

Lei n: 005/2002

Data: 25 de Março de 2002

Autoria: Executiva Municipal

Súmula - Institui o Plano de  
Carreira do Quadro Geral do  
Prefeitura Municipal de Igarapava,  
Estado do Paraná e dá outras  
Providências.

A câmara municipal de Igarapava,  
Estado do Paraná aprovou, e eu Prefeita Muni-  
cipal, sanciono a seguinte lei:

Art. 1º: O Plano de Carreira do Quadro  
Geral do Prefeitura Municipal de Igarapava, Es-  
tado do Paraná, destina-se a organizar os cargos,  
carreiras, fundamentado nos princípios de de-  
senvolvimento e avaliação profissional, passa-  
do a obedecer a estrutura definido nesta lei.

## Titulo I

### Capitulo Único

#### Da Definição dos Termos

Art. 2º: Para os efeitos desta lei, são  
adotadas as seguintes definições:

I- Cargo Público - É o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, identificando-se pelas características de criação por lei, denominação própria, número de vagas, carga horária de trabalho e pagamento pelo órgão do Poder Executivo Mu-

municipal;

II- Servidor- É toda pessoa legalmente investida em cargo público;

III- Quadro Geral- É o quadro composto por todos os servidores da Prefeitura Municipal de Scorrinha, Estado do Paraná;

IV- Nível de Vencimento- É o número que identifica o posicionamento do servidor na tabela de vencimento, relativa ao cargo que ocupa;

V- Tempo de Serviço Público Municipal- É todo o tempo decorrido da data de admissão no serviço público local até a data de vigência desta lei, ou todo o tempo de serviço prestado na Administração, dos poderes Executivo e Legislativo do Município de Scorrinha, que venha a ser averbado nos assentamentos individuais do servidor.

VI- Progressão Horizontal- É a mudança do servidor de seu nível de vencimento para o nível imediatamente superior, no mesmo cargo, por critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas nesta lei.

Parágrafo Único- A operação do tempo de serviço público municipal local a que se refere o inciso V deste artigo, será feita em dias, observada a seguinte:

I- o numero de dias sera convertido em anos, considerados de 365 dias;

II- Não serão feitas arredondamentos, considerando-se apenas os anos inteiros.

Art. 3º: O avanco de um nivel de vencimento para outro dar-se-a dentro das condições do Plano de Carreira que trata esta lei.

## Titulo II

### Capitulo I

#### Dos Progressões Horizontal

Art. 4º. A progressão Horizontal, entendida como a elevação do nivel de vencimento em que se encontra o servidor da quadra geral, para o imediatamente superior, sempre dentro da mesma carga, dar-se-a, por titulação e por Avaliação de Desempenho.

Art. 5º - A progressão horizontal por titulação obedecerá as seguintes critérios:

I- Para os cargos com requisito mínimo de escolaridade até o curso Superior Incompleto.

a) Progressão de 1 (um) nivel no cargo, por uma unico vez, por ter concluido curso de ensino fundamental, desde que tal curso seja superior a escolaridade exigida para o cargo que o servidor ocupa.

b) Progressão de 01 (um) nivel no cargo,

por uma única vez, por ter concluído curso de Ensino Médio, desde que tal curso seja superior à escolaridade exigida para o cargo que o servidor ocupa.

c) Progressão de 02 (dois) níveis no cargo, por uma única vez, por ter concluído curso de graduação;

d) Progressão de 2 (dois) níveis no cargo por uma única vez, por ter concluído curso de Pós-Graduação em nível de especificação;

e) Progressão de 03 níveis no cargo, por uma única vez, por ter concluído curso de pós-graduação, em nível de mestrado.

f) Progressão de 04 (quatro) níveis no cargo, por uma única vez, por ter concluído curso de Pós-graduação, em nível de doutorado;

g) Progressão de até 02 (dois) níveis no cargo, a cada 03 (três) anos, por ter concluído cursos relativos à área de atuação, sendo 01 (um) nível para cada 200 (duzentas) horas de curso.

II - Para os cargos com requisitos mínimos de escolaridade de Ensino Superior Completo:

a) Progressão de 02 (dois) níveis no cargo, por uma única vez, por ter concluído curso de Pós-Graduação, em nível de especialização ou

residência médica, correlato com o cargo do servidor.

b) Progressão de 03 (três) níveis no cargo, por uma única vez, por ter concluído curso de Pós-Graduação, em nível de mestrado, correlato com o cargo do servidor;

c) Progressão de 04 (quatro) níveis no cargo, por uma única vez, por ter concluído curso de Pós-Graduação, em nível de doutorado, correlato com o cargo do servidor;

d) Progressão de até 06 (seis) níveis no cargo, a cada 03 (três) anos, por ter concluído cursos relativos à área de atuação, sendo (um) nível por cada 200 (duzentos) horas de curso.

Art. 6º - É vedada a progressão do servidor durante o estágio probatório.

Art. 7º - Para fazer jus à progressão deverá o servidor solicitá-lo com, no mínimo, 10 dias de antecedência e fazer prova documental junto à Divisão de Recursos Humanos.

Parágrafo 1º - Para fazer a análise da correlação do(s) curso(s) realizado(s) e/ou da titulação obtida com o cargo ocupado pelo servidor, quando for o caso, o Prefeito Municipal nomeará uma comissão formada por 03 (três) servidores efetivos, que terá um prazo

máximo de 10 (dez) dias para emitir um parecer.

Parágrafo 2º:- A data do promoção será a partir da data em que o servidor protocolou seu pedido de progressão junto à Divisão de Recursos Humanos da Prefeitura.

Art. 8º:- A progressão por avaliação de desempenho se dará de 05 (cinco) em 05 (cinco) anos, mediante avaliação anual que será realizada sempre no mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo 1º:- Caso o servidor obtenha em todas as avaliações de desempenho nota final igual ou superior a 60 (sessenta) pontos o mesmo terá direito a uma progressão de 02 (dois) níveis;

Parágrafo 2º: caso o servidor obtenha, no máximo 02 (duas) notas finais abaixo de 60 (sessenta) pontos, o mesmo terá direito a uma progressão de 01 (um) nível;

Parágrafo 3º: caso o servidor obtenha mais de 3 (três) notas finais abaixo de 60 (sessenta) pontos, o mesmo não terá direito progressão horizontal;

Parágrafo 4º: - O chefe do poder executivo divulgará, no máximo, em 90 (noventa) dias a contar da publicação desta lei, a

Regulamento contendo os critérios que serão utilizados na referida Avaliação de Desempenho.

Parágrafo 5º - A primeira avaliação de desempenho de que trata esta lei será realizada em dezembro/2002.

## Título IV

### Das Disposições Finais

Artº 9º - Cobrará a Divisão de Recursos Humanos da Prefeitura a administração do Plano de Carreira instituído nesta lei.

Artº 10º - Somente poderão ser utilizadas para fim de promoção, o(s) curso(s) realizados ou a titulação obtida após o advento da presente lei.

Parágrafo 1º - Però os servidores admitidos até a data de publicação desta lei, poderão ser contados o(s) curso(s) realizado(s) e/ou titulação obtida antes do advento da presente lei, mas com a ressalva, de que tais certificados tenham sido adquiridos após o ingresso como servidor efetivo da Prefeitura Municipal de Itaboraí.

Parágrafo 2º - Na hipótese de

servidor, já ter obtido dois ou mais cursos, superiores à titulação mínimo exigido para a carga, o servidor terá direito somente a progressão de acordo com a titulação de maior grau.

Art. 11. Esta Lei entrará em vigor no data de sua publicação, revogados as disposições em contrário.

Coroáima, aos 25 dias do  
mês de março de 2002.

Dameon  
Paulo Volles Zampieri  
Prefeito Municipal.