo e dos demais critérios para as promoções na forma prevista nesta Lei.

**Art. 15** Os cargos constantes na tabela denominada como "extintos ao vagar", constantes do Anexo II, participarão da antiguidade, promoção horizontal e promoção vertical, desde que atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta Lei e demais normas legais.

**Parágrafo Único.** Em caso de vacância nos cargos de que trata o *caput* deste artigo, as vagas remanescentes serão automaticamente extintas, não podendo ser providas sob nenhuma hipótese.

**Art. 16** O servidor readaptado participará da promoção vertical e promoção horizontal no cargo readaptado desde que considerado apto para tanto e cumpra os requisitos para este, sem prejuízos da antiguidade funcional e demais direitos adquiridos.

**~~Art. 17~~** ~~Nos casos de mutação funcional, entre os cargos que compõem o quadro dos servidores públicos municipais, em virtude de nova aprovação em concurso público, o tempo de serviço prestado, anteriormente à investidura do novo cargo não poderá ser computado para fins de promoção vertical ou horizontal.~~

**Art. 17** Nos casos de mutação funcional, entre os cargos que compõem o quadro dos servidores públicos municipais, em virtude de nova aprovação em concurso público, o tempo de serviço prestado, anteriormente à investidura do novo cargo SERÁ computado para fins de promoção vertical ou horizontal.

**Subseção I**

**Da Promoção Horizontal**

**Art. 18** Promoção horizontal é a passagem do servidor estável, no cargo em que se encontra de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, a cada biênio, pelo critério de merecimento e aperfeiçoamento respeitadas as exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta ou cedido para outro órgão com ônus para a origem, nos casos em que a lei autorizar, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, no biênio;

~~II - não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, por período maior que 12 (doze) meses, consecutivos ou não, no biênio, exceto nos casos de nomeação de cargo em comissão destinado aos servidores efetivos do Município de Palmeira.~~

II - não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, por período maior que 12 (doze) meses, consecutivos ou não, no biênio, exceto nos casos de nomeação de cargo em comissão destinado aos servidores efetivos do Município de Palmeira E OCUPANTES DE MANDATO ELETIVO SINDICAL.

III- não ter apresentado mais de 03 (três) faltas injustificadas, alternadas ou não, ao serviço no biênio;

~~IV - não ter sofrido penalidade de advertência no biênio;~~

IV - não ter sofrido penalidade de advertência no biênio, MEDIANTE PROCESSO ADMINISTRATIVO;

~~V - não ter sofrido penalidade de suspensão disciplinar no biênio;~~

V - não ter sofrido penalidade de suspensão disciplinar no biênio, MEDIANTE PROCESSO ADMINISTRATIVO;

VI - ter preenchido outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e demais regulamentações;

**~~Art. 19~~** ~~A fim de subsidiar os processos de promoção horizontal serão coletados, periodicamente, os dados relativos à conduta funcional e disciplinar dos servidores avaliados, mediante a verificação das fichas de avaliação de desempenho parciais, que deverão ser preenchidas anualmente durante o biênio.~~

**Art. 19** A fim de subsidiar os processos de promoção horizontal serão coletados, periodicamente, os dados relativos à conduta funcional e disciplinar dos servidores avaliados, mediante a verificação das fichas de avaliação de desempenho parciais, que deverão ser preenchidas anualmente, PELO SECRETÁRIO DA PASTA, CONJUNTAMENTE POR UMA COMISSÃO, A QUAL SERÁ CONSTITUÍDA POR TRÊS SERVIDORES PÚBLICOS DA MESMA SECRETARIA, durante o biênio.

**§ 1º** A relação dos servidores aptos à promoção horizontal deverá ser elaborada pelo Secretário (a) de cada Secretaria, respeitando o biênio para cada servidor devidamente aprovado na respectiva avaliação de desempenho.

**§ 2º** Compete a cada Secretaria encaminhar individualmente, em envelope lacrado, as fichas de avaliação e os títulos dos cursos realizados pelos servidores avaliados à apreciação da Comissão Especial de Avaliação, constituída mediante ato do Chefe do Poder Executivo, para esta finalidade.

**Art. 20** A promoção será realizada no mês de maio de cada ano, com base nos critérios de merecimento e aperfeiçoamento, a qual será definida com base na pontuação adquirida pelos cursos realizados e média obtida na avaliação, constante nas fichas de Avaliação de Desempenho, conforme Anexo III desta Lei, contemplando os servidores que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de abril do correspondente ano, observados os seguintes critérios:

~~I - Média igual ou maior a 08 (oito) na avaliação de desempenho - promoção de 03% (três por cento), ou seja, uma referência na tabela, (anexo III);~~

I - Média igual ou maior a 07 (SETE) na avaliação de desempenho - promoção de 03% (três por cento), ou seja, uma referência na tabela, (anexo III);

~~II - Média igual ou maior que 08 (oito) na avaliação de desempenho mais comprovação de, no mínimo, 100 (cem) horas de cursos de aperfeiçoamento e capacitação - promoção de 06% (seis por cento), ou seja, duas referências na tabela, (anexo III);~~

II - COMPROVAÇÃO DE, NO MÍNIMO, 50 (CINQUENTA) HORAS DE CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO E CAPACITAÇÃO - PROMOÇÃO DE 03% (TRÊS POR CENTO), ACUMULANDO ASSIM DUAS REFERÊNCIAS NA TABELA, (ANEXO III);

~~III - Média inferior a 08 (oito) na avaliação de desempenho não dá direito a promoção horizontal, independentemente do número de horas de cursos realizados;~~

III - Média inferior a 07 (SETE) na avaliação de desempenho não dá direito a promoção horizontal, mencionada no inciso I deste artigo;

IV – NA FALTA DE COMPROVAÇÃO, MEDIANTE TÍTULOS E/OU CERTIFICADOS DE APERFEIÇOAMENTO E CAPACITAÇÃO NÃO DÁ DIREITO A PROMOÇÃO HORIZONTAL, MENCIONADA NO INCISO II DESTE ARTIGO;

**~~§1º~~** ~~Para os servidores investidos no cargo de provimento efetivo anteriormente a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão não anteceda a mais de 02 (dois) anos à vigência desta Lei.~~

**§1º** Para os servidores investidos no cargo de provimento efetivo anteriormente a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão não anteceda a mais de 04 (QUATRO) anos à vigência desta Lei.

**§2º** Para os servidores investidos no cargo de provimento efetivo após a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão seja posterior a vigência desta Lei, respeitando-se o biênio avaliatório em que se encontra.

**§3º** O servidor não poderá utilizar o mesmo título tanto de habilitação quanto de capacitação e aperfeiçoamento para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

**§4º** Somente serão apreciados os requerimentos de contagem de títulos protocolados, impreterivelmente, no mês de abril do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise do mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

**§5º** O SERVIDOR QUE OBTER PONTUAÇÃO INSATISFATÓRIA, PODERÁ, SE ASSIM DESEJAR, INTERPOR RECURSO JUNTO A COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIZAÇÃO, A QUAL CONJUNTAMENTE COM O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA, APRECIARÁ O FEITO**.**

**Art. 21** Para os fins desta Lei entende-se por merecimento a demonstração, por parte do servidor, do fiel cumprimento de seus deveres, bem como o contínuo aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades.

**Subseção II**

**Promoção Vertical**

**Art. 22** Promoção vertical é a passagem do servidor estável no cargo em que se encontra de um nível para outro, respeitadas as condições e exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - apresentação do comprovante de aprovação em cursos de habilitação;

~~II - disponibilidade orçamentária;~~

II - REVOGADO;

III - preenchimentos de outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e nas demais regulamentações.

**~~§1º~~** ~~Somente serão aceitos, para fins da promoção vertical, os cursos de ensino médio, graduação, pós-graduação~~ *~~lato sensu~~*~~, mestrado e doutorado realizados em Instituições de Ensino devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação.~~

**§1º** Somente serão aceitos, para fins da promoção vertical, os cursos ENSINO FUNDAMENTAL, ensino médio, graduação, pós-graduação *lato sensu*, mestrado e doutorado realizados em Instituições de Ensino devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação.

**§2º** O servidor não poderá utilizar o mesmo título de aprovação em curso de habilitação para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

**Art. 23** As promoções obedecerão aos critérios de habilitação de cada servidor estável, no efetivo exercício do cargo em provimento efetivo.

**Parágrafo único.** Para os fins desta Lei, considera-se habilitação a conclusão de cursos de ensino médio, graduação, pós-graduação *lato sensu*, mestrado e doutorado, preferencialmente dentro da sua área específica de atuação, considerando conhecimentos específicos às atribuições do cargo efetivo.

**Art. 24** O servidor interessado em obter a promoção vertical e o correspondente acréscimo salarial deverá assim requerê-la, através de Procedimento Administrativo, apresentando documentos que comprovem a respectiva habilitação, o qual passará pela análise e deliberação da Secretaria Municipal em que estiver lotado, Departamento de Recursos Humanos e Procuradoria Geral do Município.

**~~§ 1º~~** ~~As promoções serão apreciadas e deliberadas, conjuntamente, no mês de março de cada ano, contemplando os servidores que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de fevereiro do correspondente ano.~~

§1º As promoções serão apreciadas e deliberadas, conjuntamente, no mês de março E AGOSTO DE CADA ANO, contemplando os servidores que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia do mês de fevereiro do correspondente ano.

**~~§ 2º~~** ~~Somente serão apreciados os requerimentos protocolados, impreterivelmente, no mês de fevereiro do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise do mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.~~

§2º Somente serão apreciados os requerimentos protocolados, impreterivelmente, NO MÊS DE FEVEREIRO E JULHO DO CORRESPONDENTE ANO, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise do mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

§3º FICA ASSEGURADO AO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL, A ELEVAÇÃO POR PROMOÇÃO VERTICAL, CONFORME ESTABELECIDO NESTA LEI, DESDE QUE PREENCHIDOS OS REQUISITOS NECESSÁRIOS, A PARTIR DO MÊS SUBSEQUENTE A DATA DO MÊS DE APRECIAÇÃO, OU SEJA, ABRIL E SETEMBRO DO CORRESPONDENTE ANO.

§4º NÃO SENDO RESPEITADO O PRAZO PARA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO ESTABELECIDO NO §3º DESTE ARTIGO, DEVERÁ O MUNICÍPIO RESSARCIR O SERVIDOR PREJUDICADO, QUANTO AOS VALORES RETROATIVOS, ACRESCIDO DE CORREÇÃO MONETÁRIA, CONFORME LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA.

**Art. 25** As promoções de que trata o art. 22 desta Lei, dar-se-ão com interstício mínimo de 01 (um) ano de efetivo exercício do cargo em que se encontra, desde que cumprido integralmente o estágio probatório, considerando os seguintes parâmetros:

I - Cargos de Nível Superior:

1. Nível I - início da carreira (Graduação);
2. Nível II - conclusão de curso de Pós-Graduação *lato sensu*;
3. ~~Nível III – conclusão de Mestrado;~~

c) Nível III – conclusão de Mestrado OU DUAS ESPECIALIZAÇÕES, PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSU, NÃO UTILIZADAS NA ELEVAÇÃO PARA O NÍVEL II;

1. Nível IV - conclusão de Doutorado.

II - Cargos de Nível Técnico Integrado ou Técnico Subsequente:

1. Nível I - início da carreira (Técnico Integrado ou Técnico Subsequente);
2. Nível II – conclusão de curso de graduação;
3. Nível III – conclusão de curso de Pós-Graduação *lato sensu*;
4. ~~Nível IV - conclusão de Mestrado.~~

d) Nível IV – conclusão de Mestrado OU DUAS ESPECIALIZAÇÕES, PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSU, NÃO UTILIZADAS NA ELEVAÇÃO PARA O NÍVEL III;

III – Cargos de Nível Médio:

1. Nível I - início da carreira (Ensino Médio);
2. Nível II - conclusão de Graduação;
3. Nível III - conclusão de curso de Pós-Graduação *lato sensu;*
4. ~~Nível IV - conclusão de Mestrado.~~

d) Nível IV – conclusão de Mestrado OU DUAS ESPECIALIZAÇÕES, PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSU, NÃO UTILIZADAS NA ELEVAÇÃO PARA O NÍVEL III;

IV – Cargos de Nível Fundamental:

1. Nível I - início da carreira (Ensino Fundamental Completo);
2. Nível II – conclusão de Ensino Médio ou Ensino Técnico integrado ou Subsequente;
3. Nível III - conclusão de Graduação;
4. Nível IV- conclusão de curso de Pós-Graduação *lato sensu.*

**~~§ 1º~~** ~~A promoção vertical, para os cargos de nível superior, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 10% (dez por cento), o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 20% (vinte por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III acrescido de 20% (vinte por cento).~~

**§ 1º** A promoção vertical, para os cargos de nível superior, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 40% (QUARENTA POR CENTO), o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 30% (TRINTA POR CENTO) e o Nível IV é igual ao Nível III acrescido de 20% (VINTE POR CENTO).

**~~§ 2º~~** ~~A promoção vertical, para os cargos de nível técnico integrado e/ou técnico subsequente e de nível médio, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 10% (dez por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III acrescido de 20% (vinte por cento).~~

**§ 2º** A promoção vertical, para os cargos de nível técnico integrado e/ou técnico subsequente e de nível médio, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 40% (QUARENTA POR CENTO), o Nível III é igual ao Nível II acrescido DE 30% (TRINTA POR CENTO) e o Nível IV é igual ao Nível III acrescido de 20% (VINTE POR CENTO).

**~~§ 3º~~** ~~A promoção vertical, para os cargos de nível fundamental, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III acrescido de 10% (dez por cento).~~

**§ 3º** A promoção vertical, para os cargos de nível fundamental, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 40% (QUARENTA POR CENTO), o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 30% (TRINTA POR CENTO) e o Nível IV é igual ao Nível III acrescido de 20% (VINTE POR CENTO).

**~~§ 4º~~** ~~Para a promoção vertical, mesmo que o servidor possua um título de nível superior ao subsequente do nível em que se encontra enquadrado, não poderá ascender para aquele nível sem obedecer a passagem do nível anterior, exceto aqueles investidos anteriormente à vigência desta Lei, para fins de enquadramento.~~

**§ 4º** Para a promoção vertical, mesmo que o servidor possua um título de nível superior ao subsequente do nível em que se encontra enquadrado, não poderá ascender para aquele nível sem obedecer a passagem do nível anterior, exceto aqueles investidos anteriormente à vigência desta Lei, para fins de enquadramento, ASCENDERÃO DIRETAMENTE AO NÍVEL PARA O QUAL POSSUI HABILITAÇÃO.

**Art. 26** Fica proibido de concorrer à promoção vertical o servidor que não tenha completado 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo em que se encontra, na qualidade de servidor estável, até a data do requerimento do respectivo benefício ou que não atenda a qualquer das exigências desta Lei e suas regulamentações;

PARÁGAFO ÚNICO – SENDO RECONHECIDA A ESTABILIDADE, O SERVIDOR PODERÁ REQUERER SUA ELEVAÇÃO, RESPEITANDO O §2º DO ART. 24.

**~~Art. 27~~** ~~A concessão da promoção vertical ficará condicionada, além dos requisitos previstos nesta Lei, também aos limites dos recursos financeiros e orçamentários para seu custeio, dentro do exercício correspondente.~~

**Art. 27** REVOGADO.

**Seção II**

**Da qualificação profissional**

**Art. 28** A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do servidor compreenderá programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos e cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, correspondentes a natureza e exigência da respectiva carreira.

**Art. 29** A qualificação profissional de que trata o artigo 28 será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira, tendo por objetivo:

I - na formação inicial, a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilitações adequadas;

II - nos cursos regulares de aperfeiçoamento e es­pecialização, a habilitação do serviço para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo.

III - nos casos de natureza gerencial, a habilitação para o exercício das funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência.

A**rt. 30** Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser atribuídos aos órgãos ou entidades públicas, mediante convênio, ou contratos com entidades privadas, especializadas na capacitação de recursos humanos, observadas as normas pertinentes.

**~~Art. 31~~** ~~Além dos cursos regulares poderão ser desenvolvidos programas de caráter prático, através de estágios ou outras formas de capacitação que aprimoram o desempenho funcional.~~

**Art. 31** Além dos cursos regulares DEVERÁ ser desenvolvido programas de caráter prático, através de estágios ou outras formas de capacitação que aprimoram o desempenho funcional.

**CAPÍTULO VI**

**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DA PROVA DE TÍTULOS**

**Art. 32** A avaliação é pré-requisito para as promoções horizontais, portanto, deve medir o desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, de acordo com os parâmetros utilizados na ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

**~~Parágrafo único.~~** ~~Todos os servidores integrantes do quadro efetivo do Município serão submetidos à avaliação de desempenho, no mínimo duas vezes ao ano, na forma prevista nesta Lei~~.

**§1º** Todos os servidores integrantes do quadro efetivo do Município serão submetidos à avaliação de desempenho, no mínimo duas vezes ao ano, na forma prevista nesta Lei.

§2º NÃO SENDO REALIZADA A AVALIAÇÃO, DAR-SE-Á, AUTOMATICAMENTE A PROMOÇÃO.

**Art. 33** Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - Assiduidade - Será considerada a frequência com que o servidor comparece ao trabalho;

II - Disciplina - Cumprimento das normas legais, regimentais e das específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação da hierarquia e presteza com que as executa;

III - Pontualidade – Observância pelo servidor dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas injustificadas;

IV - Produtividade - Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados;

V - Responsabilidade - Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas.

 **Art. 34** A Prova de Títulos se refere aos certificados de treinamentos capacitações e aperfeiçoamentos realizados em áreas afins ao exercício da função desempenhada que, desde que cumpridos os requisitos mínimos exigidos, dará direito a promoção de uma referência na tabela de vencimentos, ao final do período avaliatório de 02 (dois) anos.

**~~§1º~~** ~~Não serão aceitos certificados que tenham a duração inferior a 04 (quatro) horas, sendo que a soma total dos certificados de cursos realizados não poderá ser inferior a 100 (cem) horas, para fins de concessão de promoção horizontal.~~

**§1º** Não serão aceitos certificados que tenham a duração inferior a 04 (quatro) horas, sendo que a soma total dos certificados de cursos realizados não poderá ser inferior a 50 (CINQUENTA) horas, para fins de concessão de promoção horizontal.

**§ 2º** Cabe a Comissão a análise dos certificados apresentados, bem como a verificação da veracidade dos mesmos e pertinência do curso ao cargo ocupado, resguardada a ampla defesa e o contraditório.

**~~§ 3º~~** ~~O servidor que obtiver média inferior a 08 (oito) pontos na avaliação de desempenho não terá direito à contagem dos títulos.~~

**§ 3º** REVOGADO.

**Art. 35** Observado o disposto nos artigos 32, 33 e 34, o processo de promoção horizontal será disponibilizado a todos os servidores em qualquer nível e referência, tendo como base a data de Promulgação da presente lei devendo seguir, rigorosamente, o preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

**Art. 36** Compete ao Chefe do Executivo Municipal, mediante Decreto, estabelecer datas, prazos e demais complementações necessárias para a realização da promoção horizontal.

**ART. 36** CONFORME ESTABELECE O ART. 20 DESTA LEI, SEMPRE NO MÊS DE MAIO, SERÁ REALIZADO A PROMOÇÃO HORIZONTAL, DEVENDO TER COMO PARÂMETRO A FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, CONSTANTE NO ANEXO III

**~~Art. 37~~** ~~Fica resguardado ao servidor o direito de interpor recurso administrativo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após ciência do resultado do processo de promoção horizontal, desde que apresente razões plausíveis para tal recurso.~~

**Art. 37** Fica resguardado ao servidor o direito de interpor recurso administrativo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após ciência do resultado do processo de promoção horizontal, O QUAL SERÁ ANALISADO, POR UMA COMISSÃO TRIPARTITE, OU SEJA, UM REPRESENTANTE DO PODER EXECUTIVO, QUE DEVERÁ SER UM SERVIDOR PÚBLICO, UM REPRESENTANTE DO PODER LEGISLATIVO E UM REPRESENTANTE DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA.

**CAPÍTULO VII**

**DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

**Art. 38** O Quadro de Pessoal Civil será organizado de acordo com as diretrizes desta lei.

**~~§ 1º~~** ~~O Anexo I se refere aos Cargos de Provimento Efetivo, quantidade de vagas e carga horária semanal.~~

**§ 1º** O Anexo I se refere aos Cargos de Provimento Efetivo, quantidade de vagas e carga horária semanal E ESCOLARIDADE INICIAL.

**§ 2º** O Anexo II se refere aos Cargos de Provimento Efetivo extintos ao vagar e a respectiva quantidade de vagas ocupadas.

§ 3º O ANEXO III SE REFERE A FICHA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, AFIM DE PROMOÇÃO HORIZONTAL.

**~~§ 3º~~** ~~O Anexo IV se refere às Tabelas de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo.~~

**§ 4º** O Anexo IV se refere às Tabelas de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo.

**~~§ 4º~~** ~~As descrições e as atribuições dos cargos efetivos e em comissão serão definidas mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal.~~

**§ 5º** AS DESCRIÇÕES E AS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS EFETIVOS E EM COMISSÃO ESTÃO DEFINIDAS NO ANEXO V.

**CAPÍTULO VIII**

**DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL**

**Art. 39** Sem prejuízo do disposto no art. 5º parágrafo único, os Cargos em Comissão e as Funções Gratificadas, com definição de atribuições e responsabilidades limitadas à estrutura organizacional de cada Unidade Administrativa, na forma da lei, serão exercidos:

**I -** preferencialmente, na estrutura de Assessoramento Superior, por servidores ocupantes de cargos de carreira técnica ou profissional;

**~~II -~~** ~~obrigatoriamente, na estrutura inicial e intermediária, por servidores municipais efetivos e/ou detentores de emprego público, desde que contratados em virtude de aprovação em concurso público na forma da Lei.~~

**II -** obrigatoriamente, na estrutura inicial e intermediária, por servidores municipais efetivos e/ou detentores de CARGO OU EMPREGO PÚBLICO, desde que contratados em virtude de aprovação em concurso público na forma da Lei.

**Art. 40** Os acréscimos pecuniários percebidos pelos servidores públicos municipais não serão computados nem acumulados, para fins de acréscimo ulterior.

**~~Art. 41~~** ~~Caberá à Secretaria de Gestão pública, por intermédio dos Departamentos de Recursos Humanos e de Administração, administrar o Plano de Cargos e Salários.~~

**Art. 41** Caberá à Secretaria de Gestão Pública, por intermédio dos Departamentos de Recursos Humanos e de Administração, CONJUNTAMENTE COM O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA, ADMINISTRAREM o Plano de Cargos e Salários.

**Art. 42** A fim de racionalizar, visando a continuidade de suas atividades, cada Secretaria Municipal estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos efetivos, de acordo com suas disponibilidades.

**CAPÍTULO IX**

**DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

**Art. 43** A implantação do Plano de Cargos e Salários é precedida de revisão e racionalização da estrutura organizacional, assim como das atividades sistêmicas ou comuns, sem prejuízo:

I - Do período em curso do quinquênio, previsto no artigo 181, da Lei n.º 1700/94, proporcionalmente ao tempo já transcorrido na vigência da Lei n.º 1728/94, até sua revogação, evitando a perda parcial do período aquisitivo do respectivo benefício, o qual será devido, exclusivamente, quando da implantação desta lei, evitando prejuízos aos direitos anteriormente previstos.

II - Do período em curso do merecimento, previsto no artigo 9°, §3º, "b" da Lei n.º 1728/94, proporcionalmente ao tempo já transcorrido na vigência da Lei, em comento, até sua revogação, evitando a perda parcial do período aquisitivo do respectivo benefício, o qual será devido, exclusivamente, quando da implantação desta lei, evitando prejuízos aos direitos anteriormente previstos.

**Art. 44** Os ocupantes de cargos pertencentes ao Quadro permanente da administração direta e indireta, a quem se refere o artigo 1º desta Lei, serão enquadrados às exigências desta Lei, através de Decreto do Poder Executivo Municipal, no prazo de 90 (noventa) dias de sua vigência.

**Art. 45** Os atuais servidores públicos do Município de Palmeira, estáveis ou não, serão enquadrados na Tabela de Vencimento constante no Anexo IV, levando em consideração o valor igual ou imediatamente superior ao vencimento atualmente percebido, de acordo com a habilitação de cada servidor, sendo vedada a promoção do servidor em cumprimento do estágio probatório.

**~~Parágrafo único~~**~~. Para realização do enquadramento será designada uma Comissão pelo Chefe do Poder Executivo, em até 60 (sessenta) dias da entrada em vigência desta Lei.~~

**Parágrafo único**. Para realização do enquadramento será designada uma Comissão TRIPARTITE, SENDO CONSTITUÍDA POR UM REPRESENTANTE DO PODER EXECUTIVO, UM DO PODER LEGISLATIVO E UM REPRESENTANTE DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA, pelo Chefe do Poder Executivo, em até 60 (sessenta) dias da entrada em vigência desta Lei.

**CAPÍTULO X**

**DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PESSOAL**

**Art. 46** Além dos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei, o Município de Palmeira poderá contratar pessoal admitido temporariamente, mediante contrato por prazo determinado, obedecido ao disposto no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal.

**§ 1º** O pessoal temporário de que trata este artigo não integrará o Quadro de Pessoal e o Plano de Carreira.

**§ 2º** O pessoal temporário contratado, será regido pela legislação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e ficará sujeito ao Regime Geral da Previdência Social e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

**Art. 47** Considera-se como necessidade temporária de excepcional interesse público, as contratações que visem:

I - Atender à situação de calamidade pública;

II - Combater surtos epidêmicos;

III - Promover campanhas de saúde pública que não sejam de caráter contínuo, mas eventuais, sazonais, temporárias ou imprevisíveis, por fato alheio à vontade da administração pública;

IV - Atender às necessidades relacionadas com a infraestrutura e serviços públicos de apoio considerados, por fato alheio à vontade administrativa, necessários ao plantio, colheita, armazenamento e distribuição de safras agrícolas;

V - Atender ao suprimento de docentes da educação básica e funcionários das escolas na rede municipal de ensino, nos casos de afastamento temporário do servidor efetivo do cargo, quando legalmente concedido;

VI - Atender ao suprimento de pessoal especializado nas áreas de saúde e segurança pública;

§ 1º As contratações de que trata este artigo terão prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogáveis, até o limite de 02 (dois) anos, de acordo com a necessidade do Município.

§ 2º As prorrogações devem ser formalizadas em termo aditivo ao contrato inicial e encaminhadas para autorização do Chefe do executivo Municipal, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do termo final de vigência do contrato, desde que plenamente demonstrada a necessidade de prorrogação da contratação nos termos deste artigo.

§ 3º O recrutamento será feito através de processo seletivo simplificado, sujeito à ampla divulgação e observará critérios definidos em regulamento, exceto nas hipóteses previstas nos incisos I e II deste artigo.

~~§ 4º Excepcionalmente, a contratação temporária decorrente de vacância ou insuficiência de cargos, poderá ser autorizada, contudo, deverá ter validade apenas pelo prazo suficiente à criação ou ampliação de cargos, realização do respectivo concurso público e desde que inexistente concurso público em vigência para os respectivos cargos.~~

§ 4º REVOGADO.

**Art. 48** Aplica-se ao pessoal contratado nos termos do artigo 46, desta Lei, em especial, os seguintes direitos:

I – Décimo terceiro salário proporcional e férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional, na forma da legislação trabalhista vigente;

II - Auxílio-alimentação, na forma da lei;

III – Auxílio-transporte, na forma da lei;

IV - Afastamentos decorrentes de:

a) casamento até 05 (cinco) dias consecutivos;

b) luto por falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, parente colateral de 2º (segundo) grau, por até 5 (cinco) dias consecutivos;

c) licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral;

d) licença maternidade;

e) licença paternidade de 05 (cinco) dias.

V – repouso semanal remunerado;

VI – adicional noturno.

**Art. 49** As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado temporariamente serão apuradas mediante averiguação sumária, apurada mediante sindicância pelo órgão contratante, com prazo de conclusão máximo de 30 (trinta) dias, assegurado o contraditório e ampla defesa.

**Parágrafo único.** Aplicam-se às contratações temporárias, subsidiariamente, no que couberem, as penalidades previstas no Regime Jurídico Único dos Servidores.

**Art. 50** A contratação temporária não confere direitos nem expectativa de direito à efetivação no serviço público municipal.

**CAPÍTULO XI**

**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 51** O Plano de Cargos e Salários é estabelecido exclusivamente pelas normas constantes desta Lei e no Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Palmeira.

§1º - AOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS, É EXPRESAMENTE PROIBIDO, DESEMPENHAR FUNÇÃO PARA A QUAL NÃO É CONCURSADO.

§2º - UMA VEZ EM DESVIO DE FUNÇÃO, OU ACUMULO DE FUNÇÕES, TERÁ O SERVIDOR, DIREITO A DIFERENÇA DE VALORES NA SUA REMUNERAÇÃO, SOBRE AS RESPECTIVAS FUNÇÕES.

**Art. 52** No enquadramento decorrente desta Lei, a diferença entre a Referência inicial e a atual remuneração do Servidor não poderá resultar em redução salarial, em atendimento ao dispositivo Constitucional, sendo devida ao servidor a diferença eventualmente apurada, inclusive, para fins previdenciários.

**Art. 53** Fica assegurado o direito a recurso, dirigido ao Prefeito Municipal, ao servidor que se julgar prejudicado em decorrência do enquadramento ao ser efetuado por motivo da aplicação desta lei, desde que exerça tal direito den­tro de 30 (trinta) dias contados do referido enquadramento, sob pena de decadência do direito.

**Art. 54** Fica autorizado ao Chefe do Executivo regulamentar, mediante Decreto, os casos não tratados por esta Lei.

**~~Art. 55~~** ~~Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 1.728 de 21 de novembro de 2014 e suas alterações.~~

**Art. 55** Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogada a Lei nº 1.728 de 21 de novembro de 1994 e suas alterações.

Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná, em 31 de agosto de 2015.

**Edir Havrechaki**

Prefeito do Município de Palmeira

 **ANEXO I**

**CARGOS DE PROVIMENTOS EFETIVO, QUANTIDADE DE VAGAS, CARGA HORÁRIA SEMANAL E ESCOLARIDADE**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CARGOS** | **VAGAS** | **CARGA HORÁRIA SEMANAL** | **ESCOLARIDADE** |
| AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE | 3 retificar | 40 | Médio |
| AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE (CLT) |  |  | Médio |
| AGENTE SOCIAL | 14 | 40 | Médio |
| ALMOXARIFE | 1 | 40 | FUNDAMENTAL |
| ARQUITETO E URBANISTA | 1 | 40 | Superior |
| ASSISTENTE DE FARMACIA | 3 | 40 | FUNDAMENTAL |
| ASSISTENTE SOCIAL | 11 | 40 | Superior |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 35 | 40 | Médio |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO I | 18 | 40 | Médio |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO II | 12 | 40 | Médio |
| AUXILIAR DE EDUCACAO FÍSICA | 1 | 40 | Médio |
| AUXILIAR DE ENFERMAGEM | 30 | 40 | Médio e Profissionalizante |
| AUXILIAR DE SANEAMENTO | 3 | 40 | Médio |
| AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS | 66 | 40 | Fundamental |
| AUXILIAR ODONTOLÓGICO | 20 | 40 | Médio e Profissionalizante |
| BIOQUÍMICO | 1 | 40 | Superior |
| BORRACHEIRO | 1 | 40 | Fundamental |
| CIRURGIÃO DENTISTA | 20 | 40 | Superior |
| CONTADOR | 4 | 40 | Superior |
| CONTÍNUO | 2 | 40 | Fundamental |
| DESENHISTA | 1 | 40 | Médio |
| DIGITADOR DE PROCESSAMENTO DE DADOS | 8 | 40 | Médio |
| EDUCADOR SOCIAL I | 6 | 40 | Médio |
| EDUCADOR SOCIAL II | 16 | 40 | Médio |
| ELETRECISTA | 2 | 40 | FUNDAMENTAL |
| ENCANADOR | 1 | 40 | Fundamental |
| ENFERMEIRO | 11 | 40 | Superior |
| ENGENHEIRO AGRONOMO | 1 | 40 | Superior |
| ENGENHEIRO AMBIENTAL | 1 | 40 | Superior |
| ENGENHEIRO CIVIL | 3 | 40 | Superior |
| ENGENHEIRO DE ALIMENTOS | 1 | 40 | Superior |
| FARMACÊUTICO | 3 | 40 | Superior |
| FISCAL DE OBRAS E POSTURA | 1 | 40 | Médio |
| FISCAL TRIBUTÁRIO | 3 | 40 | Médio |
| FISCAL TRIBUTÁRIO I | 1 | 40 | Superior |
| FISIOTERAPEUTA | 2 | 40 | Superior |
| FONOAUDIÓLOGO | 4 | 40 | Superior |
| GUARDIÃO | 1 | 40 | Fundamental |
| MECÂNICO ELETRECISTA | 1 | 40 | Médio |
| MECÂNICO I | 1 | 40 | FUNDAMENTAL |
| MECÂNICO II | 2 | 40 | FUNDAMENTAL |
| MECÂNICO III | 2 | 40 | FUNDAMENTAL |
| MECÂNICO IV | 5 | 40 | FUNDAMENTAL |
| MÉDICO CARDIOLOGISTA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO CLÍNICO GERAL | 13 | 20 | Superior |
| MÉDICO DERMATOLOGISTA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO ENDOCRINOLOGISTA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO GERIATRA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO GINECO-OBSTETRA | 4 | 20 | Superior |
| MÉDICO INFECTOLOGISTA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO NEUROLOGISTA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO OFTALMOLOGISTA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO ORTOPEDISTA | 2 | 20 | Superior |
| MÉDICO OTORRINOLARINGOLOGISTA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO PEDIATRA | 2 | 20 | Superior |
| MÉDICO PSIQUIATRA | 1 | 20 | Superior |
| MÉDICO VETERINÁRIO | 2 | 40 | Superior |
| MERENDEIRA | 35 | 40 | Fundamental |
| MOTORISTA I | 25 | 40 | FUNDAMENTAL |
| MOTORISTA II | 44 | 40 | FUNDAMENTAL |
| NUTRICIONISTA | 3 | 40 | Superior |
| OPERADOR DE MÁQUINAS | 10 | 40 | FUNDAMENTAL |
| OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA | 3 | 40 | FUNDAMENTAL |
| PATROLEIRO | 2 | 40 | FUNDAMENTAL |
| PEDAGOGO | 3 | 40 | Superior |
| PEDREIRO | 5 | 40 | Fundamental |
| PROCURADOR DO MUNICÍPIO | 2 | 20 | Superior |
| PSICÓLOGO | 9 | 40 | Superior |
| SOCORRISTA | 1 | 40 | Médio e Profissionalizante |
| TÉCNICO EM MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA | 2 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO AGRÍCOLA | 6 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO DE LABORATÓRIO | 1 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO EM AGRIMENSURA | 1 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO EM ALIMENTOS | 1 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO EM CONTABILIDADE | 4 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO EM ENFERMAGEM | 24 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO EM HIGIENE DENTÁRIA | 6 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO EM INFORMÁTICA | 2 | 40 | Técnico |
| TÉCNICO EM SEGURANCA DO TRABALHO | 1 | 40 | Técnico |
| TELEFONISTA | 3 | 40 | FUNDAMENTAL |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL | 1 | 40 | Superior |
| TORNEIRO MECÂNICO | 1 | 40 | Médio |
| TRABALHADOR BRAÇAL | 86 | 40 | Fundamental |
| TRATORISTA | 1 | 40 | FUNDAMENTAL |
| ZELADOR | 2 | 40 | Fundamental |
| ZOOTECNISTA | 1 | 40 | Superior |

**ANEXO II**

**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO EXTINTOS AO VAGAR E A QUANTIDADE DE VAGAS OCUPADAS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Denominação** | **Quantidade** |
| AGENTE SOCIAL | 14 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO I |  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO II |  |
| AUXILIAR DE EDUCACAO FISICA | 1 |
| AUXILIAR DE ENFERMAGEM | 27 |
| AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS | 66 |
| CONTINUO | 2 |
| DESENHISTA | 1 |
| DIGITADOR |  |
| GUARDIAO | 1 |
| TELEFONISTA | 3 |
| ZELADOR | 2 |

**ANEXO III**

**Avaliação de Desempenho – Promoção Horizontal**

|  |
| --- |
| **FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Ano:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( )1ª ( )2ª** |
| Nome:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Matrícula:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Cargo:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Lotação:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **I. ASSIDUIDADE:** Frequência com que o servidor comparece ao trabalho. |
| CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO | ESCALA | PONTUAÇÃO |
| Acima de 2 (duas) faltas injustificadas no ano. | 0 |  |
|  2 (duas) faltas injustificadas no ano. | 6 |
| 1 (uma) falta injustificada no ano. | 12 |
| Nenhuma falta injustificada no ano. | 20 |
| **II. DISCIPLINA:** Cumprimento de normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação da hierarquia e presteza com que executa as tarefas. |
| CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO | ESCALA | PONTUAÇÃO |
| INSUFICIENTE – Nunca cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas. | 0 |  |
| REGULAR – Raramente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas. | 1 a 10 |
| BOM – Frequentemente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas. | 11 a 19 |
| EXCELENTE – Sempre cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas. | 20 |
| **III. PONTUALIDADE:** Observância dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas antecipadas injustificadas**.** |
| CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO | ESCALA | PONTUAÇÃO |
| INSUFICIENTE – Nunca cumpre o horário de trabalho. | 0 |  |
| REGULAR – Raramente cumpre o horário de trabalho. | 1 a 10 |
| BOM – Frequentemente cumpre o horário de trabalho. | 11 a 19 |
| EXCELENTE – Sempre cumpre o horário de trabalho. | 20 |
| **IV. PRODUTIVIDADE**: Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados**.** |
| CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO | ESCALA | PONTUAÇÃO |
| INSUFICIENTE – Nunca executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento e o trabalho dos mesmos. | 0 |  |
| REGULAR – Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento, e por vezes, a qualidade dos mesmos. | 1 a 10 |
| BOM – Frequentemente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos. | 11 a 19 |
| EXCELENTE – Sempre executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos. | 20 |
| **V. RESPONSABILIDADE:** Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas. |
| CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO | ESCALA | PONTUAÇÃO |
| INSUFICIENTE – Nunca demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma inadequada. | 0 |  |
| REGULAR – Raramente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os, muita vezes, de forma inadequada. | 1 a 10 |
| BOM – Frequentemente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada. | 11 a 19 |
| EXCELENTE – Sempre demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada. | 20 |
| **TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO** |  | **100** |
| **TOTAL DE HORAS DOS CERTIFICADOS APRESENTADOS** | MÍNIMO 50 Hrs |  |
| **RESULTADO FINAL** | ( ) Promoção de 03%, ou seja, uma referência. ( ) Promoção de 06%, ou seja, duas referências. ( ) Sem direito a promoção horizontal |
| **ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO** |
| \_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_Assinatura do Servidor | Nome e Assinatura Colegiado de Avaliação |

**ANEXO IV**

**REFEREENTE ÀS TABELAS DE VENCIMENTOS**

**DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**.

I - Cargos de Nível Superior:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CARGO/FUNÇÃO** | **SAL. BASE INICIAL** |  |
| ARQUITETO E URBANISTA |   |   |
| ASSISTENTE SOCIAL |   |   |
| BIOQUÍMICO |   |   |
| CIRURGIÃO DENTISTA |   |   |
| CONTADOR |   |   |
| ENFERMEIRO |   |   |
| ENGENHEIRO AGRONOMO |   |   |
| ENGENHEIRO AMBIENTAL |   |   |
| ENGENHEIRO CIVIL |   |   |
| ENGENHEIRO DE ALIMENTOS |   |   |
| FARMACÊUTICO |   |   |
| FISCAL TRIBUTÁRIO I |   |   |
| FISIOTERAPEUTA |   |   |
| FONOAUDIÓLOGO |   |   |
| MÉDICO CARDIOLOGISTA |   |   |
| MÉDICO CLÍNICO GERAL |   |   |
| MÉDICO DERMATOLOGISTA |   |   |
| MÉDICO ENDOCRINOLOGISTA |   |   |
| MÉDICO GERIATRA |   |   |
| MÉDICO GINECO-OBSTETRA |   |   |
| MÉDICO INFECTOLOGISTA |   |   |
| MÉDICO NEUROLOGISTA |   |   |
| MÉDICO OFTALMOLOGISTA |   |   |
| MÉDICO ORTOPEDISTA |   |   |
| MÉDICO OTORRINOLARINGOLOGISTA |   |   |
| MÉDICO PEDIATRA |   |   |
| MÉDICO PSIQUIATRA |   |   |
| MÉDICO VETERINÁRIO |   |   |
| NUTRICIONISTA |   |   |
| PEDAGOGO |   |   |
| PROCURADOR DO MUNICÍPIO |   |   |
| PSICÓLOGO |   |   |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL |   |   |
| ZOOTECNISTA |   |   |

II - Cargos de Nível Técnico Integrado ou Técnico Subsequente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CARGO/FUNÇÃO** | **SAL. BASE INICIAL** |  |
| TÉCNICO EM MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA |  |  |
| TÉCNICO AGRÍCOLA |  |  |
| TÉCNICO DE LABORATÓRIO |  |  |
| TÉCNICO EM AGRIMENSURA |  |  |
| TÉCNICO EM ALIMENTOS |  |  |
| TÉCNICO EM CONTABILIDADE |  |  |
| TÉCNICO EM ENFERMAGEM |  |  |
| TÉCNICO EM HIGIENE DENTÁRIA |  |  |
| TÉCNICO EM INFORMÁTICA |  |  |
| TÉCNICO EM SEGURANCA DO TRABALHO |  |  |

III – Cargos de Nível Médio:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CARGOS /FUNÇÃO** | **SAL. BASE INICIAL** |  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO |  |  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO I |  |  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO II |  |  |
| FISCAL DE OBRAS E POSTURA |  |  |
| FISCAL TRIBUTÁRIO |  |  |
| MECÂNICO ELETRICISTA |  |  |
| MECÂNICO II |  |  |
| MECÂNICO III |  |  |
| MECÂNICO IV |  |  |
| SOCORRISTA |  |  |
| TORNEIRO MECÂNICO |  |  |

IV – Cargos de Nível Fundamental:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CARGO/FUNÇÃO** | **SAL. BASE INICIAL** |  |
| AGENTE SOCIAL |  |  |
| ALMOXARIFE |  |  |
| AUX. DE SANEAMENTO |  |  |
| AUX. DE SERVIÇOS GERAIS |  |  |
| BORRACHEIRO |  |  |
| CONTÍNUO |  |  |
| ENCANADOR |  |  |
| GUARDIÃO |  |  |
| MECÂNICO I |  |  |
| MERENDEIRA |  |  |
| MOTORISTA I |  |  |
| MOTORISTA II |  |  |
| OP. DE MAQUINAS |  |  |
| OP. DE RETROESCAV. |  |  |
| PATROLEIRO |  |  |
| PEDREIRO |  |  |
| TELEFONISTA |  |  |
| TRABALHADOR BRAÇAL |  |  |
| TRATORISTA |  |  |
| ZELADOR |  |  |

**ANEXO V**

**DESCRIÇÕES E AS ATRIBUIÇÕES**

**DOS CARGOS EFETIVOS**

**E EM COMISSÃO**