



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ N.º 76.002.641/0001-47

LEI N.º 3028/2020

Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Rio Negro.

A Câmara Municipal de Rio Negro, Estado do Paraná, aprovou e eu Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Rio Negro, Estado do Paraná.

Parágrafo único. O Plano de Carreira tem como objetivo organizar os cargos públicos em carreiras funcionais, fundamentados na valorização da função pública, na profissionalização e no aperfeiçoamento do servidor, bem como na melhoria dos níveis de eficiência do serviço público.

Art. 2º O Plano de Carreira será constituído em um Quadro Geral, disposto no Anexo I da presente Lei, composto de 03 (três) níveis, cada um, com 16 (dezesesseis) referências, denominadas de Referência “Inicial” até referência “P”, onde o servidor poderá se habilitar na progressão funcional.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – QUADRO DE SERVIDORES: é o quantitativo de cargos públicos;

II – CARGO PÚBLICO: é a vaga no Quadro de Servidores, correspondente ao conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, que devem ser atribuídas a um servidor;

III – CLASSE: é o agrupamento de cargos da mesma denominação, segundo o grau de atribuições e responsabilidades, observadas as exigências de escolaridade, qualificação profissional e demais requisitos;

IV – CARREIRA: é o agrupamento de classes de conteúdo ocupacional semelhante, disposta em ordem crescente de complexidade e responsabilidade;

V – NÍVEL: é a divisão da Classe em unidade de progressão funcional;

VI – PADRÃO: é a posição distinta na faixa de vencimentos dentro de cada nível, identificadas pela Referência “Inicial” e seguida pelas letras de “A” até “P”, correspondente ao vencimento básico de um ocupante de cargo na tabela salarial.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE SERVIDORES Seção I Das Disposições Preliminares

Art. 4º O quadro de servidores da Câmara Municipal de Rio Negro é composto de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão, previstos na Lei nº 1.967, de 02 de dezembro de 2009, que dispõe sobre a sua estrutura organizacional e funcional.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ N.º 76.002.641/0001-47

Seção II

Dos Cargos de Provimento Efetivo

Art. 5º Os cargos de provimento efetivo serão providos exclusivamente por meio de concurso público, nos termos do art. 7º da Lei nº 1.318, de 05 de dezembro de 2002, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rio Negro e art. 10 da Lei nº 1.967, de 2009, no nível e referência inicial correspondente, atribuições básicas, quantidade de vagas e os vencimentos dos cargos, de acordo com o definido na Lei nº 1967, de 2009.

Art. 6º O ingresso na carreira no cargo para o qual o candidato for aprovado dar-se-á:

I – para o cargo de Auxiliar de Serviços Gerais inicia-se no nível 1 e padrão “Inicial” ;

II – para o cargo de Assistente Técnico Administrativo inicia-se no nível 2 e padrão “Inicial”; e

III – para os cargos de Contador e Procurador Jurídico inicia-se no nível 3 e padrão “Inicial”.

Art. 7º Os cargos de provimento efetivo são sujeitos ao Regime de Previdência Própria do Município de Rio Negro, Lei nº 1.254, de 13 de setembro de 2001, através do Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Rio Negro – Iprepine.

Seção III

Dos Cargos de Provimento em Comissão

Art. 8º Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração por ato do Presidente da Câmara Municipal de Rio Negro, com as respectivas atribuições, quantidade de vagas, simbologia e vencimentos que estão definidos na Lei nº 1.967, de 2009.

Art. 9º Os cargos de provimento em comissão estão sujeitos ao Regime Geral de Previdência Social, nos termos da lei, através do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

CAPÍTULO III

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 10 A progressão funcional consiste na passagem de um padrão para o seguinte do mesmo nível, mediante o acréscimo de 4% (quatro por cento) no vencimento básico do servidor, cumpridos no mínimo dois anos de efetivo exercício no padrão anterior, através de merecimento pelo sistema de avaliação de desempenho, realizada pela Comissão de Progressão Permanente, mediante requerimento formal do servidor.

§1º O sistema de avaliação de desempenho analisará os seguintes requisitos:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – eficiência;

IV – capacidade de iniciativa;

V – produtividade; e

VI – responsabilidade.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ N.º 76.002.641/0001-47

§2º Os requisitos serão avaliados com notas que vão de 0 (zero) a 10 (dez) pelos membros da Comissão de Progressão Permanente, de acordo com o contido na ficha de avaliação anexa à presente Lei, e após será apurada a média final.

§3º Não terá direito a progressão funcional o servidor que não obtiver a nota final mínima de 5,0.

§4º O servidor aprovado no estágio probatório terá direito a primeira progressão funcional, no padrão “A” previsto para seu cargo.

Art. 11 Será considerado como de efetivo exercício para efeito da progressão funcional os afastamentos previstos no art. 65 da Lei nº 1.318, de 2002.

§1º O servidor efetivo que estiver ocupando cargo de provimento em comissão na Câmara Municipal de Rio Negro, será submetido ao mesmo sistema de avaliação de desempenho disposto no art. 10 da presente Lei, desde que as atribuições do referido cargo tenham afinidade com o cargo de carreira que ocupa.

§2º O servidor efetivo não terá direito a progressão funcional, se em razão dos afastamentos previstos neste artigo, contar com menos de 90 (noventa) dias sucessivos e ininterruptos de exercício das atribuições do cargo de carreira ou de provimento em comissão que ocupa no período de avaliação.

Art. 12 Não será promovido o servidor:

I – em estágio probatório;

II – em disponibilidade;

III – a disposição de outros órgãos;

IV – afastado de seu cargo para o exercício de mandato eletivo; e

V – em licença para tratar de assuntos particulares.

Parágrafo único. O servidor efetivo que tiver sido suspenso não terá direito à progressão funcional dentro do prazo de 01 (um) ano, contado da data do término do cumprimento da penalidade, iniciando-se novamente o prazo de 02 (dois) anos para nova progressão.

Art. 13 A Mesa Diretora da Câmara Municipal constituirá Comissão de Progressão Permanente, com mandato de 1 (um) ano, que designará um membro para a sua composição, juntamente com um Vereador escolhido pelo Plenário da Casa e um servidor efetivo estável a ser designado.

§1º A Comissão de Progressão Permanente será responsável pelos procedimentos e regulamentações relacionadas à progressão funcional, ao acompanhamento, análise da avaliação dos servidores e processamento das progressões.

§2º O servidor que se sentir prejudicado com o resultado da avaliação de desempenho para progressão funcional, poderá apresentar requerimento de revisão do ato, dentro do prazo de 05 (cinco) dias do recebimento do resultado, que será analisado pela Mesa Diretora da Câmara Municipal.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 Aplica-se à presente Lei, no que couber, as disposições da Lei nº 1.318, de 2002, Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Rio Negro, e da Lei nº 1.967, de 2009, que dispõe sobre a estrutura organizacional e funcional da Câmara Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ N.º 76.002.641/0001-47

Art. 15 Os servidores efetivos em atividade deverão apresentar requerimento formal para o devido enquadramento de nível e padrão do seu cargo, tendo a Comissão de Progressão Permanente prazo de 30 (trinta) dias para análise e decisão.

Art. 16 É parte integrante da presente Lei o Anexo I contendo a tabela de níveis e padrões para os cargos de provimento efetivo e o Anexo II contendo a ficha de avaliação para progressão funcional.

Art. 17 As despesas decorrentes da aplicação da presente Lei correrão por conta de dotações próprias do Poder Legislativo, suplementadas se necessário.

Art. 18 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio Negro, 09 de janeiro de 2020.

MILTON JOSÉ PAIZANI
PREFEITO MUNICIPAL

JOANI ASSIS PETERS
Secretário Municipal de Administração,
Planejamento e Coordenação Geral



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ N.º 76.002.641/0001-47

ANEXO I

PADRÃO	NÍVEIS		
	1	2	3
INICIAL	R\$ 1.122,57	R\$ 1.496,73	R\$ 3.367,68
A	R\$ 1.167,47	R\$ 1.556,60	R\$ 3.502,39
B	R\$ 1.214,17	R\$ 1.618,86	R\$ 3.642,48
C	R\$ 1.262,74	R\$ 1.683,62	R\$ 3.788,18
D	R\$ 1.313,25	R\$ 1.750,96	R\$ 3.939,71
E	R\$ 1.365,78	R\$ 1.821,00	R\$ 4.097,30
F	R\$ 1.420,41	R\$ 1.893,84	R\$ 4.261,19
G	R\$ 1.477,23	R\$ 1.969,59	R\$ 4.431,64
H	R\$ 1.536,31	R\$ 2.048,38	R\$ 4.608,90
I	R\$ 1.597,77	R\$ 2.130,31	R\$ 4.793,26
J	R\$ 1.661,68	R\$ 2.215,53	R\$ 4.984,99
K	R\$ 1.728,14	R\$ 2.304,15	R\$ 5.184,39
L	R\$ 1.797,27	R\$ 2.396,31	R\$ 5.391,76
M	R\$ 1.869,16	R\$ 2.492,17	R\$ 5.607,43
N	R\$ 1.943,93	R\$ 2.591,85	R\$ 5.831,73
O	R\$ 2.021,69	R\$ 2.695,53	R\$ 6.065,00
P	R\$ 2.102,55	R\$ 2.803,35	R\$ 6.307,60

Nível 1	Auxiliar de Serviços Gerais	40 horas
Nível 2	Assistente Técnico Administrativo	40 horas
Nível 3	Contador e Procurador Jurídico	20 horas



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ N.º 76.002.641/0001-47

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL, SENDO PREENCHIDA UMA POR CADA MEMBRO DA COMISSÃO DE PROGRESSÃO, INCLUSIVE O PRESIDENTE IDENTIFICAÇÃO

Servidor Avaliado:	Cargo ocupado pelo servidor avaliado:
Avaliador:	Avaliação n.
Assinatura do avaliador:	Data da avaliação:

DESEMPENHO NO CARGO

Qualidade	Conteúdo Avaliado	Nota atribuída (de 0 a 10)
Assiduidade	realização de forma constante de um compromisso, de estar presente em determinado lugar em um horário previamente estipulado. Neste item são avaliados elementos como "se o servidor cumpre o horário de trabalho", "só se ausenta do local de trabalho com o conhecimento e autorização da chefia imediata", "se quando falta ao trabalho o faz com justificativa" etc.	
Disciplina	observância dos regulamentos e regras de conduta da repartição. Neste item são avaliados elementos como "se o servidor observa as normas relativas ao trabalho e à apresentação pessoal", "observa a hierarquia funcional e cumpre com presteza as atribuições e encargos recebidos", "observa os princípios ético-profissionais no desempenho de suas funções" etc.	
Eficiência	trata da capacidade obter resultados, considerando o dispêndio de tempo e recursos na realização das tarefas. Ou seja, mede a competência gerencial que o servidor possui para obter o máximo de resultados com o mínimo de encargos para si e para a Administração.	
Capacidade de Iniciativa	avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria, dentro de sua competência, bem como sua habilidade de trocar experiências com outros colegas e orientá-los na busca de soluções relativas a problemas de trabalho	
Produtividade	dada pela obtenção do máximo de resultados, no aspecto quantitativo e qualitativo. Assim, mede o volume de trabalho produzido (levando em consideração a complexidade do serviço), se os trabalhos são desenvolvidos no prazo estipulado pela chefia e se o nível de atenção e de interesse que dispensa ao trabalho é suficiente para levar a um resultado de boa qualidade	
responsabilidade	avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, realizando-as sem necessidade de cobranças ou reiterações de ordens. Também considera se o servidor assume as consequências de suas próprias atitudes e se assume as consequências de suas próprias atitudes.	

Somatório de pontos: _____

Resultado final (somatório dividido por 6): _____

CIÊNCIA DO AVALIADO

Tomei conhecimento desta ficha de avaliação em: _____

SERVIDOR – Assinatura