

**MENSAGEM DE LEI Nº. 035/2016**

Maringá, 14 de abril de 2016.

Exmo. Senhor Presidente:

Encaminho à apreciação de Vossas Excelências a anexa proposta de lei que contempla assuntos de destacada importância, que é a alteração de dispositivos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Maringá e da Lei Geral do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do quadro geral, como passo para sua correta implementação, e visa concluir a valorização dos servidores públicos municipais, como ferramenta de implementação da eficiência do serviço público municipal.

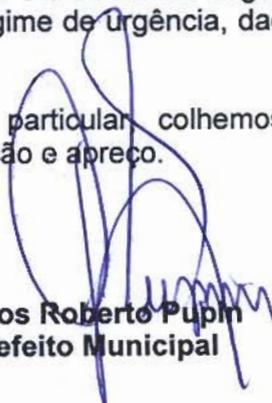
Esclarecemos que as mencionadas alterações foram objetos de análises e aprovação pela Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, após encaminhamentos e sugestões da Secretaria de Recursos Humanos e demais órgãos. São alterações, em sua maioria, que visam aprimorar o funcionamento da máquina administrativa.

A criação da GAE de baixíssima complexidade visa atender algumas situações peculiares em que não havia a possibilidade de remunerar os servidores pelos encargos extraordinários. A alteração da exigência dos requisitos para nomeação, modificando para a data da posse visa aprimorar a possibilidade de os convocados conseguirem providenciar sua documentação com maior prazo. A extinção do cargo de Engenheiro Sanitarista ocorre porque a criação do cargo é antiga e não atende mais as necessidades do Município atualmente, tanto pelas atribuições que não mais são desenvolvidas pelo ente, quanto pela não transferências de determinadas competências ao *Município de Maringá*.

Esta, Excelências, é a matéria e suas razões, contidas no anexo projeto de lei, o qual solicitamos, nos termos do art. 30 da Lei Orgânica do Município de Maringá, digne essa Casa de Leis apreciar em regime de urgência, dada sua relevância e importância.

Na ausência de outro particular, colhemos o ensejo para reiterar a Vossas Excelências protestos de consideração e apreço.

Atenciosamente,


Carlos Roberto Pupin
Prefeito Municipal

Exmo. Sr.
FRANCISCO GOMES DOS SANTOS
DD. Presidente da Câmara Municipal de Maringá
NESTA



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 1.595/2016

Autor: Poder Executivo

Altera a redação de dispositivos da Lei Complementar n.º 239/98 – Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Maringá, da Lei Complementar n.º 966/2013 e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MARINGÁ, ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, **PREFEITO MUNICIPAL**, no uso das atribuições legais, sanciono a seguinte:

LEI COMPLEMENTAR:

Art. 1.º. Fica alterada a redação dos seguintes incisos, parágrafos e artigos da Lei Complementar n.º 239/98, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 79. (...)

§ 4.º A gratificação de que trata o *caput*, reajustado no mesmo mês e percentual concedido na revisão geral de vencimentos dos servidores públicos municipais do Poder Executivo, será concedida nos seguintes valores: (NR)

I – R\$ 167,98 para encargos de baixíssima complexidade e/ou responsabilidade; (NR)

II – R\$ 335,96 para encargos de baixa complexidade e/ou responsabilidade; (NR)

III – R\$ 671,92 para encargos de média complexidade e/ou responsabilidade; (NR)

IV – R\$ 1.007,88 para encargos de alta complexidade e/ou responsabilidade; (NR)

V – R\$ 1.343,85 para encargos de altíssima complexidade e/ou responsabilidade;” (NR)

Art. 100-C (...)

§ 2.º Só terá direito à percepção desta gratificação o servidor enquanto permanecer designado para exercer suas atividades nos locais definidos no



caput deste artigo, devendo a chefia imediata do servidor comunicar imediatamente à Secretaria de Recursos Humanos na hipótese de o servidor deixar de desenvolver atividades nos locais definidos no *caput* deste artigo, para fim de suspender o pagamento da gratificação, sob pena de responsabilidade da chefia.

Art. 2º. Fica alterada a redação dos seguintes incisos, parágrafos e artigos da Lei Complementar nº. 966/2013, que passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 12. São considerados requisitos básicos para a posse:

(...)

VII - não-exercício ou não-aposentadoria em cargo ou emprego público não-acumuláveis;

Art. 17. O servidor, durante o estágio probatório, somente poderá ser relotado uma única vez, mediante sua anuência, ressalvada a necessidade a bem do serviço público, devidamente fundamentada. (NR)

Art. 47. (...)

IV - afastar-se do cargo em licença para tratamento de saúde por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, salvo, uma única vez no interstício, nos casos de licença concedida para cirurgia, devidamente comprovada pela medicina ocupacional do Município, quando o prazo poderá ser estendido para até 150 (cento e cinquenta) dias, se a cirurgia o exigir; (NR)

V - afastar-se do cargo em licença para tratamento de saúde de pessoa da família, sem vencimentos, salvo quando a licença for concedida ao servidor para acompanhamento de filho, que seja seu dependente, com deficiência ou doenças graves, devidamente comprovadas pela medicina ocupacional do Município; (NR)

Art. 52. A avaliação de desempenho do servidor, para efeitos da progressão, ocorrerá a cada dois anos, sendo efetuada por Subcomissão de Avaliação de Desempenho, sob a coordenação e orientação de uma Comissão Permanente do Processo de Progressão. (NR)

§ 4.º (...)

II - na avaliação dos servidores lotados nas Unidades de Saúde do Município, a Subcomissão será integrada pela Chefia da Unidade e por 3 (três) servidores estáveis, sendo 2 (dois) titulares e 1 (um) suplente, indicados pelo grupo a ser avaliado; (NR)



Art. 3º. Ficam alterados o requisito para ingresso, as especialidades e descrição do cargo de Médico, constantes do Anexo XII da Lei Complementar nº. 966/2013, passando a vigorar conforme o Anexo I desta Lei.

Art. 4º. Fica retificada a tabela do Subgrupo Ensino Médio – GEM II constante do Anexo I da Lei Complementar Municipal nº. 966/2013, passando a vigorar conforme Anexo II desta Lei.

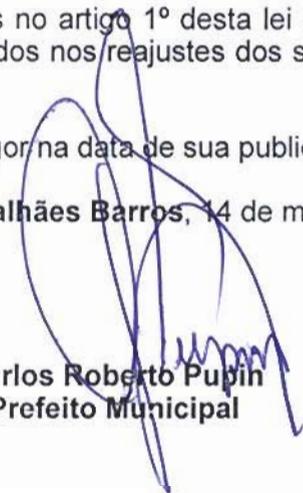
Art. 5º. Fica extinto o cargo de Engenheiro Sanitarista do quadro geral da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Município de Maringá.

Art. 6º. Ficam revogados o parágrafo único do art. 12 e a alínea "i" do inciso XIX do artigo 67, ambos da Lei Complementar nº. 966/2013 e as demais disposições em contrário.

Art. 7º. Os valores previstos no artigo 1º desta lei serão reajustados nas mesmas datas e pelo mesmo índices concedidos nos reajustes dos servidores públicos municipais a partir do mês de abril de 2016.

Art. 8º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Paço Municipal Silvío Magalhães Barros, 14 de março de 2016.


Carlos Roberto Pupin
Prefeito Municipal


Daniel Romaniuk Pinheiro Lima
PROCURADOR GERAL
OAB/PR 46.285



ANEXO I

CARGO: MÉDICO (Anestesiologista, Angiologia, Cardiologia, Cirurgia Geral, Cirurgia Pediátrica, Cirurgia Torácica, Cirurgia Vascular, Clínica Geral, Dermatologia, Endocrinologia, Gastroenterologia, Ginecologia/Obstetrícia, Infectologia, Intensivista, Medicina do Trabalho, Neurologia, Neurologia Pediátrica, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Patologia, Pediatria, Pneumologia, Pneumologia Pediátrica, Psiquiatria, Reumatologia e Urologia)	CÓDIGO: 3134
GRUPO ENSINO SUPERIOR – GES VII	
REQUISITOS MÍNIMOS: ENSINO SUPERIOR COMPLETO COM REGISTRO NO CONSELHO DA CATEGORIA PROFISSIONAL E ESPECIALIZAÇÃO NA ÁREA (EXCETO PARA CLINICO GERAL)	

Descrição Sintética

realizar tarefas inerentes à área de saúde pública na especialidade

Descrição Detalhada

- efetuar exames médicos, emitir diagnósticos, prescrever medicamentos e realizar outras formas de tratamento para os diversos tipos de enfermidades, aplicando recursos da medicina preventiva, terapêutica ou de emergência, examinando o paciente, diagnosticando, prescrevendo tratamento, prestando orientações e solicitando hospitalização, se necessário;
- requisitar, analisar e interpretar exames complementares de laboratório, para fins de diagnóstico e acompanhamento clínico;
- manter registro dos pacientes examinados, anotando a conclusão diagnóstica, tratamento prescrito e evolução da doença;
- prestar atendimentos, eletivo ou em urgências, clínicos, cirúrgicos e traumatológicos;
- encaminhar pacientes para tratamento especializado quando for o caso;
- participar da formulação de diagnósticos de saúde pública, realizando levantamento da situação dos serviços de saúde do município, identificando prioridades, para determinação de programação a serem desenvolvidos;
- realizar avaliação periódica dos serviços prestados;
- participar dos trabalhos de prevenção e controle de doenças transmissíveis em geral (programas de vigilância epidemiológica);
- opinar e participar tecnicamente dos programas e atividades de assistência integral e saúde individual, bem como de grupos específicos, particularmente, daqueles prioritários e de alto risco;
- participar da operacionalização do sistema de referência e contrarreferência do paciente nos diferentes níveis de atenção à saúde;
- participar de programas e atividades de educação sanitária, visando à melhoria da saúde do indivíduo, da família e da comunidade;
- efetuar pesquisas na área, visando contribuir para o aprimoramento da prestação dos serviços de saúde;

- participar das definições dos programas de atualização e aperfeiçoamento das equipes, que atuam na área de saúde, fornecendo subsídios técnicos para a composição dos conteúdos programáticos;
- participar de juntas médicas, avaliando a capacidade de pacientes, verificando suas condições de saúde, emitindo laudos para admissão de servidores, concessão de licenças, aposentadorias, readaptações, emissão de carteiras e atestados de sanidade física e mental;
- efetuar exames pré-admissionais, realizando o exame clínico, interpretando resultados dos exames complementares de diagnóstico, comparando os resultados finais com as exigências psicossomáticas de cada tipo de atividades, para permitir a seleção do trabalhador de acordo com as atividades que executará;
- executar exames periódicos de todos os servidores ou em especial daqueles expostos a maior risco de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, fazendo exame clínico e/ou interpretando os resultados de exames complementares para controlar as condições de saúde dos mesmos e assegurar continuidade operacional e a produtividade;
- efetuar tratamento de urgência em casos de acidentes de trabalho ou alterações agudas da saúde, orientando e/ou executando a terapia adequada, para prevenir consequências mais graves ao trabalhador;
- avaliar em conjunto com outros profissionais, condições de insegurança, visitando periodicamente os locais de trabalho, para sugerir medidas destinadas a remover ou atenuar os riscos existentes;
- participar em conjunto com outros profissionais, da elaboração e execução de programa de proteção à saúde dos trabalhadores, analisando em conjunto os riscos, as condições de trabalho, os fatores de insalubridade, de fadiga e outros, para obter a redução de absenteísmo e a renovação de mão de obra;
- planejar e executar programas de treinamento das equipes de atendimento de emergências, avaliando as necessidades e ministrando aulas, para capacitar o pessoal incumbido de prestar primeiros socorros em casos de acidentes graves e catástrofes;
- participar de inquéritos sanitários, levantamentos de doenças profissionais, lesões traumáticas e estudos epidemiológicos, elaborando e/ou preenchendo formulários próprios e estudando os dados estatísticos, para estabelecer medidas destinadas a reduzir a morbidade e mortalidade decorrentes de acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de natureza não ocupacional;
- participar de atividades de prevenção de acidentes, comparecendo a reuniões e assessorando em estudos e programas para reduzir as ocorrências de acidentes de trabalho;
- executar outras tarefas correlatas.

ANEXO II

SUBGRUPO ENSINO MÉDIO – GEM II		
CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº DE VAGAS
AGENTE ADMINISTRATIVO	40 h	612
AUXILIAR DE ENFERMAGEM (extinto ao vagar)	36 h	263
EDUCADOR DE BASE	40 h	90
INSTRUTOR DE OFÍCIOS	40 h	55
TÉCNICO DE LABORATÓRIO – ANÁLISES CLÍNICAS	40 h	17
TÉCNICO DE SOM	40 h	02
AGENTE SOCIAL (extinto ao vagar)	40 h	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (extinto ao vagar)	40 h	702
DIGITADOR (extinto ao vagar)	36 h	07
GUARDA MUNICIPAL	40 h	140
ORIENTADOR DE ESTACIONAMENTO ROTATIVO	40 h	160



LEI COMPLEMENTAR Nº. 239/98

Autor: Poder Executivo.

Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Maringá, Estado do Paraná.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MARINGÁ, ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, PREFEITO MUNICIPAL, sanciono a seguinte:

LEI COMPLEMENTAR:

TÍTULO I

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Do Regime Jurídico

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Estatuto do Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos da Administração Direta, Indireta e Fundacional do Poder Executivo e do Poder Legislativo do Município de Maringá.

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, funcionários são os legalmente investidos em cargos públicos, de provimento efetivo ou em comissão.

Art. 3º. Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que deve ser cometido a um funcionário.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimentos pagos pelos cofres públicos.

Art. 4º. É proibido o exercício gratuito de cargos públicos, salvo nos casos previstos em lei.



§ 7º. O funcionário efetivo exonerado do cargo em comissão ou da função gratificada terá direito à gratificação natalina, na forma prevista nesta subseção, e proporcionalmente ao período do exercício do cargo, sempre que superior a 15 (quinze) dias.

Subseção IV Da Gratificação pelo Exercício de Encargos Especiais

Art. 79. Para efeitos da concessão da gratificação prevista no inciso IV do artigo 75, será considerado como encargo especial a atividade que for exercida de forma contínua, que, embora atenda ao interesse público, seja alheia às atribuições do cargo efetivo, ou em condições anormais do regular exercício, mediante regulamentação específica.

Subseção V Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 80. Por quinquênio de efetivo exercício, no Município de Maringá, será concedido ao funcionário efetivo um adicional correspondente a 5% (cinco por cento), calculados sobre o padrão do respectivo vencimento, até completar 30% (trinta por cento).

§ 1º. O adicional será devido a partir do dia imediato àquele em que o funcionário completar o tempo de serviço exigido.

§ 2º. O funcionário que, nos termos desta Lei, exercer cumulativamente outro cargo, terá direito ao adicional em relação aos dois cargos, individualmente.

§ 3º. Não será considerado, no cálculo do adicional previsto neste artigo, o tempo em que o funcionário estiver afastado em virtude de:

- I - licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;
- II - licença para o serviço militar;
- III - licença para tratar de interesses particulares;
- IV - disposição funcional para exercício em órgão não-vinculado à Municipalidade, sem remuneração;
- V - penalidade disciplinar;

XVI – Auxílio de deslocamento;

§ 1.º As retribuições, gratificações e adicionais previstas nos incisos I, II, IV, V, VI, IX, X, XI, XII, XIII, XIV e XV serão consideradas na base de cálculo da remuneração do servidor nos períodos de licença com direito à remuneração.

§ 2.º As retribuições, gratificações e adicionais previstas nos incisos I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV e XV serão consideradas na base de cálculo da gratificação natalina, bem como para o pagamento do 1/3 de férias”.

Art. 3.º O artigo 79 da Lei Complementar n. 239/98 passa a vigorar com a seguinte redação:

***Art. 79.** Para efeitos da concessão da gratificação prevista no inciso IV do artigo 75, será considerada como encargo especial a atividade que for exercida de forma não eventual, que, embora atenda ao interesse público, seja alheia às atribuições típicas do cargo efetivo ou seja exercida em condições anormais do regular exercício, mediante regulamentação específica respeitada os seguintes requisitos: (NR)

I – fica vedada a concessão da Gratificação de que trata este artigo para o desempenho de encargos típicos de Direção ou Chefia;

II – fica vedada a concessão da Gratificação de que trata este artigo para desempenho de encargos típicos de outros cargos efetivos;

III – a Gratificação de que trata este artigo não pode ser percebida cumulativamente com a gratificação prevista no inciso II do art. 75 desta Lei;

IV – Não poderão ser pagos percentuais diferenciados a servidores que desempenhem o mesmo encargo especial nas mesmas condições;

V – a Gratificação será paga sempre na remuneração do mês seguinte ao da prestação dos encargos especiais, sendo devido sempre que a prestação dos encargos ultrapassar 1/3 do respectivo mês de referência.

§ 1.º Fica criada uma comissão permanente para análise prévia para a concessão da gratificação de que trata este artigo, com mandato administrativo de 2 (dois) anos, composta por servidores efetivos estáveis, da seguinte forma:

I – dois servidores indicados pela Secretaria de Recursos Humanos;

II – um Auditor de Controle Interno;

III – um Procurador Municipal;

IV – um servidor indicado pela Secretaria de Gestão;

§ 2.º A Gratificação de que trata este artigo será concedida pelo Secretário de Recursos Humanos, devendo ser ratificada pelo Chefe do Executivo, mediante parecer favorável da comissão prevista no parágrafo anterior.

§ 3.º A solicitação de pagamento da Gratificação de que trata este artigo será encaminhada pelo Secretário da pasta a que o servidor pertencer para análise da comissão permanente, e deverá conter a matrícula, o nome e o cargo do servidor, bem como a descrição das atividades consideradas encargos especiais e a justificativa de sua realização, responsabilizando-se civil, penal e administrativamente a autoridade pelas informações.

§ 4.º A gratificação de que trata o *caput*, paga sempre sobre o vencimento do primeiro nível do respectivo cargo, será concedida nos seguintes percentuais:

- I – 25% para encargos de baixa complexidade e/ou responsabilidade;
- II – 50% para encargos de média complexidade e/ou responsabilidade;
- III – 75% para encargos de alta complexidade e/ou responsabilidade;
- IV – 100% para encargos de altíssima complexidade e/ou responsabilidade;”

Art. 4.º Ficam criados os seguintes artigos na Lei Complementar n.

239/98:

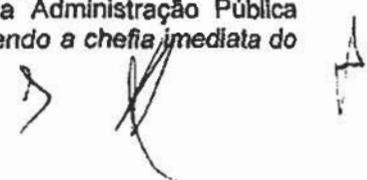
Subseção XI
Da Gratificação de Responsabilidade Técnica

Art. 100-B. A gratificação de responsabilidade técnica, fixada sempre sobre o vencimento inicial do respectivo cargo, será concedida aos servidores efetivos ocupantes dos seguintes cargos e nos seguintes percentuais:

- I – 50% do vencimento inicial do respectivo cargo ao ocupante do cargo efetivo de Técnico em Geomensura;
- II – 100% do vencimento inicial do respectivo cargo ao ocupante do cargo efetivo de Arquiteto;
- III – 100% do vencimento inicial do respectivo cargo ao ocupante dos cargos efetivos de Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Alimentos, Engenheiro Ambiental, Engenheiro Civil, Engenheiro Elétrico, Engenheiro Florestal, Engenheiro Químico e Engenheiro Sanitarista;

§ 1.º Somente será concedida a gratificação de que trata o *caput* deste artigo aos servidores que estejam exercendo as funções típicas dos cargos efetivos relacionados nos incisos anteriores junto a Administração Pública Direta ou Indireta do Poder Executivo Municipal, devendo a chefia imediata do

3



servidor comunicar imediatamente a Secretaria de Recursos Humanos na hipótese de o servidor deixar de desenvolver atividades típicas dos cargos efetivos previstos neste artigo, para fim de suspender o pagamento da Gratificação, sob pena de responsabilidade da chefia.

§ 2.º A percepção da gratificação de que trata este artigo não será cumulativa com a gratificação prevista no inciso I, IV, X, XII, XIII, XIV e XV do artigo 75 desta Lei.

§ 3.º A percepção da gratificação de que trata este artigo poderá ser cumulada com a gratificação de encargos de direção e chefia prevista no inciso II do artigo 75 desta Lei, desde que os encargos sejam desenvolvidos na área específica de atuação do cargo efetivo.

Subseção XII Da gratificação por local de serviço

Art. 100-C. Será concedida gratificação por local de serviço aos servidores detentores de cargo efetivo que atuem no Hospital Municipal, nas Residências Terapêuticas, no Abrigo Provisório Municipal e nas Unidades de Pronto Atendimento, zona norte e zona sul.

§ 1.º A gratificação por local de serviço será calculada no percentual de 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento inicial do respectivo cargo.

§ 2.º Só terá direito à percepção da Gratificação enquanto o servidor permanecer lotado nos locais definidos no *caput* deste artigo, devendo a chefia imediata do servidor comunicar imediatamente a Secretaria de Recursos Humanos na hipótese de o servidor deixar de desenvolver atividades nos locais definidos no *caput* deste artigo, para fim de suspender o pagamento da Gratificação, sob pena de responsabilidade da chefia.

§ 3.º A gratificação por local de serviço não se incorpora aos proventos de aposentadoria, nem servirá de base de cálculo para a contribuição previdenciária.

§ 4.º A percepção da gratificação de que trata este artigo não será cumulativa com a gratificação prevista nos incisos I, X, XI, XIII, XIV e XV do artigo 75 desta Lei.

Subseção XIII Da Gratificação de Atividade Específica

Art. 100-D. A gratificação de atividade específica, fixada sempre sobre o vencimento inicial do respectivo cargo, será concedida aos servidores efetivos ocupantes dos seguintes cargos que estejam desenvolvendo as seguintes atividades e nos seguintes percentuais:

S K A



LEI COMPLEMENTAR N. 966.

Autor: Poder Executivo.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores públicos efetivos do quadro geral da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Município de Maringá.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MARINGÁ, ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, PREFEITO MUNICIPAL, sanciono a seguinte

LEI COMPLEMENTAR:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1.º Fica instituído o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR – dos servidores públicos ativos do quadro geral da Administração Pública, Direta e Indireta, do Poder Executivo do Município de Maringá, submetidos ao regime estatutário, dispondo sobre a classificação dos cargos públicos, segundo suas características e atribuições, nos respectivos grupos de formação e subgrupos ocupacionais, bem como a descrição de suas atribuições, os requisitos para ingresso, a carga horária e os respectivos vencimentos.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos servidores do magistério e do Poder Legislativo, contemplados em plano de carreira instituídos por lei própria, nem aos servidores inativos ou pensionistas, salvo quanto aos inativos ou pensionistas do quadro geral do Poder Executivo que possuam paridade decorrente da Emenda Constitucional n. 41/2003.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 2.º O Plano de Carreira é o conjunto de medidas que oportuniza o desenvolvimento e crescimento funcional do servidor público municipal efetivo e tem como



§ 2.º Os concursos terão validade de até 1 (um) ano, a partir da data da publicação da homologação do resultado final, prorrogáveis uma única vez por igual período, a critério da Administração Municipal.

Art. 12. São considerados requisitos básicos para a nomeação:

I - a nacionalidade brasileira ou portuguesa nos termos da Constituição Federal;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aprovação em concurso público;

VII - não-exercício ou não-aposentadoria em cargo ou emprego público não-acumuláveis;

VIII - apresentação dos documentos exigidos por lei e pelas normas próprias da Administração Municipal, bem como, quando o cargo exigir, o registro no conselho profissional competente;

IX - outros previstos em lei ou regulamento específico.

Art. 13. Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, observadas as exigências de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, nos termos da lei, sendo-lhes, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso público.

Art. 14. O candidato, no prazo de 6 (seis) meses de sua nomeação, passará por treinamento introdutório e capacitação, devendo o órgão de recursos humanos levar ao seu conhecimento as normas da Administração Municipal, seus direitos e deveres, bem como todas as informações necessárias ao desempenho de suas funções.

Parágrafo único. O candidato, ao entrar em exercício, passará por um processo de integração no ambiente de trabalho, com a descrição de suas atividades e informações básicas necessárias para o desempenho regular de suas funções, sob pena de responsabilidade funcional de sua chefia imediata.



VII - doação de sangue, casamento, falecimento e alistamento eleitoral;

VIII - afastamento para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual ou municipal;

IX - licença compulsória.

§ 2.º Não será considerado, para efeitos de estágio probatório, o tempo em que o funcionário usufruir as seguintes licenças ou afastamentos, consecutivos ou não, sempre que somados atingirem mais de 60 (sessenta) dias no período de cada avaliação:

I - para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família;

II - à gestante, à adotante e à paternidade;

III - por acidente em serviço e doença profissional;

IV - para o serviço militar;

V - para concorrer a mandato eletivo, em conformidade com a legislação eleitoral;

VI - por disposição funcional, com ou sem ônus para o Município, para órgão federal, estadual ou municipal,

VII - por disponibilidade, nos termos da lei;

VIII - para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;

IX - para o desempenho de mandato classista;

X - compulsória;

XI - por prisão cautelar ou definitiva.

Art. 17. O servidor, durante o estágio probatório, somente poderá ser relatado para outro setor uma única vez.

Art. 18. A cessão, mediante anuência do servidor, para outros órgãos públicos ou nomeação para ocupar cargo em comissão ou função gratificada de servidor em estágio probatório implicará na suspensão da avaliação do estágio probatório até o seu retorno ao exercício das funções do cargo efetivo.

Parágrafo único. A nomeação de servidor em estágio probatório para ocupar função gratificada cujas atribuições tenham correlação com as atribuições do cargo efetivo não interromperá o estágio probatório.



iniciais do ensino fundamental;

II - GRUPO DE ENSINO MÉDIO – GEM: abrange os cargos cuja formação mínima exigida para ingresso é o ensino médio completo;

III - GRUPO DE ENSINO SUPERIOR – GES: abrange os cargos cuja formação mínima exigida para ingresso é o ensino superior completo.

TÍTULO VI DA TRAJETÓRIA DA CARREIRA

CAPÍTULO I DA PROGRESSÃO E DA PROMOÇÃO NA CARREIRA

Art. 44. As possibilidades de avanço na carreira, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em:

I – Progressão: correspondente à passagem de níveis, mediante o critério de merecimento, exclusivo de aprovação em avaliação de desempenho, até o máximo de 3 (três) níveis a cada interstício de avaliação.

II – Promoção: correspondente à passagem de referências, pela conclusão de formação superior a mínima exigida no concurso público para ingresso na respectiva carreira e tempo mínimo de 3 (três) anos na referência, conforme os critérios previstos nos artigos 54 e seguintes desta Lei.

CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO

Art. 45. Progressão é a evolução do servidor estável, por mérito, de um nível para outro, dentro de respectiva tabela de vencimento, limitado a 3 (três) níveis a cada interstício de 2 (dois) anos, conforme critérios estabelecidos, independentemente da promoção, mediante aprovação em avaliação de desempenho e pontuação.

Parágrafo único. Mérito é a demonstração de eficiência por parte do servidor no desempenho das atividades do cargo, sendo apurado por meio de avaliação de desempenho e comportamento, na forma a ser estabelecida em regulamentação própria.

Art. 46. Após realizada a avaliação dos servidores, a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho encaminhará relatório com o respectivo resultado ao Setor de Recursos Humanos, para efeito de progressão na carreira, de acordo com o número de pontos que o servidor tenha alcançado.

Art. 47. Somente não será concedida progressão ao servidor que, durante o interstício da avaliação:



- I - afastar-se do cargo por prisão judicial por prazo superior a 15 (quinze) dias, salvo quando comprovado inocência por decisão judicial;**
- II - tiver 5 (cinco) faltas ao serviço, sem justificativa;**
- III - afastar-se do cargo por licença sem vencimento por mais de 15 (quinze) dias;**
- IV - afastar-se do cargo em licença para tratamento de saúde por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, salvo nos casos de licença concedida para cirurgia, devidamente comprovada pela medicina ocupacional do Município, quando o prazo será estendido para 150 (cento e cinquenta) dias;**
- V - afastar-se do cargo em licença para tratamento de saúde de pessoa da família, sem vencimentos, salvo quando a licença for concedida ao servidor para acompanhamento de filho com deficiência ou doenças graves, devidamente comprovada pela medicina ocupacional do Município;**
- VI - afastar-se, por período igual ou superior a 120 (cento e vinte) dias, do cargo em licença compulsória em razão de doenças graves, contagiosas e/ou por interdição declarada pela autoridade sanitária competente, por motivo de doença em pessoa coabitante da residência do funcionário;**
- VII - afastar-se para prestar serviço militar;**
- VIII - ficar à disposição de órgão público não-vinculado ao Município, sem ônus, por período igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias.**
- IX - estiver em disponibilidade;**
- X - afastar-se para o exercício de mandato eletivo.**
- XI - estiver em estágio probatório;**
- XII - estiver aposentado pelo regime próprio do Município na data da publicação desta Lei;**
- XIII - tenha sofrido penalidade de suspensão através de processo administrativo disciplinar já transitado em julgado administrativamente;**
- XIV - não alcançar a pontuação mínima na avaliação de desempenho.**

uf



I - a obtenção de pontuação para avanço na carreira;

II - a constatação da necessidade de realização de curso de capacitação e aperfeiçoamento ao servidor, a ser proporcionado pelo Município.

§ 2.º A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I - *participação democrática*: a avaliação deve ser realizada em todos os níveis, com a participação direta do avaliado e de equipe específica para esse fim;

II - *universalidade*: todos os servidores, inclusive os que ocupem cargos ou funções de chefia, devem ser avaliados pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III - *objetividade*: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a avaliação deverá ser realizada por uma subcomissão, eleita pelos avaliados;

IV - *amplitude*: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação profissional do servidor que compreendem:

a) a formulação de políticas administrativas e sua aplicação para todos os setores da administração municipal;

b) o desempenho dos profissionais dentro de suas funções pertinentes;

c) a estrutura do órgão em que exerce a função;

d) as condições socioeducativas do público atendido pelo servidor;

e) os resultados da eficiência dos serviços de cada setor ou órgão da administração municipal;

V - *transparência*: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

Art. 52. A avaliação de desempenho do servidor, para efeitos da progressão, ocorrerá anualmente, sendo efetuada por Subcomissão de Avaliação de Desempenho, sob a coordenação e orientação de uma Comissão Permanente do Processo de Progressão.

↓



X - o servidor, quando membro da Subcomissão de avaliação de desempenho, ficará impedido de participar no momento em que estiver sendo efetuada a sua avaliação, sendo substituído pelo suplente;

§ 4.º Para a avaliação dos servidores lotados nas Unidades de Ensino, Unidades de Saúde e Centros Municipais, serão ainda observados os seguintes critérios:

I - na avaliação dos servidores lotados nas Unidades de Ensino e nos Centros Municipais, a Subcomissão será integrada pela Chefia da Unidade, pelo Supervisor ou Orientador Educacional e por 3 (três) servidores estáveis, sendo 2 (dois) titulares e 1 (um) suplente, indicados pelo grupo a ser avaliado;

II - na avaliação dos servidores lotados nas Unidades de Saúde do Município, a Subcomissão será integrada pelo titular do órgão hierarquicamente superior ao da chefia imediata, pela Chefia da Unidade e por 3 (três) servidores estáveis, sendo 2 (dois) titulares e 1 (um) suplente, indicados pelo grupo a ser avaliado;

III - as avaliações das chefias das Unidades de Saúde, Unidades de Ensino e Centros Municipais, serão efetuadas pelos superiores hierárquicos e pela Subcomissão formada nas respectivas unidades para avaliação dos servidores.

§ 5.º Compete à Comissão Permanente do Processo de Progressão:

I - orientar as chefias sobre os procedimentos da avaliação, instruindo sobre o acompanhamento, bem como o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho;

II - orientar as Subcomissões sobre o procedimento de avaliação sob seu encargo, inteirando-as das disposições específicas deste regulamento;

III - viabilizar junto ao órgão de recursos humanos a relação dos servidores que cumpriram o interstício para cada procedimento de progressão;

IV - fazer a distribuição e o recolhimento do material de avaliação junto às Subcomissões, em tempo hábil à finalização do procedimento de progressão respectivo;

V - coordenar, orientar e fiscalizar os trabalhos das Subcomissões de avaliação de desempenho;

VI - orientar as Subcomissões no sentido de obter a uniformização dos critérios de avaliação;

VII - determinar a revisão de avaliação, sempre que constatado que a mesma não condiz com o real comportamento do servidor;



ANEXO XII

ADMINISTRAÇÃO DIRETA

DESCRIÇÃO DE CARGO

CARGO: ADMINISTRADOR	CÓDIGO: 3101
GRUPO ENSINO SUPERIOR – GES IV	
REQUISITOS MÍNIMOS: ENSINO SUPERIOR COMPLETO E REGISTRO NO CONSELHO DA CATEGORIA PROFISSIONAL	

Descrição Sintética

realizar tarefas inerentes às áreas de planejamento, organização, direção e controle.

Descrição Detalhada

- planejar, coordenar e acompanhar a prestação de serviços técnico-administrativos, fazendo cumprir leis e regulamentos com função do interesse público e a serviço da comunidade;
- participar de estudos de política organizacional, diagnosticando e efetuando análises situacionais, propondo soluções e mudanças à sistematização e operacionalização de projetos, integrando equipe multi profissional;
- redigir pareceres, relatórios e laudos, em situações que requeiram conhecimentos e técnicas de administração, analisando situações e propondo alternativas para decisão superior, considerando os aspectos gerais;
- realizar pesquisas e estudos relacionados com a análise, planejamento, implantação, controle e solução dos problemas relacionados a administração de pessoal, classificação de cargos, organização e métodos, seleção e treinamento, administração orçamentária e outros;
- executar outras tarefas correlatas.



ESTADO DO PARANÁ

CARGO: MÉDICO (Cardiologia, Clínica Geral, Dermatologia, Ginecologia/Obstetrícia, Infectologia, Neurologia, Oftalmologia, Ortopedia, Patologia, Pediatria, Psiquiatria e Medicina do Trabalho)	CÓDIGO: 3301
GRUPO ENSINO SUPERIOR – GES VII	
REQUISITOS MÍNIMOS: ENSINO SUPERIOR COMPLETO E REGISTRO NO CONSELHO DA CATEGORIA PROFISSIONAL	

Descrição Sintética

realizar tarefas inerentes à área de saúde pública na especialidade.

Descrição Detalhada

- efetuar exames médicos, emitir diagnósticos, prescrever medicamentos e realizar outras formas de tratamento para os diversos tipos de enfermidades, aplicando recursos da medicina preventiva, terapêutica ou de emergência, examinando o paciente, diagnosticando, prescrevendo tratamento, prestando orientações e solicitando hospitalização, se necessário;
- requisitar, analisar e interpretar exames complementares de laboratório, para fins de diagnóstico e acompanhamento clínico;
- manter registro dos pacientes examinados, anotando a conclusão diagnóstica, tratamento prescrito e evolução da doença;
- prestar atendimento em urgências clínicas, cirúrgicas e traumatológicas;
- encaminhar pacientes para tratamento especializado quando for o caso;
- participar da formulação de diagnósticos de saúde pública, realizando levantamento da situação dos serviços de saúde do município, identificando prioridades, para determinação de programação a serem desenvolvidos;
- realizar avaliação periódica dos serviços prestados;
- participar dos trabalhos de prevenção e controle de doenças transmissíveis em geral (programas de vigilância epidemiológica);
- opinar e participar tecnicamente dos programas e atividades de assistência integral e saúde individual, bem como de grupos específicos, particularmente, daqueles prioritários e de alto risco;
- participar da operacionalização do sistema de referência e contra-referência do paciente nos diferentes níveis de atenção à saúde;
- participar de programas e atividades de educação sanitária, visando à melhoria da saúde do indivíduo, da família e da comunidade;
- efetuar pesquisas na área, visando contribuir para o aprimoramento da prestação dos serviços de saúde;
- participar das definições dos programas de atualização e aperfeiçoamento das equipes, que atuam na área de saúde, fornecendo subsídios técnicos para a composição dos conteúdos programáticos;
- participar de juntas médicas, avaliando a capacidade de pacientes, verificando suas condições de saúde, emitindo laudos para admissão de servidores, concessão de licenças, aposentadorias, readaptações, emissão de carteiras e atestados de sanidade física e mental;
- efetuar exames pré-admissionais, realizando o exame clínico, interpretando resultados dos exames complementares de diagnóstico, comparando os resultados finais com as exigências psicossomáticas de



cada tipo de atividades, para permitir a seleção do trabalhador de acordo com as atividades que executará;

- executar exames periódicos de todos os servidores ou em especial daqueles expostos a maior risco de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, fazendo exame clínico e/ou interpretando os resultados de exames complementares para controlar as condições de saúde dos mesmos e assegurar continuidade operacional e a produtividade;
- efetuar tratamento de urgência em casos de acidentes de trabalho ou alterações agudas da saúde, orientando e/ou executando a terapia adequada, para prevenir consequências mais graves ao trabalhador;
- avaliar em conjunto com outros profissionais, condições de insegurança, visitando periodicamente os locais de trabalho, para sugerir medidas destinadas a remover ou atenuar os riscos existentes;
- participar em conjunto com outros profissionais, da elaboração e execução de programa de proteção à saúde dos trabalhadores, analisando em conjunto os riscos, as condições de trabalho, os fatores de insalubridade, de fadiga e outros, para obter a redução de absenteísmo e a renovação de mão de obra;
- planejar e executar programas de treinamento das equipes de atendimento de emergências, avaliando as necessidades e ministrando aulas, para capacitar o pessoal incumbido de prestar primeiros socorros em casos de acidentes graves e catástrofes;
- participar de inquéritos sanitários, levantamentos de doenças profissionais, lesões traumáticas e estudos epidemiológicos, elaborando e/ou preenchendo formulários próprios e estudando os dados estatísticos, para estabelecer medidas destinadas a reduzir a morbidade e mortalidade decorrentes de acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de natureza não ocupacional;
- participar de atividades de prevenção de acidentes, comparecendo a reuniões e assessorando em estudos e programas para reduzir as ocorrências de acidentes de trabalho;
- executar outras tarefas correlatas.



ESTADO DO PARANÁ

ANEXO II

CLASSIFICAÇÃO DA ESTRUTURA DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO EM GRUPOS E SUBGRUPOS OCUPACIONAIS NA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA – MARINGÁ PREVIDÊNCIA

TABELA DE CARGOS, JORNADA DE TRABALHO E NÚMERO DE VAGAS PARA CADA CARGO

01 - GRUPO ENSINO FUNDAMENTAL - GEF

SUBGRUPO ENSINO FUNDAMENTAL – GEF I

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº DE VAGAS
AUXILIAR OPERACIONAL	40 h	02

SUBGRUPO ENSINO FUNDAMENTAL – GEF III

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº DE VAGAS
MOTORISTA I	40 h	01



ESTADO DO PARANÁ

02 - GRUPO ENSINO MÉDIO - GEM

SUBGRUPO ENSINO MÉDIO - GEM II

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº DE VAGAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (extinto ao vagar)	40 h	04
AGENTE ADMINISTRATIVO	40 h	06

SUBGRUPO ENSINO MÉDIO - GEM IV

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº DE VAGAS
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO (extinto ao vagar)	40 h	01

03 - GRUPO ENSINO SUPERIOR - GES

GRUPO ENSINO SUPERIOR - GES IV

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº DE VAGAS
ASSISTENTE SOCIAL	30 h	01