

LEI. Nº 085 de 16 de novembro de 2005.

Dispõe sobre a Reorganização e Reestruturação do PCCV – Plano de Cargos Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais, institui o Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos e dá outras providências nas relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal.

A CAMARA MUNICIPAL DE MEDIANEIRA, Estado do Paraná, aprovou, e eu, Prefeito Municipal em exercício, sanciono a seguinte,

L E I:

CAPÍTULO I

DAS DIRETRIZES BÁSICAS

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a reorganização e reestruturação do Plano de Cargos Carreira e Vencimentos, para todos os Servidores Públicos Municipais de Medianeira, cujos ocupantes poderão ser de Provimento Efetivo e em Comissão e incumbem-se da execução das atribuições inerentes ao Poder Público Municipal.

Art. 2º. Fica instituído o PCCV – Plano de Cargos Carreira e Vencimentos, com o objetivo específico de dar organicidade e sistematicidade à ação do Poder Público, fundamentando-se na valorização dos servidores, bem como buscando o aprimoramento dos serviços oferecidos aos cidadãos.

Art. 3º. A reorganização e reestruturação do PCCV – Plano de Cargos Carreira e Vencimentos, instituído por esta Lei, compreende três grandes Grupos Ocupacionais, denominados como ANEXOS I, II e III destinados exclusivamente para a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais e ao desenvolvimento pleno dos cidadãos e do Município de Medianeira, a saber:

I – GOGP – Grupo Ocupacional Geral Permanente – Anexo I – Quadro Geral de Cargos Carreira e Vencimentos para Servidores vinculados à Administração geral do Município, sendo seu provimento obrigatório por Concurso Público Municipal;

II – GOGT – Grupo Ocupacional Geral Transitório – Anexo II – Quadro Geral de Cargos de Provimento em Comissão, vinculados à Administração geral do Município, sendo seu provimento de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo Municipal;

III – GOGM – Grupo Ocupacional Geral Magistério – Anexo III – Quadro Geral de Cargos Carreira e Vencimentos para Servidores vinculados exclusivamente ao Magistério Municipal, sendo seu provimento obrigatório por Concurso Público Municipal.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURAÇÃO E COMPOSIÇÃO DE CARGOS E CLASSES

Art. 4º. A estrutura de Cargos Públicos, sua denominação e integração ao quadro, quantidade, carga horária e classes é determinada pelos Anexos **I, II e III**, parte integrante desta Lei, sendo vedado qualquer alteração desvinculada dos objetivos constantes do Art. 3º.

Art. 5º . Constituem o PCCV – Plano de Cargos Carreira e Vencimentos:

I – Quadro: é o quantitativo de cargos necessários para o desenvolvimento das ações do Poder Público na resolução de seus objetivos fundamentais;

II – Cargo: é o conjunto de funções e deveres, atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

III – Classe: é o agrupamento de cargos da mesma classe e denominação, segundo o grau de atribuições e responsabilidades, que formam uma carreira iniciando-se pela classe I e encerrando-se pela classe VIII, especificamente para cargos de Provimento Efetivo;

IV – Classe Específica: é o agrupamento de cargos da mesma classe e denominação do Magistério Municipal, segundo o grau de responsabilidade, que formam uma carreira iniciando-se pela classe I e encerrando-se pela classe VIII, com o acréscimo das letras a, b, c e d;

V – Vencimento Base: é o vencimento inicial para cada cargo, de acordo com sua denominação e especificações, exceto para Cargos de Provimento em Comissão, que terá vencimento único;

VI – Níveis de Vencimentos: é a progressão horizontal por meio de 15 (quinze) avanços financeiros, que determina por meio de algarismos romanos e ordem crescente, em qual nível de vencimentos ficarão enquadrados os atuais Servidores Públicos Municipais, conforme Anexos I e III mediante Decreto do Executivo Municipal, após a publicação desta Lei;

VII – Progressão Vertical: é a Promoção Funcional do Servidor Público Municipal, de uma classe para a classe imediatamente superior, respeitada a carreira do Servidor dentro da mesma categoria profissional, sendo vedada a transposição de um cargo para outro sem o princípio do Concurso Público Municipal de provas ou de provas e títulos.

§ Único: Na ocorrência de progressão vertical, caracterizada como promoção funcional do servidor dentro da mesma carreira de uma classe para outra, independentemente do nível de vencimento anterior, o reinício da carreira na nova classe será sempre pelo vencimento base, constante dos anexos I e III.

CAPÍTULO III DA INVESTIDURA EM CARGO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 6º . A investidura e o provimento de cargos públicos, constantes dos anexos I e III, do Município de Medianeira, dependerá exclusivamente de Concurso Público Municipal de provas ou de provas e títulos e dar-se-á sempre no vencimento base de cada cargo, facultada a existência de vaga que será certificada pela Divisão de Recursos Humanos da municipalidade, inclusive quando se tratar de ascensão de atuais servidores.

Art. 7º . A nova estruturação de Cargos Públicos Municipais, constantes dos anexos I, II e III desta Lei, absorve toda a estrutura de cargos públicos criados anteriormente, de acordo com a necessidade do Município de Medianeira, criando novos cargos com nova denominação e mantendo em extinção cargos julgados desnecessários, como Supervisor de Ensino I à VIII, Professor Licenciatura Curta IIIA a IIID, Professor Licenciatura Curta IVA à IVD, Auxiliar de

Odontologia, Bibliotecário, Educador de Rua, Assistente Educacional, Operador de Raio X, Agente Social e Atendente de Creche, permanecendo seus ocupantes enquadrados legalmente nos referidos cargos até ocorrer a vacância.

Art. 8º. Em cada um dos cargos criados por esta Lei, conforme Anexos I e III, será reservado um percentual de 3% (três por cento) para portadores de deficiência física, ficando a investidura e a posse condicionada a aprovação em Concurso Público Municipal de provas ou de provas e títulos, que será definida no Edital de Concurso Público Municipal, que levará em consideração as peculiaridades de cada cargo e deverá constar necessariamente:

- I** – os cargos a serem providos;
- II** – os requisitos exigidos em Lei e regulamentos;
- III** – a forma de seleção e aprovação;
- IV** – o prazo de validade do concurso;
- V** – a bibliografia utilizada para elaboração das provas, se for o caso.

Art. 9º. Para cada cargo, dos grupos conceituados nos artigos 3º, 4º e 5º, exceto o anexo II constante na Estrutura de Cargos, deverá ser elaborado pela Secretaria Municipal da Administração e a Divisão de Recursos Humanos com homologação por Decreto do Poder Executivo Municipal a descrição de cargos, das funções, tarefas e/ou atribuições e das responsabilidades obedecendo os seguintes requisitos:

- a)** Título do cargo, função, código e a vinculação hierárquica;
- b)** Descrição sumária do cargo;
- a)** Principais atribuições;
- b)** Forma de ingresso e jornada de trabalho;
- c)** Pré-requisitos;
- d)** Requisitos físicos e mentais;
- e)** Responsabilidade;
- f)** Equipamentos;
- g)** Posição no Plano de Carreira;

CAPÍTULO IV

IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS CARREIRA E VENCIMENTOS

Art. 10. Na implantação do Plano de Cargos, carreira e vencimentos criados por esta Lei, far-se-á o enquadramento dos atuais servidores públicos municipais, cargos de provimento efetivo obedecendo os seguintes critérios:

§ 1º . O enquadramento de que trata este artigo será individualizado por servidor, obedecendo o princípio da legalidade, relacionado com aprovação prévia em Concurso Público Municipal e função que exerce, conforme os requisitos exigidos para o cargo e obedecidos no que couber a posição no plano de carreira anterior, mediante Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 2º . Por ocasião do enquadramento, será observado rigorosamente o princípio da irredutibilidade de vencimentos, podendo neste caso e na hipótese de haver redutibilidade, ocorrer enquadramento superior a posição do servidor no plano de carreira anterior.

§ 3º . O servidor ocupante de Cargo de Provimento Efetivo, que na data da publicação desta Lei e por ocasião do enquadramento, esteja exercendo função e cargo do Grupo GOGT – Grupo Ocupacional Geral Transitório, anexo II, Cargos de Provimento em Comissão, será enquadrados no cargo efetivo conforme disposto no Parágrafo 1º. deste artigo.

§ 4º . O poder Executivo, mediante Decreto fará o enquadramento dos servidores nomeados exclusivamente em Cargos de Provimento em Comissão, constantes do Anexo II.

Art. 11. Cabe à Divisão de Recursos Humanos, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a aprovação desta Lei, realizar o enquadramento dos funcionários pertencentes ao quadro de servidores do Município, sendo que na hipótese do servidor enquadrado discordar de seu novo enquadramento, poderá recorrer mediante petição fundamentada ao Chefe do Executivo Municipal num prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§ Único. O disposto neste artigo aplica-se, obedecendo os critérios citados no artigo 5º.

CAPÍTULO V

DA CARREIRA DO SERVIDOR NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 12. Considera-se carreira no Serviço Público Municipal, a oportunidade evidente, que o Município de Medianeira dá aos Servidores Públicos Municipais de Medianeira, cargos de Provimento Efetivo, legalmente investidos por concurso público municipal, para ascender pessoalmente e profissionalmente no Serviço Público, de acordo com suas habilidades e desenvolvimento de suas funções, considerando sua efetividade e permanência no Serviço Público Municipal.

§ Único – Cumprindo o princípio da impessoalidade, o Município de Medianeira assegurará a participação dos Servidores Públicos Municipais, no âmbito do Poder Executivo Municipal, em cursos de capacitação, treinamento e aperfeiçoamento continuado, podendo inclusive conceder licença remunerada por períodos não superiores a 30 (trinta) dias consecutivos.

Art. 13. O Servidor Público Municipal, só poderá ascender no Plano de Carreira, instituído por esta Lei, após cumprimento do Estágio Probatório de 36 (trinta e seis) meses, sendo o referido critério tanto para fins de progressão em avanços financeiros na horizontal, como para fins de progressão na vertical, conforme Anexos I e III, submetido o estagiário a rigorosa avaliação de desempenho durante todo o período improrrogável do Estágio Probatório.

§ 1º Como condição para a aquisição da estabilidade no cargo e no serviço público municipal, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por objetivos, que será promovida por comissão instituída para esta finalidade, a qual será designada por Decreto do Poder Executivo Municipal, garantindo a participação de um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais na Comissão do Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos constantes desta Lei.

§ 2º : Será considerado inapto para continuar no serviço público municipal, o servidor que esteja cumprindo estágio probatório, e submetido à rigorosa avaliação de desempenho por objetivos, for reprovado por 3 (três) semestres consecutivos ou alternados, com nota final inferior à 70% (setenta por cento), de acordo com o que determinar o Sistema de Avaliação de Desempenho por objetivos.

Art. 14. O servidor Público Municipal, que adquirir estabilidade no serviço público municipal, após aprovação no estágio probatório, poderá ser convocado pelo Chefe do Poder

Executivo Municipal, para exercer Cargo em Comissão, neste caso deverá o mesmo assinar termo de opção pelos vencimentos, sendo vedado a acumulação de Cargos e Vencimentos, ficando o Servidor Efetivo, com o direito de ascender no Plano de Carreira e Vencimentos, durante todo o período em que estiver como Cargo em Comissão, Mandato Classista e Eletivo.

§ Único. Havendo compatibilidade de horários mediante comprovação, poderá ocorrer acumulação lícita de Cargos Públicos, de acordo com o que determina a Constituição Federal, Art. 37, inciso XVI, observado em qualquer caso o limite estabelecido no inciso XI e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Medianeira.

Art. 15. Os avanços de vencimentos, denominado progressão horizontal, conforme determina o Art. 5º, inciso VI, desta Lei, será parte integrante do Plano de Carreira dos Servidores e só será processado através do Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos instituídos por esta legislação, garantindo a participação de um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais na Comissão de Avaliação e com seus regulamentos próprios mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal.

§ 1º Os avanços de vencimentos, que obedecerá rigorosamente ao Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos, será efetivado após aprovação do Servidor em Estágio Probatório, e subseqüentemente de três em três anos, desde que ocorra aprovação continuada do Servidor Efetivo, vedada em qualquer hipótese o desvio de cargo e função.

§ 2º A aprovação continuada do Servidor, a que se refere o § 1º, se dará a cada semestre dentro do ano comercial, exceto para fins de aprovação do Servidor Estagiário, que deverá obedecer em qualquer caso a data de nomeação e investidura no Serviço Público Municipal.

Art. 16. A ascensão dos Servidores Públicos Municipais, com a passagem de uma classe para outra classe dentro da mesma linha vertical, denominada como progressão vertical e Promoção funcional, conforme determina o Art. 5º, Inciso VII, desta Lei, é parte integrante do Plano de Carreira dos Servidores e só será processado através do Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos instituído por esta legislação, acrescido de requisitos próprios e critérios diferenciados para cada cargo, os quais deverão constar de regulamentos próprios mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal, obedecido em qualquer caso a existência de vaga.

§ Único Além da exigência de existência de vaga, a progressão vertical com a passagem de uma classe para a outra, obedecerá no que couber o interstício de 3 (três) anos, sendo vedado mais de uma passagem vertical durante o triênio, mediante requisitos próprios e critérios diferenciados para cada cargo.

CAPÍTULO VI DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 17. Considera-se Plano de Vencimentos a oportunidade proporcionada ao servidor estável para:

I – Progredir horizontalmente em níveis de vencimentos, através de avanços financeiros em ordem crescente conforme Anexos I e III, parte integrante desta Lei, mediante aprovação contínua que se dará pelo Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos;

II – Progredir verticalmente em níveis de carreira e vencimentos, dentro da mesma carreira, conforme Anexos I e III, obedecidos em qualquer caso o requisito prioritário do Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos, concomitantemente com a comprovação de graduação profissional superior, considerando cursos de capacitação pessoal e profissional, currículo escolar, graduação, pós graduação ou outro nível de formação superior, condicionada a existência de vaga.

III – Após o enquadramento dos atuais Servidores Públicos Municipais, conforme Art. 10 desta Lei, que definirá em qual nível de vencimento base ou efetivo foi enquadrado cada servidor, fica à Divisão de Recursos Humanos, autorizada a proceder a atualização dos assentamentos individuais decorrentes, inclusive para fins de atualização do sistema SIM/AP e SIM/AM, do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

IV – Além do Vencimento Efetivo nos termos do enquadramento legal, fica o Poder Executivo Municipal autorizado a designar e conceder de acordo com a realidade de cada órgão da Administração Pública Municipal, mediante comprovação da existência de recursos orçamentários, as seguintes vantagens pecuniárias:

a) Função Gratificada para Servidores convocados para o exercício de Função de Direção, Chefia e Assessoramento, exceto os servidores vinculados ao grupo GOGM, num percentual mínimo de 10% (dez por cento) e máximo de 40% (quarenta por cento), calculado sobre o Nível Efetivo de vencimentos do servidor, a qual será regulamentada por Decreto do Executivo Municipal;

b) Regime Especial para Servidores nomeados exclusivamente em Cargo de Provisão em Comissão, sendo a convocação e designação por tempo integral e dedicação exclusiva, com percentual mínimo de 10% (dez) por cento e máximo de 40%(quarenta por cento) calculado sobre o símbolo do Cargo em Comissão, respeitada a posição de Chefia, Direção e Assessoramento;

c) As vantagens pecuniárias de que trata este Artigo, não poderá ser acumuladas, nem incorporadas, sendo as mesmas de caráter transitório e só poderá ser concedida mediante autorização do Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante Decreto Municipal, podendo mediante termo de opção do servidor, fazer parte do total da remuneração para fins de desconto previdenciário e outros encargos.

d) Aos Servidores Públicos Municipais Estudantes como valorização e incentivo a formação profissional a nível de graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado será concedido uma FG de 10% (dez por cento) sobre o vencimento efetivo, limitado a uma graduação, uma pós-graduação, um título de mestre e um doutorado na área específica.

Art. 18. A progressão horizontal definida como avanços financeiros e a progressão vertical, definida como promoção funcional, só será processada se atendidos pelo Servidor Público Municipal, os seguintes requisitos:

I – Ter ininterruptamente no mínimo 3 (três) anos de tempo de efetivo exercício no cargo e no serviço público municipal, e sido aprovado no Estágio Probatório;

II – Ter sido avaliado em pelo menos 6 (seis) avaliações de desempenho por objetivos, com aprovação de no mínimo 70%,(setenta por cento) dos objetivos propostos pelo Sistema de Avaliações de Desempenho por Objetivos;

Art. 19. O servidor concursado e de carreira, uma vez estável no serviço público municipal e na hipótese de estar exercendo cargo em comissão, mandato classista e eletivo, terá direito aos avanços financeiros propostos na progressão horizontal e progressão vertical como ascensão, de acordo com o Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos, sendo obrigatório o registro nos assentamentos individuais para todos os fins e a aludida avaliação de desempenho por objetivos.

§ Único: É vedado o pagamento de qualquer espécie de vencimentos, que não estejam de acordo com o proposto neste capítulo e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Medianeira, respondendo os autores por crime de responsabilidade.

CAPÍTULO VII DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 20. Os cargos de provimento em comissão, criados por esta Lei, nos termos do Anexo II, se destinam exclusivamente para atender encargos de Chefia, Direção e Assessoramento. São de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal, e serão exercidos, exclusivamente, por servidores municipais de carreira técnica e profissional.

§ 1º. O Poder Executivo Municipal, não dispondo de servidores municipais de carreira técnica e profissional, nos casos previstos nesta Lei Municipal, para ocupar cargos em comissão e funções de confiança, poderá nomear pessoas de outras esferas de governo ou da iniciativa privada, desde que possuam habilitação profissional para ocupar cargo em comissão.

§ 2º. Ficam extintos do atual Quadro de Cargos em Comissão, conforme anexo I, parte integrante da Lei 028/04, de 22 de Dezembro de 2004, 01 Cargo de Encarregado em Advocacia, Símbolo CC-2 e 12 Cargos de Assistente de Divisão, Símbolo CC-7, totalizando uma redução de 13 (treze) Cargos em Comissão, passando o Anexo II, desta Lei a nova numeração de Cargos e nova denominação, permanecendo inalterado a carga horária e a simbologia de vencimentos.

Art. 21. Os Secretários Municipais, assim considerados como agentes políticos, serão remunerados por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, sendo seus subsídios fixados pelo Legislativo Municipal, concomitantemente com a fixação dos subsídios do Prefeito Municipal e Vice-Prefeito Municipal.

Art. 22. Os cargos de provimento em comissão, só serão providos à medida em que forem instalados os órgãos de que forem titulares, de acordo com imperiosa necessidade, interesse público e conveniência do Poder Executivo Municipal, respeitado o princípio da eficiência e economicidade no serviço público municipal.

§ Único: Para efeitos desta Lei, consideram-se cargos em comissão, os descritos no GOGT - Grupo Ocupacional Geral Transitório, denominado de anexo II, parte integrante desta Lei, inseridos necessariamente a quantidade, denominação do cargo, carga horária, símbolo e valores do vencimento.

CAPÍTULO VIII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR OBJETIVOS

Art. 23. Fica instituído por esta Lei o Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos, o qual será objeto prioritário dentro do PCCV – Plano de Cargos Carreira e Vencimentos, aplicado com exclusividade para todos os servidores públicos municipais, cargos de provimento efetivo e inclusive cargos de provimento em comissão, identificada como base fundamentada, tanto para aferir a aprovação dos servidores que estejam cumprindo estágio probatório, como para fins de progressão, promoção e ascensão no servidor público municipal estável.

§ 1º . A ausência da Avaliação de Desempenho por Objetivos, nos termos e condições previstos no Sistema de Avaliação regulamentados por Decreto do Executivo Municipal, implicará em nulidade de qualquer ato isolado.

§ 2º. O servidor público municipal, investido na função de Chefia, Direção e Assessoramento ou designado para responder pela citada avaliação de desempenho, na hipótese de dar causa a qualquer ato nulo, será responsabilizado na forma da Lei.

§ 3º. O sistema de avaliação de desempenho por objetivos, será de forma continuada, e no mínimo deverá ser processada semestralmente, ou a contar da investidura do servidor em cargo público municipal, com critérios específicos determinado pelo regulamento próprio, mediante Decreto do Executivo Municipal.

Art. 24. O Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos, instituído por esta Lei, exigirá o rigoroso cumprimento das seguintes etapas:

I – pré-desempenho: nesta etapa, são estabelecidos os critérios de avaliação e aferição de desempenho, iniciando-se no princípio de cada semestre ou de acordo com a data de investidura do servidor no serviço público municipal, a qual determinará metas, tarefas, atividades, com registro em formulário próprio e mediante a participação conjunta do servidor avaliado e da chefia imediata;

II – desempenho: nesta etapa à chefia imediata ou designada, para o acompanhamento assíduo do desempenho do servidor, registrando quando necessário, no formulário, fatos significantes que justifique o registro ou anotação, respeitada a participação de ambos e assinaturas em campo próprio do formulário;

III – pós-desempenho: nesta etapa que ocorrerá sempre 15 (quinze) dias antes do término do semestre, a chefia imediata e o servidor avaliado devem formalizar o resultado final da avaliação de desempenho por objetivos semestral, aferindo o resultado, comparando com o que foi proposto na etapa I, sua realização conforme etapa II e resultado final proposto na etapa III, nos termos do regulamento próprio.

§ Único: Independentemente do resultado final da avaliação, a mesma será homologada pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho por Objetivos, que será designada pelo Chefe do Executivo Municipal, e garantir a participação de um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, conforme Art. 13, § 1º, a qual levará em consideração os critérios específicos constantes do regulamento próprio do Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos.

Art 25. A chefia imediata após ter cumprido rigorosamente com as atribuições de avaliadora, seja de um ou mais avaliados, será especialmente avaliado por seus subordinados nos seguintes quesitos:

- I** – competência profissional;
- II** – habilidade e espírito de liderança;
- III** – transparência e eficiência;
- IV** – moralidade pública e impessoalidade.

Art.26. Dentro das 3 (três) etapas do Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos, conforme Art. 25, será priorizado as seguintes fases:

- a) Fase 1 – Negociação do Pré-desempenho;
- b) Fase 2 – Registro das metas e atividades;
- c) Fase 3 – Padrão do pré-desempenho;
- d) Fase 4 – Acompanhamento do desempenho e eficiência;
- e) Fase 5 – Análise dos resultados no pós-desempenho;
- f) Fase 6 – Análise do perfil e qualificação profissional;
- g) Fase 7 – Auto-desenvolvimento pessoal e profissional
- h) Fase 8 – Apropriação do resultado final.

Art.27. Integrará o Sistema de Avaliação de Desempenho por Objetivos, fatores comuns de avaliação, atribuídos a todos os servidores públicos, independentemente de sua lotação, tempo de serviço, grupo ocupacional ou formação profissional, a saber:

- I** – Qualidade e Eficiência no trabalho;
- II** – Quantidade e Produtividade efetiva;
- III** – Assiduidade no trabalho;
- IV** – Pontualidade;
- V** – Cooperação e prontidão;
- VI** – Iniciativa e visão futurista
- VIII** – Assimilação de Idéias e novos métodos;
- IX** – Relacionamento Pessoal e Interpessoal
- X** – Interesse e espírito de equipe;
- XI** – Aplicabilidade e persistência;
- XII** – Planejamento e Organização
- XIII** – Auto-desenvolvimento pessoal e profissional

Art. 28. A avaliação de desempenho por objetivos, instituída na forma desta Lei, a qual será regulamentada por Decreto do Poder Executivo Municipal, fica subordinada à supervisão, orientação, administração e regulamentação da Divisão de Recursos Humanos, com aval da Secretaria Municipal da Administração.

§ 1º : além do princípio básico da avaliação de desempenho por objetivos, que será efetivada pela chefia imediata e pelo servidor avaliado, o Poder Executivo Municipal, designará Comissão Especial de Avaliação de Desempenho por Objetivos, que terá por atribuições, orientar, formar, acompanhar e homologar os resultados finais de cada avaliação, mediante parecer conclusivo.

§ 2º : Na hipótese de haver divergências na avaliação, ou mesmo havendo discordância por parte do avaliado, que poderá não concordar com sua avaliação, a referida comissão terá a incumbência de em última instância conciliar e resolver qualquer divergência ou discordância, mediante petição fundamentada do interessado, num prazo de 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO IX DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art.29. O Magistério Municipal de Medianeira, é definido, planejado e reorganizado através do Anexo III, desta Lei, denominado como GOGM – Grupo Ocupacional Geral Magistério, com característica específica e integra automaticamente o PCCV – Plano de Cargos Carreira e Vencimentos de todos os servidores públicos municipais, destinado a valorização do Magistério Público Municipal.

§ 1º . Integram o GOGM – Grupo Ocupacional Geral Magistério, os profissionais da educação, que exerçam exclusivamente atividades de docência e suporte pedagógico direto as atividades educacionais, incluída à direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação escolar e assistência ao educando.

§ 2º . A valorização do magistério municipal, dar-se-a, pelo aperfeiçoamento profissional, desenvolvimento do servidor na carreira e formação pedagógica contínua para todos os que estão vinculados exclusivamente na rede municipal de ensino.

§ 3º . A rede municipal de ensino, a que se refere o parágrafo anterior, são às unidades escolares que desenvolvem atividades ligadas ao desenvolvimento do ensino fundamental, pré-escolas e os centros de educação infantil.

Art. 30. A carreira do Magistério Municipal é específica e caracterize-se pelo exercício de atividades permanentes, voltadas especialmente para:

I – o pleno desenvolvimento do educando e seu preparo para o exercício da cidadania.

II – a gestão descentralizada e democrática do ensino público.

III – a garantia do padrão de qualidade e eficiência.

Art. 31. A investidura nos cargos que compõe a carreira do magistério municipal, ocorrerá com a posse e será efetivada através de nomeação na classe inicial e vencimento base, correspondentes à habilitação e qualificação acadêmica do profissional, cumprida a exigência de aprovação em concurso público de provas e títulos, conforme dispõe o Art. 5º , inciso IV, desta Lei.

§ Único: os servidores nomeados por concurso público municipal e vinculados exclusivamente ao magistério municipal, ficam igualmente subordinados ao Estágio Probatório de 36 (trinta e seis) meses, conforme disposições legais constantes do Art. 13 desta Lei.

Art. 32. Os servidores públicos municipais, vinculados exclusivamente ao quadro do magistério municipal, além de serem submetidos à avaliação de desempenho por objetivos, comum a todos os servidores municipais, serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho Semestral, que incluirá obrigatoriamente parâmetros de qualidade no exercício profissional, conforme dispõe a LDB – Lei de Diretrizes Básicas da educação.

§ 1º . A Avaliação Especial de Desempenho, será regulamentada por Decreto do Executivo Municipal, a qual será exclusiva para fins de aferir tanto a aprovação do Servidor no estágio probatório, como para a progressão na horizontal e promoção vertical no PCCV - Plano de Cargos Carreira e Vencimentos.

§ 2º . O servidor público municipal, vinculado ao magistério municipal, que tiver 3 (três) avaliações especiais de desempenho negativas, dentro do estágio probatório, será considerado inapto para continuar no serviço público municipal, devendo ser exonerado de ofício respeitado o prazo para defesa de 10 (dez) dias.

Art. 33. O regime de trabalho de servidor integrante do quadro do magistério, com atuação na educação infantil ou no ensino fundamental, poderá ser de 01 (um) ou 02 (dois) cargos

§ 1º:- Cada cargo do magistério representa um período matutino, vespertino ou noturno integral de trabalho, correspondente a 20 (vinte) horas semanais.

§ 2º - A critério da administração, poderá ocorrer desdobramento de cargo de outro servidor estável integrante do quadro de magistério, desde que não ocorra acúmulo de cargos, para suprir vaga temporária decorrente de afastamento do titular, nas seguintes hipóteses:

I -Licença para tratamento de saúde;

II – Licença Gestação.

§ 3º - A remuneração pelo desdobramento de cargo a que se refere o parágrafo anterior será equivalente ao valor do nível inicial da classe.

§ 4º - Os demais critérios para o desdobramento a que se refere o § 2º deste artigo serão estabelecidos em Regulamento e Regimento Interno da Secretaria Municipal de Educação.

§ 5º - Comprovada a existência de vagas nos Centros de Educação Infantil, nos cargos de atendentes de Centro Educacional, conforme anexo III desta Lei e a indisponibilidade de candidatos aprovados anteriormente em concurso público, realizar-se-a novo Concurso Público.

§ 6º - A critério da Administração e para suprir necessidades nos Centros de Educação Infantil admitir-se-á em caráter excepcional, para cargo de atendente de Centro de Educação Infantil:

a) Provimento e contratação temporária, teste seletivo;

b) Substituição emergencial de titulares de cargo de professores, por remanejamento deste para Educação Infantil e Ensino Fundamental.

§ 7º O Calendário Escolar contemplará hora-atividade para os integrantes do quadro do magistério.

Art. 34. O exercício do magistério é especial e exige , como qualificação mínima a seguinte formação:

I – em nível médio, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro séries iniciais ou ciclos correspondentes do ensino fundamental;

II – superior, em curso de licenciatura de graduação plena, com habilitação específica na área do magistério e correspondente para a docência de disciplinas nas séries finais ou ciclos correspondentes do ensino fundamental;

III – superior, em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência de disciplinas específicas das séries finais do ensino fundamental.

Art. 35. Os elementos constitutivos do GOGM – Grupo Ocupacional Geral Magistério é o constante do Anexo III, desta Lei, com denominação, quantitativo, carga horária e avanços de vencimentos, acrescido das letras a, b, c e d, em cada classe, formando a carreira progressiva do servidor exclusivo do magistério, sendo seu provimento obrigatório por concurso público municipal de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em Edital de Concurso Público.

§ Único: O cargo de professor em qualquer de suas classes, será considerado para todos os efeitos, como cargo acumulável na forma do Art. 36, inciso XVI, letra “a”, da Constituição Federal, sendo cada um de 20 h. semanais, sendo vedado sua fração ou acumulação superior a de 2 (dois) cargos de professor no serviço público, seja federal, estadual ou municipal.

Art. 36. Especificamente a carreira do magistério municipal abrange desde o profissional docente que está iniciando a carreira indo até a oportunidade de se tornar Doutor com titulação na área de educação, a saber:

Professor IA à ID – integra os profissionais que tenham concluído o ensino médio, na modalidade normal com diploma de docente;

Professor IIA à IID – integra os profissionais que tenham concluído o ensino médio, na modalidade normal com diploma de docente e mais um ano de estudos adicionais na área de educação;

Professor IIIA à IIID – integra os profissionais que tenham concluído o ensino superior em curso de licenciatura curta na área de educação, definindo-se como cargo em extinção.

Professor IVA à IVD – integra os profissionais que tenham concluído o ensino superior em curso de licenciatura curta, e estudos de especialização na área de educação, definindo-se como cargo em extinção;

Professor VA à VD – integra os profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena na área de educação.

Professor VIA à VID – integra os profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena e uma pós graduação como especialista na área de educação;

Professor VIIA à VIID – integra os profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena, uma pós graduação como especialista na área de educação e título de mestre na área de educação;

Professor VIIIA à VI IID – integra os profissionais que tenha feito carreira no magistério municipal até chegar ao cargo de Professor VIIA à VIID e possuam título de Doutor na área de educação.

§ Único: O desenvolvimento do profissional da educação na carreira, ocorrerá mediante a avaliação de desempenho por objetivos comum a todos os servidores públicos municipais, concomitantemente com a Avaliação Especial de Desempenho, prevista no Art. 32 §§

1º e 2º desta Lei, hipótese que será indeferido no caso do servidor estar em desvio de cargo, função e fora da docência, conforme disposições contidas no Art. 29 § 1º.

CAPÍTULO X

DAS GRATIFICAÇÕES ESPECÍFICAS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art. 37. Aos profissionais vinculados exclusivamente ao magistério municipal, será concedido gratificações específicas, por encargos e atribuições específicas do profissional da educação, consideradas como valorização do magistério municipal, desde que amparadas pelo Orçamento Municipal e tenha previsão de financiamento pelo Fundef ou outro fundo federal que venha em sua sucessão.

§ 1º : São consideradas encargos e atribuições específicas do Magistério Municipal, com critérios de seleção e designação pela Secretaria Municipal de Educação, mediante autorização do Poder Executivo Municipal, o seguinte:

- a) a função de Diretor de Unidade Escolar, Centro de Educação Infantil ou similar, vinculado à educação, FG. de até 20% (vinte por cento) sobre o vencimento efetivo, observado no que couber a eleição para a função de Diretor de Unidade Escolar, ou de Centro de Educação Infantil, se for o caso;
- b) a função de Supervisor Pedagógico em unidade escolar ou Centros de Educação Infantil ou similar, vinculado à educação, FG. de até 15% (quinze por cento) sobre o vencimento efetivo;
- c) a função de Orientador Educacional e assistência ao educando, FG. de até 15% (quinze por cento) sobre o vencimento efetivo;
- d) a função de Supervisor Pedagógico de Secretaria, FG. de até 15% (quinze por cento) sobre o vencimento efetivo;
- e) a função de Coordenador de Projetos Educacionais, FG. de até 15% (quinze por cento) sobre o vencimento efetivo;
- f) a função de Professor especialista em classe especial, FG. de até 20% (vinte por cento) sobre o vencimento efetivo;
- g) para o Professor Estudante, como valorização e incentivo à educação, desde que estejam em curso de graduação a nível de licenciatura plena, pós graduação, mestrado ou doutorado na área de educação, será concedido uma FG. de 10% (dez por cento), sobre o vencimento efetivo, limitado a uma graduação, uma pós graduação, um título de mestre em educação e um título de Doutor em educação.

§ 2º O incentivo à educação de que trata o Art. 37, § 1º, letra “g”, só poderá ser concedido, se o Professor requerente comprovar aprovação final no Estágio Probatório de 36 (trinta e seis) meses e não tiver sido beneficiado com o respectivo incentivo à educação no triênio anterior a data do requerimento.

§ 3º Será obedecido em qualquer hipótese a limitação a uma graduação a nível de licenciatura plena, uma pós graduação na área de educação, um título de mestre em educação e um título de Doutor em Educação.

§ 4º Na eventualidade de haver professores percebendo incentivo a educação, por mais de uma modalidade, conforme preceitua o § 3º, combinado com o critério do triênio anterior constante do § 2º, este será cessado imediatamente após a publicação desta Lei.

Art. 38. Os demais profissionais que trabalham rotineiramente e exclusivamente na área de educação, ou sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e que não estejam vinculados diretamente ao GOGM – Grupo ocupacional Geral Magistério, farão jus a Gratificação de Função nos termos do Art. 17, inciso IV letra "a", especificamente para os Cargos de Secretário Escolar, Assistente Educacional, Bibliotecário, ou outros cargos vinculados ao GOGM – Grupo Ocupacional Geral Permanente.

Art.39 A manutenção de profissionais docentes auxiliares por turma de primeira série do ensino fundamental, não poderá ser superior à 5% (cinco por cento) do total de profissionais docentes titulares lotados no referido estabelecimento, sendo obrigatório o revezamento de docente auxiliar para docente titular, pelo menos durante 1 (um) semestre durante o ano letivo.

Art.40. A jornada mínima de trabalho, tanto para o docente titular, como para o docente auxiliar, será de 20 (vinte) horas semanais, em um turno diário completo, que equivalerá ao exercício de um cargo, podendo ser divididas entre horas-aula e horas-atividade, limitada a hora-atividade à 20% (vinte por cento) da jornada normal de trabalho.

§ 1º. A hora-atividade, tem como fundamentação básica, o planejamento, a avaliação do trabalho didático, a preparação de aulas, incluindo a colaboração com a comunidade escolar e estudantil, com reuniões pedagógicas e aperfeiçoamento profissional, sendo exclusiva para profissionais do GOGM – Grupo Ocupacional Geral Magistério.

§ 2º. Cumprindo o princípio da impessoalidade, o Município de Medianeira assegurará a participação dos profissionais da área de educação e Centros de Educação Infantil, no âmbito do Poder Executivo Municipal, em cursos de capacitação, treinamento e aperfeiçoamento continuado, podendo inclusive conceder licença remunerada por períodos não superiores à 30 (trinta) dias consecutivos.

§ 3º . Os profissionais do Magistério Municipal, gozarão anualmente 30 (trinta) dias de férias regulamentares, sem prejuízo dos recessos escolares distribuídos de acordo com a realidade da unidade escolar ou centro de educação infantil onde esteja lotado, conforme se dispuser o regimento interno da unidade escolar ou do centro de educação infantil, respeitado o calendário escolar proposto pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 4º . Os demais servidores públicos municipais, independentemente de estar vinculados ao magistério municipal, gozarão 30 (trinta) dias de férias, conforme disposições do Estatuto dos Servidores Municipais de Medianeira.

Art. 41. O Município de Medianeira, aplicará no que couber, no mínimo 60% (sessenta por cento), dos recursos provenientes do FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, de que trata a Lei Federal 9.424/96, na manutenção do magistério municipal, considerando a remuneração de profissionais da educação em efetivo exercício no ensino fundamental público, incluídos os encargos sociais e patronais.

Art. 42. O enquadramento dos atuais profissionais do magistério municipal, dar-se-a, de acordo com o Anexo III, que denomina o GOGM – Grupo Ocupacional Geral Magistério e nos termos do Art. 10, desta Lei, observado rigorosamente a irredutibilidade do vencimento efetivo.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43 Fica mantido o mês de maio, como data base para concessão de reajustes dos vencimentos a todos os servidores públicos municipais, independentemente do grupo ocupacional a que esteja vinculado e dos reajustes concedidos em datas anteriores, extensivo aos ativos, inativos e pensionistas.

§ 1º . O Poder Executivo Municipal poderá reajustar os vencimentos de seus servidores, a qualquer tempo e em qualquer data, desde que obedecidos os princípios e critérios compatíveis com a arrecadação municipal e os limites estabelecidos pela constituição.

§ 2º . Fica autorizado o Poder Executivo Municipal, a proceder aos reajustes dos vencimentos dos servidores municipais a que alude o presente artigo, mediante Decreto.

Art. 44 Aplica-se a presente Lei, no que couber aos Servidores Inativos e Pensionistas da municipalidade, levando-se em consideração o Ato de Aposentadoria ou de Pensão, sua homologação final e modalidade do benefício.

Art. 45 A vantagem de caráter pessoal, denominada de Adicional de Produtividade, paga até a promulgação e publicação desta Lei, pelos critérios de Avaliação de Desempenho por Objetivos, passa a ser incorporada nos vencimentos efetivos de cada servidor efetivo, servindo de base final para fins do enquadramento, conforme Artigos 10 e 36 desta Lei.

Art. 46 Esta Lei passará a vigorar a partir da data de sua publicação, ficando revogadas as seguintes legislações: Lei 002/95, de 24 de Fevereiro de 1995, Lei 007/97, de 21 de Fevereiro de 1997, Lei 020/98, de 10 de Julho de 1998, Lei 047/98, de 16 de Dezembro de 1998; Lei 049/98, de 16 de Dezembro de 1998; Lei 023/99, de 13 de Dezembro de 1999 e demais disposições em contrário.

Paço Municipal 25 de Julho, Medianeira, Pr. 16 de novembro de 2005.

**RICARDO ENDRIGO
Prefeito em Exercício**