



**LEI COMPLEMENTAR Nº 029/2024**

PUBLICADO EM 13/06/24  
Jornal TRIBUNA DO INT  
Edição 11096 Fis. 4,56-7

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Vantagens dos Servidores Públicos Municipais de Quinta do Sol- PR e dá outras providências.

**LEONARDO LAZZARETTI ROMERO**, Prefeito do Município de Quinta do Sol, Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe são atribuídas por lei, faz saber que a Câmara Municipal aprovando, ele sancionará a seguinte lei complementar:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**SEÇÃO I  
DA REESTRUTURAÇÃO**

**Art. 1º** Fica reestruturado, através desta Lei Complementar, o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Vantagens dos Servidores Públicos Municipais do Poder Executivo de Quinta do Sol, em consonância com os princípios básicos da Constituição Federal e com o estabelecido no Regime Jurídico Único, objetivando:

- I - estabelecer processos que criem oportunidades de promoção funcional e que possibilitem o reconhecimento das competências e a valorização dos esforços de trabalho dos servidores públicos.
- II - criar as bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma eficaz à melhoria da qualidade e da produtividade na prestação dos serviços aos munícipes e usuários dos serviços públicos.
- III - garantir que os servidores conheçam os objetivos e metas de trabalho e os comportamentos esperados para alcançar os resultados, dispondo assim dos meios necessários para fazer o auto controle de desempenho.
- IV - Identificar e avaliar necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, estabelecer e promover planos, programas e ações de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

**SEÇÃO II  
DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO**

**Art. 2º** O plano instituído por esta Lei Complementar aplica-se a todos servidores efetivos, ocupantes do Quadro Permanente do Poder Executivo do Município de Quinta do Sol, vinculado ao Regime Jurídico Estatutário.



**Parágrafo único** - O Quadro dos Servidores do Magistério será disciplinado por lei própria, também vinculado ao Regime Jurídico Estatutário.

**Art. 3º** O Quadro dos Servidores do Poder Executivo do Município de Quinta do Sol é constituído por:

- I – quadro geral dos Cargos de Provimento Efetivo, constituído por cargos de nível fundamental (anos iniciais e completo), de nível médio, de nível técnico e de nível superior;
- II – quadro de Provimento em Comissão;
- II – quadro de servidores do magistério, disciplinado por Lei específica;
- IV – quadro dos Cargos Comissionados;
- V - quadro de Funções Gratificadas.

**Art. 4º** Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

**I – Sistema de Evolução Funcional:** o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Pública, baseado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, que assegurem aos servidores aperfeiçoamento, capacitação periódica e condições indispensáveis a sua ascensão funcional, visando a valorização e profissionalização dos recursos humanos disponíveis, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público;

**II – Plano de Carreira:** o conjunto de níveis de um cargo organizado em sequência e disposto hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem e observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;

**III - Cargo de Carreira:** é o que se escalona em classes, por acesso privativo de seus titulares, até o da mais alta hierarquia profissional;

**IV – Cargo Isolado:** é aquele que não se escalona em classes, por ser o único na sua categoria;

**V – Cargo público** é criado por lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e funções cometidas ao servidor público, responsável pela prestação de serviços públicos conforme as necessidades e as competências da unidade organizacional onde estiver lotado e com vínculo e regime de trabalho regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Quinta do Sol;

**VI - Cargo em Comissão:** é o que só admite provimento em caráter provisório;

**VII – Classe:** a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal/vertical e as correspondentes retribuições pecuniárias;



**VIII- Função:** é a atribuição ou conjunto de atribuições conferidas individualmente a servidores para a execução de serviços paralelos, encargos ou obrigações.

**IX – Grupo ocupacional:** o conjunto de cargos segundo a correlação e afinidade entre as atividades, a natureza do trabalho ou o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições;

**X - Piso Inicial:** é a retribuição pecuniária devida a todos os servidores, considerando a classe em que estiver enquadrado e o Nível inicial do cargo que ocupa, de acordo com os anexos integrantes desta lei complementar;

**XI – Promoção horizontal:** é a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente seguinte, nos termos definidos nesta Lei Complementar e em regulamentação própria;

**XII – Promoção vertical:** é a passagem de um nível para outro dentro do mesmo cargo, nos termos definidos nesta Lei e em regulamentação própria;

**XIII - Nível:** é o símbolo indicativo do valor da promoção horizontal pago ao servidor, pelo critério de merecimento e de antiguidade;

**XIV - Símbolo:** é o indicativo do vencimento do cargo;

**XV – Vencimento:** a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, conforme classes e níveis, e somente poderá ser fixado ou alterado por lei específica, observado a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

**XVI – Remuneração:** o vencimento do cargo de carreira acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas nesta lei complementar;

**XVII – Proventos,** a retribuição paga mensalmente ao servidor aposentado e ao pensionista;

**XVIII – Quadro:** o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura organizacional da administração pública do Município;

**XIX - Investidura Derivada:** é o enquadramento dos servidores já integrantes da Administração, em cargos criados por transformação;

**XX - Lotação:** é o número de servidores que devem ter exercício em cada repartição ou serviço, movimentando-se os mesmos segundo as necessidades;

**XXI – Relotação:** remanejamento, no interesse do serviço público, de uma repartição para outra;



**XXII- Enquadramento:** é o deslocamento de servidor para novo cargo mediante os requisitos necessários, por **transformação**, mediante lei, ou **alteração**, mediante ato próprio, sem caracterização de novo provimento;

**XXIII- Reenquadramento:** é a deslocação de servidor para função similar, por extinção de cargo;

**XXIV- Reenquadramento por Transformação:** é a extinção de cargos anteriores e a criação de novos, que serão providos por reenquadramento dos servidores já integrantes da Administração, desde que não caracterize novo provimento, mediante lei.

**XXV - Reenquadramento por Alteração:** é a modificação da denominação do cargo, adequando-o a um melhor aproveitamento do servidor, sendo derivada da racionalização funcional regular da Administração Pública, visando atender às necessidades da Administração Direta, não configurando-se novo provimento, mediante ato próprio.

**Parágrafo único.** A fixação dos padrões de vencimento das categorias funcionais observará a natureza, os requisitos para investidura, o grau de responsabilidade, complexidade e as peculiaridades dos cargos e das funções gratificadas.

**Art. 5º** Além dos princípios elencados no art. 37 da Constituição Federal de 1988, deste plano também observará os seguintes princípios:

**I – Habilitação Profissional –** condição essencial que habilite ao exercício do cargo através da comprovação da titulação específica;

**II – Eficiência –** habilidade técnica e relações humanas que evidencie adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo;

**III – Consciência Social –** comprometimento com as transformações sociopolíticas e com o papel que lhe compete na gestão pública;

**IV – Valorização Profissional –** condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade;

**V – Sustentabilidade –** Garantia da valorização profissional com a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro;

**VI – Merecimento/Produtividade –** Forma de reconhecimento pelo alcance de resultados definidos pela Administração Municipal.

**Art. 6º** O sistema de carreiras no Serviço Público Municipal atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal, oportunizando aos seus membros condições de desenvolvimento e qualificação profissionais, em consonância com os princípios e fins da administração pública municipal.



## **CAPÍTULO II DOS CARGOS PROVIDOS POR CONCURSO E OS DE LIVRE NOMEAÇÃO**

### **SEÇÃO I DO PREENCHIMENTO**

**Art. 7º** Os cargos de provimento efetivo que constam dos Anexos V ao XI só poderão ser preenchidos por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvado as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público.

**Art. 8º** Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Governo Municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

**Parágrafo único** O regime de trabalho para os ocupantes dos cargos referidos neste artigo é de dedicação exclusiva, não sendo devido qualquer acréscimo remuneratório pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente e nem o acúmulo de outra função ou atividade remunerada.

**Art. 9º** No caso dos cargos de Nível Político, envolvendo subsídios, suas alterações somente se darão por lei específica, assegurada a revisão geral anual.

### **SEÇÃO II DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

**Art. 10** Os Cargos de Provimento Efetivo constantes dos Anexos V ao XII, parte integrante desta Lei Complementar, estão subdivididos em grupos ocupacionais.

**§ 1º** A Tabela de Vencimentos dos cargos de provimento efetivo está declinada no Anexo IV

**§ 2º** A jornada de trabalho semanal dos servidores investidos em cargos de provimento efetivo é de 40h (quarenta) horas, havendo, também, cargos com jornada de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas semanais, nos termos dos Anexos V ao XII.

**§ 3º** Poderá, se o interesse público conclamar, haver redução ou acréscimo temporário, na carga horária do funcionalismo público municipal, sem acréscimo ou decréscimo dos vencimentos, por meio de ato próprio

**Art. 11** A investidura em cargo de provimento efetivo se dará, obrigatoriamente, no Nível I, mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a existência de vagas, o comprometimento de recursos com pessoal, a rigorosa ordem de classificação dos aprovados, o prazo de validade e os requisitos estabelecidos em lei.



### **SEÇÃO III DOS CARGOS EM COMISSÃO**

**Art. 12** O Poder Executivo Municipal não dispendo de servidores efetivos em condições de ocuparem ou responderem por cargos em comissão, estes tidos de confiança, poderá nomear pessoas de outras esferas de governo ou da iniciativa privada, desde que possuam habilidade profissional para ocupar os cargos em comissão.

**Art. 13** Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo prefeito municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, terão caráter provisório, dedicação exclusiva e percentual de disponibilidade mínima de 8% (oito por cento) para os servidores de carreira, nos termos do art. 37, inciso V, da CF.

**Parágrafo Único** – Serão observados os enunciados do Prejulgado 25, do TCE-PR, da seguinte forma:

**I** - A criação de cargos de provimento em comissão e funções de confiança demanda a edição de lei em sentido formal que deverá, necessariamente, observar os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e eficiência, prevendo a denominação, o quantitativo de vagas e a remuneração, podendo ser objeto de ato normativo regulamentar a definição das atribuições e eventuais requisitos de investidura, observada a competência de iniciativa em cada caso.

**II** - Direção e chefia pressupõem competências decisórias e o exercício do poder hierárquico em relação a outros servidores, nos termos previstos em ato normativo; os cargos de direção estão relacionados ao nível estratégico da organização, enquanto os cargos de chefia atuam no nível tático e operacional.

**III** - A função de assessoramento diz respeito ao exercício de atribuições de auxílio, quando, para o seu desempenho, for exigida relação de confiança pessoal com o servidor nomeado, hipótese em que deverá ser observada a compatibilidade da formação ou experiência profissional com as atividades a serem desenvolvidas.

**IV** - É vedada a criação de cargos em comissão para o exercício de atribuições técnicas-operacionais ou burocráticas, exceto quando o exercício dessa atividade exigir vínculo de confiança pessoal com o servidor nomeado.

**V** - É imperioso o estabelecimento, nas legislações municipais e estaduais, dos casos, condições e percentuais mínimos para ocupação, por servidores de carreira, de cargos em comissão, competindo ao Tribunal de Contas verificar, em concreto, se a legislação local atende aos princípios da proporcionalidade e da eficiência.



**VI** - O quantitativo de vagas para cargos de provimento em comissão deverá guardar correlação com a estrutura administrativa do órgão/entidade, com critérios de razoabilidade sobre a proporcionalidade, incluindo as funções e características do órgão e suas atividades-fim e atividades-meio;

**VII**- É vedado(a):

a. A acumulação de cargos em comissão e funções comissionadas e o estabelecimento de gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva a ocupante de cargo em comissão;

b. A cessão do servidor ocupante de cargo comissionado a outro órgão caso configurada desvinculação hierárquica da autoridade nomeante;

c. A remuneração a título de hora extra aos ocupantes de cargo em comissão e funções de confiança;

d. O recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço para servidores ocupantes de cargo em comissão;

**IX** - É garantida à servidora pública gestante detentora de cargo em comissão a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

**X** - As atividades de magistério poderão ser exercidas por servidores detentores de cargos em comissão desde que demonstrada a compatibilidade de horário e sem prejuízo do desempenho de suas funções, devendo ser aprovada e motivada pela autoridade nomeante”.

**Art. 14** Os cargos em comissão estão definidos no Anexo I, da presente LC.

**Art. 15** O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, investido em cargo de provimento em comissão que optar pela remuneração do cargo efetivo fará jus a uma gratificação de até 10% (dez por cento) se for nomeado em cargo de chefia ou em cargo de direção

**§ 1º** As gratificações não se acumulam e o servidor efetivo que se enquadrar em duas ou mais situações deverá optar por apenas uma.

**§ 2º** O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, investido em cargo de provimento em comissão, ao ser exonerado do cargo em comissão, será reconduzido automaticamente ao cargo efetivo, devendo ser enquadrado na Classe como se em efetivo exercício estivesse, evidentemente sem a gratificação.



§ 3º O servidor investido em cargo de provimento em comissão não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, ao adicional noturno e ao sobreaviso.

§ 4º A Tabela de Vencimentos dos cargos de Provimento em Comissão é a constante do Anexo II, integrante desta Lei Complementar.

#### **SEÇÃO IV DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS AOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

**Art. 16** As Funções Gratificadas, Símbolo FG, são as constantes do Anexo III, integrante desta Lei Complementar, tem como essência o elemento confiança, são de livre designação pelo Prefeito Municipal e correspondem à atribuição de valor pecuniário, em caráter complementar, a servidores investidos em cargos de provimento efetivo, designados para o exercício de funções, no âmbito da organização administrativa do Poder Executivo, de:

- I- direção, chefia ou assessoramento;
- II- titular de setor, serviço, unidade ou gabinete;
- III- coordenador de projeto ou programa instituídos ou mantidos pelo Município, ou em que haja participação do Município;
- IV- supervisor;
- V- Outros, desde que prevaleça o interesse público.

§ 1º A Função Gratificada será atribuída ao servidor efetivo por ato próprio do Executivo Municipal, de acordo com o grau de responsabilidade, em índice variável de 10% a 100%, sobre o vencimento básico.

§ 2º Os Servidores, com GTIDE incorporada com aval do TCE/PR, terão o índice da Função Gratificada limitado a 10% (dez por cento).

§ 3º Excepcionalmente, ao Agente de Transporte de doentes por urgência e emergência, o índice poderá ser variável de 20% a 150%, sobre o vencimento básico.

§ 4º Ainda, excepcionalmente ao Agente de Transporte de Doentes com riscos prioritários, o índice poderá ser de 25% a 200%, sobre o vencimento básico.

§ 5º A atribuição de função gratificada a servidor em estágio probatório garante ao mesmo todos os direitos desta Lei Complementar e do Estatuto dos Servidores Municipais, não interferindo na contagem de tempo de serviço para fins de cumprimento do período de estágio probatório.

§ 6º O servidor que receber função gratificada não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, período noturno ou sobreaviso.



**Art. 17** A convocação para trabalho em Função Gratificada será feita por Portaria do Prefeito ou pelo titular da respectiva Secretaria ou Departamento, submetida previamente à apreciação do Chefe do Governo Municipal, sem fixar o tempo de duração.

**Art. 18** Em qualquer tempo e a juízo da Administração a convocação do servidor para a Função Gratificada cessará, independentemente de tempo de serviço prestado, quando:

- a) deixar de corresponder à conveniência do serviço;
- b) tornar-se desnecessário ao serviço;
- c) for requerido pelo interessado;
- d) no interesse público.

**Art. 19** Ao servidor convocado para a Função Gratificada é assegurado direito à percepção da respectiva gratificação, quando afastado por motivo de férias, casamento, luto, faltas justificadas e licença para tratamento de saúde, à gestante, à paternidade e à adotante, e licença para tratamento em pessoa da família até trinta dias.

**Art. 20** Não haverá incidência de contribuição previdenciária, haja vista não ser a Função Gratificada incorporada aos proventos de aposentadoria.

### **CAPÍTULO III DO PLANO DE CARGOS**

#### **SEÇÃO I DOS GRUPOS OCUPACIONAIS**

**Art. 21** O Plano de Cargos será integrado por cargos providos em carreira e de cargos providos em comissão, cujas respectivas atribuições correspondem ao exercício de trabalhos continuados indispensáveis ao desenvolvimento do serviço público do Município.

**Art. 22** Os cargos de cada um dos grupos ocupacionais, os quais formam o PLANO DE CARGOS, são os constantes da “Estrutura de Cargos”, Anexo V ao XII, integrante da presente Lei Complementar.

**Art. 23** Na estrutura de cargos, Anexo V ao XII, cada cargo possui uma classe, formando o padrão funcional, com Nível de I a VIII para a promoção horizontal e Nível I a IV para a promoção vertical, além da denominação do cargo, do número de vagas e da carga horária.

**Parágrafo único** – O demonstrativo explicativo desses níveis encontram-se no Anexo XIII.



**Art. 24** A estrutura básica dos cargos fundamenta-se na similaridade, classificados de acordo com a natureza profissional, escolaridade exigida e complexidade de suas atribuições, consistindo nos seguintes grupos ocupacionais:

- I - Grupo Ocupacional Profissional;
- II - Grupo Ocupacional Administrativo;
- III - Grupo Ocupacional Manutenção;
- IV - Grupo Ocupacional Operacional;
- V - Grupo Ocupacional Saúde Pública;
- VI - Grupo Ocupacional Assistência Social;
- VII - Grupo Ocupacional Apoio ao Magistério;
- VIII - Grupo Ocupacional do Princípio da Anterioridade.

**Art. 25** Das vagas dos cargos previstos na “Estrutura de Cargos”, Anexos V ao XI, ficam reservados 5% (cinco por cento) aos portadores de deficiência física, conforme determina o inciso VIII, do artigo 37, da Constituição Federal.

**Art. 26** O Grupo Ocupacional Profissional abrange cargos que exigem conhecimentos e formação em nível superior e elevado grau de atividade mental.

**Art. 27** Os Grupos Ocupacionais Administrativo, Apoio ao Magistério, Assistência Social e Saúde Pública, abrangem cargos que exigem conhecimentos e formação em nível de ensino médio, pós-médio ou curso específico, com atribuições que se caracterizam pela atuação com grau médio de atividade mental e pouco esforço físico.

**Art. 28** Os Grupos Ocupacionais Manutenção e Operacional, abrangem cargos que requerem formação escolar básica, conhecimentos práticos do trabalho, caracterizados pela rotina e predominância de esforço físico e execução operacional.

## **SEÇÃO II**

### **DA TEORIA DO PRINCÍPIO DA ANTERIORIDADE**

**Art. 29** A Teoria do Princípio da Anterioridade é baseada no artigo 167, da Lei nº 970/2017 (Estatuto dos Servidores), que prevê a incorporação da Gratificação por Tempo Integral e Dedicção Exclusiva (GTIDE) após 6 (seis) anos de recebimento ininterrupto.(Obstinadamente defendida pelas áreas de recursos humanos e contadoria).

§ 1º – Com o advento da EC nº 103, de 12 de novembro de 2019, o Governo Municipal, valer-se-á da análise do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

§ 2º Eventuais alterações ocorridas preteritamente ao advento desta lei complementar nas folhas de pagamentos serão objeto de responsabilização de quem lhe deu causa.



### **SEÇÃO III DA IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO DE VENCIMENTOS DO EXECUTIVO COM OS DO LEGISLATIVO**

**Art. 30** Fica coibida a equiparação de vencimentos entre cargos do Poder Executivo e cargos de denominação similar do Poder Legislativo, sob o fundamento de isonomia ou de necessidade de observância ao limite estabelecido no inciso XII do art. 37 do texto constitucional. (TCE/PR. Processo nº 471742/20 - Acórdão nº513/21 Tribunal Pleno - com força normativa).

**Parágrafo único** – Fica, também, vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias, nos termos da legislação vigente.

### **SEÇÃO IV DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

**Art. 31** Os cargos de provimento efetivo constantes desta Lei Complementar serão recrutados, selecionados e preenchidos somente por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvando-se as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público autorizadas por lei específica.

**Art. 32** Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo prefeito municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, submetendo-se à dedicação exclusiva.

**Art. 33** O enquadramento dos novos recrutados e selecionados para provimento dos cargos efetivos será feito sempre na referência inicial de cada categoria funcional..

**§ 1º** - Para todos os efeitos do disposto no caput o período de estágio probatório para os novos empossados em cargo de provimento efetivo é de 36 (trinta e seis) meses.

**§ 2º** - A aquisição da estabilidade ao final do estágio probatório fica condicionada à aprovação do servidor na avaliação de desempenho funcional.

**§ 3º** - Para que se obtenha melhor eficiência funcional a Administração Pública Municipal fica na incumbência de promover, permanentemente, treinamentos e cursos de capacitação para os servidores em estágio probatório e aos servidores já efetivados na carreira, proporcionando-lhes melhor capacidade tecnológica e maior rendimento no trabalho.

**Art.34** Ao servidor efetivo que provir outro cargo, por força de concurso público, também se aplica às disposições do artigo anterior, iniciando-se nova contagem de tempo para fins evolução na carreira e para o estágio probatório.



**Parágrafo único-** Para os fins do disposto no caput o estágio probatório não será interrompido caso o servidor empossado seja nomeado em comissão para outro cargo.

## **SEÇÃO V DA CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS**

**Art. 35** A criação de novo cargo, além do cumprimento das exigências constantes do art. 169 da Constituição Federal, está condicionada às seguintes exigências:

- I – denominação do cargo ;
- II – padrão de vencimento dentro da tabela prevista nesta Lei Complementar;
- III – descrição sintética e/ou analítica das suas atribuições e requisitos para provimento;
- IV – condições de trabalho, incluindo o horário semanal, o ambiente e outros requisitos específicos;
- V – grau de escolaridade; e;
- VI – idade mínima de dezoito anos.

## **SEÇÃO VI DOS VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO**

**Art. 36** Consideram-se vencimentos a contrapartida em espécie, regularmente paga pelo Poder Executivo, por período mensal de trabalho, ao servidor ocupante de cargo efetivo, pelo serviço prestado.

§ 1º - O servidor perceberá vencimento proporcional ao período mensal, quando o período de prestação de serviços for inferior ao mensal.

§ 2º - As faltas ao serviço, não justificadas, ou não comprovadas, serão descontadas do vencimento mensal do servidor, computadas para efeito de concessão de férias, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Quinta do Sol.

**Art. 37** Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo ou função, que compreende o vencimento relativo à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Somente incidirá contribuição previdenciária sobre valores que se incorporem aos proventos de aposentadoria.



**Art. 38** A remuneração de contribuição é o valor constituído de vencimentos, adicionais, gratificações de qualquer natureza, bem como vantagens pecuniárias de caráter permanente, excluídos:

- I - salário-família;
- II - diária;
- III - ajuda de custo;
- IV - indenização de transporte;
- V - adicional pela prestação de serviços extraordinários;
- VI - adicional noturno;
- VII - adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas;
- VIII - adicional de férias;
- IX - auxílio alimentação;
- X - outras parcelas cujo caráter indenizatório estejam definidas em lei.

**Parágrafo único** – O caput e os incisos do presente artigo aplicam-se, também, ao magistério público municipal.

**Art. 39** A data-base para revisão dos vencimentos dos servidores municipais é 1º de maio.

**Art. 40** Os valores dos vencimentos, serão os constantes dos anexos integrantes desta Lei Complementar.

**Art. 41** A remuneração mensal de qualquer servidor público municipal não poderá ser superior aos subsídios do Prefeito Municipal.

**Art. 42** A operacionalização deste Plano de Cargos e Vencimentos dar-se-á na forma do disposto nesta Lei Complementar e seus anexos, do disposto no Estatuto dos Servidores Municipais e de acordo com os regulamentos que forem baixados em sua complementação.

## **SEÇÃO VII DA CARREIRA**

**Art. 43** Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos cargos públicos em grupos ocupacionais, em categorias funcionais e os diferentes níveis e graus de vencimentos.

**Art. 44** O servidor integrante do Plano de Carreira terá oportunidade de participar da “Progressão Funcional”, denominação da promoção horizontal e da promoção vertical, ou seja : terá acesso a níveis promocionais de I a VIII da primeira e também acesso ao níveis I, II, III e IV, da segunda



## **SEÇÃO VIII DA DEPENDÊNCIA DE LEI**

**Art. 45** A criação, transformação ou extinção de cargo ou de função pública depende de lei, da existência de dotação orçamentária e da disponibilidade de recursos financeiros e têm por finalidade atender conveniências e necessidades administrativas e de serviço.

**Parágrafo Único** – A alteração da denominação poderá ocorrer por ato próprio do Governo Municipal, desde que não caracterize novo provimento.

## **CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

### **SEÇÃO I DAS PROMOÇÕES**

**Art. 46** A progressão funcional se dará através de :

- I - Promoção horizontal**, por tempo de serviço e por merecimento;
- II – Promoção vertical**, por escolaridade.

### **SEÇÃO II DA PROMOÇÃO HORIZONTAL**

**Art. 47** Haverá promoção de 5% a cada quinquênio de interstício, na ordem horizontal, por merecimento, conforme estampada nesta Lei Complementar.

**Art. 48** A promoção horizontal, é a elevação do servidor de um nível para outro, dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de merecimento, com os níveis representados pelos algarismos romanos, I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII, com aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma :

- I** - vencimento inicial ;
- II** - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol;
- III** - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 5%;
- IV** - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 10%;



**V** - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 15%;

**VI** - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 20%;

**VII** - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 30 (trinta) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 25%;

**VIII** - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 30%.

**§ 1º** - Somente o tempo de serviço no cargo do quadro efetivo da municipalidade, será contado para fins de adicional por tempo de serviço.

**§ 2º** - Merecimento é a demonstração concomitante com o tempo de serviço, por parte do servidor, de bom desempenho de suas atribuições e deveres funcionais no exercício do cargo público, bem como a posse de qualificação e aptidões necessárias ao desempenho das funções e demais requisitos regulamentares

**§ 3º** - Não será beneficiado com a promoção horizontal o servidor em estágio probatório, em disponibilidade, suspenso, em licença para tratar de assuntos de interesses particulares, ou que, no período abrangido para a progressão, auferir desempenho aquém da média exigida para aprovação (conforme regulamentação) ou tiver contra si a instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

**§ 4º** - Não tomadas, pela Administração Municipal, as providências nos prazos e na forma do disposto nesta Lei Complementar, para oportunizar ao servidor o cumprimento das formalidades legais com vistas à obtenção do Relatório de Merecimento (ou não), caberá e este o direito de requerê-la e, em se confirmando o cumprimento das prerrogativas para sua obtenção, deverá a mesma ser efetivada, a partir da data em que deveria ter sido formalizada.

**§ 5º** - Caso não alcance o tempo de serviço exigido e a aprovação mínima necessária, o servidor permanecerá na Classe e Nível em que se encontra, e começará nova contagem de tempo para fins de **promoção horizontal**.

**§ 6º** - O servidor que tenha sofrido penalidades, com exceção à de advertência, e os em licença na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais, perdem o direito à **promoção horizontal**.



§ 7º - Não serão prejudicados, **na promoção horizontal**, os servidores designados para função gratificada ou investidos em cargos de provimento em comissão ou em exercício de mandato classista.

**Art. 49** O servidor promovido passará ao **Nível** superior e iniciar-se-á novo interstício para efeito de nova promoção.

**Art. 50** O processo de Avaliação para efeito da **promoção horizontal** deverá estar concluído 90 dias após o servidor atingir o qüinqüênio.

**Art. 51** Cada **promoção horizontal** será objeto de um ato administrativo, representado por portaria.

**Art. 52** Os servidores efetivos do Quadro de Pessoal de Quinta do Sol, com provimentos anteriores ao Concurso aberto pelo Edital nº 01/2023, quando da publicação da presente Lei Complementar, poderão optar pelos anuênios previstos no art. 191 da Lei 970/201t, ou pelo qüinqüênios instituídos por esta Lei Complementar.

§ 1º Os servidores enquadrados na hipótese do art. 29 desta LC (Princípio da Anterioridade), observada a posição do TCE/PR, caso tenham recomposições de anuênios a serem feitas pelo Governo Municipal referente a tempo pretérito, as mesmas serão realizadas sobre seus vencimentos básicos, excluídas as incorporações.

§ 2º os servidores admitidos no concurso público nº 01/2023 e os subseqüentes, integrarão a promoção horizontal qüinqüenal.

§ 3º Em qualquer hipótese (anuênio ou qüinqüênio) a promoção horizontal não ultrapassará a 35% (trinta e cinco por cento).

### **SEÇÃO III DA PROMOÇÃO VERTICAL**

**Art. 53** Promoção vertical é a passagem do servidor estável no cargo em que se encontra de um nível para outro, respeitadas as condições e exigências da legislação vigente.

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



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

**§ 3º** A fim de garantir a solidez do benefício ofertado, as concessões dependerão da comprovação da disponibilidade orçamentária e de estar o índice de pessoal abaixo do limite prudencial de 51,3%.

**Art. 54** Para os fins desta Lei Complementar, considera-se habilitação a conclusão de cursos de ensino médio, graduação, pós-graduação lato sensu, mestrado e doutorado, preferencialmente dentro da sua área específica de atuação, considerando conhecimentos específicos às atribuições do cargo efetivo.

**Art. 55** O servidor interessado em obter a promoção vertical e o correspondente acréscimo salarial deverá assim requerê-la administrativamente, apresentando documentos que comprovem a respectiva habilitação, o qual passará pela análise e deliberação da Secretaria ou órgão em que estiver lotado, Departamento de Recursos Humanos e Procuradoria Geral do Município.

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

**§ 2º** Somente serão apreciados os requerimentos protocolados, impreterivelmente, no mês abril, a cada dois anos, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise do mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

**§ 3º** Desde que preenchidos os requisitos necessários à concessão, fica assegurado ao servidor público municipal a promoção vertical a partir do mês subsequente ao definido para apreciação do pedido.

**Art. 56** Serão 4 (quatro) os níveis de promoção vertical atribuídos durante a carreira do servidor, não incorporados aos vencimentos básicos e serão assim representados:

I - **NÍVEL I.** vencimento inicial da carreira da carreira;

II - **NÍVEL II.** 5% (cinco por cento)

III - **NÍVEL III.** + 5% (cinco por cento)

IV - **NÍVEL IV.** +10% (dez por cento)

**§ 1º** – A promoção de 5% (cinco por cento) cessará uma vez concedida a de 10% (dez por cento), a e de 10% (dez por cento) cessará uma vez concedida a de 20% (vinte por cento).



§ 2º - A promoção vertical não ultrapassará 20% (vinte por cento).

**Art. 57** As promoções de que trata o art. 52 desta Lei Complementar, dar-se-ão com interstício mínimo de 02 (dois) ano de efetivo exercício do cargo em que se encontra, desde que cumprido integralmente o estágio probatório, considerando os seguintes parâmetros:

**I - CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR:**

- a) NÍVEL I - início da carreira (Graduação);
- b) NÍVEL II - conclusão de curso de Pós Graduação Lato Sensu;
- c) NÍVEL III - conclusão de Mestrado;
- d) NÍVEL IV - conclusão de Doutorado.

**II - CARGOS DE NÍVEL TÉCNICO**

- a) NÍVEL I - início da carreira (Técnico Integrado ou Técnico Subsequente);
- b) NÍVEL II - conclusão de curso de Graduação ;
- c) NÍVEL III - conclusão de curso de Pós Graduação Lato Sensu;
- d) NÍVEL IV - conclusão de Mestrado.

**III- CARGOS DE NÍVEL MÉDIO**

- a) NÍVEL I - início da carreira (Ensino Médio);
- b) NÍVEL II - conclusão de curso de Graduação ;
- c) NÍVEL III - conclusão de curso de Pós Graduação Lato Sensu;
- d) NÍVEL IV - conclusão de Mestrado.

**IV- CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL**

- a) NÍVEL I - início da carreira (Ensino Fundamental Completo);
- b) NÍVEL II - conclusão de Ensino Médio ou Ensino Técnico Integrado ou Subsequente ;
- c) NÍVEL III - conclusão de curso de Graduação;
- d) NÍVEL IV - conclusão de curso Pós Graduação Lato Sensu.

**Art. 58** A promoção vertical se dará mediante a avaliação de merecimento e a apresentação da escolaridade, conforme mencionada no artigo anterior e regulamentação própria, que levará em consideração:

- I. Assiduidade e disciplina;
- II. Pontualidade e responsabilidade;
- III. Colaboração com a equipe, superiores e colegas de trabalho
- IV Responsabilidade
- V. Urbanidade no trato com os colegas;
- VI. Zelo no trato dos bens materiais;
- VII. Apresentação de idéias e sugestões;
- VIII. Participação em cursos de treinamento ofertados pela administração;
- IX. Frequência e conclusão de escolaridade;
- X. Punições;
- XI. Dedicção ao serviço;



**XII.** Conhecimento do trabalho e eficácia.

**XIII.** Comunicação

**XIV.** Entendimento e aceitação de mudanças

**Art. 59** O servidor perderá o direito à promoção, se durante o interstício houver:

**I** - faltado ao serviço sem justificativa, por mais de 10 (dez) dias;

**II** - sofrido pena disciplinar, prevista no estatuto;

**III** – gozar licença para tratar de interesse particular;

**IV** - usufruído de licença de saúde por mais de 180 (cento e oitenta) dias;

**V** - faltado ao serviço, justificadamente, por mais de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo único** – Incurso nos incisos deste artigo, começará o servidor nova contagem de tempo para fins de promoção vertical.

**Art. 60** Cada promoção vertical será objeto de um ato administrativo, representado por portaria.

## **CAPÍTULO V**

### **DOS PRÊMIOS, DOS ABONOS, DAS AJUDAS DE CUSTOS, DAS INDENIZAÇÕES, DAS GRATIFICAÇÕES/ADICIONAIS E DAS VERBAS DE REPRESENTAÇÃO**

#### **SEÇÃO I DOS PRÊMIOS**

**Art. 61** Por decisão unilateral, do Chefe do Executivo, poderão ser pagos prêmios aos servidores estatutários obedecidos os seguintes requisitos:

**I** - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo Chefe do Setor, em relação às atribuições previamente definidas no cargo;

**II** - o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores seja limitado a quatro vezes no mesmo ano civil;

**Parágrafo único** - o valor anual não ultrapassará o vencimento básico do servidor.

#### **SEÇÃO II DOS ABONOS**

**Art. 62** Também, por decisão unilateral do Chefe do Executivo, poderão ser pagos abonos aos servidores estatutários, por direitos adquiridos, limitado ao vencimento do servidor.



**Parágrafo Único** – Por ato próprio, o Governo Municipal poderá valer-se dos abonos para corrigir pequenas imprecisões formais, atinentes à remuneração dos servidores públicos municipais.

### **SEÇÃO III DAS AJUDAS DE CUSTOS**

**Art. 63** Ainda, por decisão unilateral do Chefe do Executivo, poderão ser ofertadas aos referidos servidores, ajudas de custos (verbas indenizatórias), pagas eventualmente, para cobrir despesas necessárias ao desempenho das atividades do funcionalismo público, não estando sujeita à comprovação.

### **SEÇÃO IV DAS INDENIZAÇÕES**

**Art. 64** Constituem indenizações ao servidor:

- I - diárias;
- II- transporte.

#### **SUBSEÇÃO I DAS DIÁRIAS**

**Art. 65** Ao servidor que, por determinação da autoridade competente, se deslocar eventual ou transitoriamente do Município, no desempenho de suas atribuições, ou em missão ou estudo de interesse da administração, serão concedidas, além do transporte, diárias para cobrir as despesas de alimentação, pousada e locomoção urbana.

**Parágrafo único** - O valor das diárias e os critérios de concessão estarão estabelecidos em ato próprio do Governo Municipal.

#### **SUBSEÇÃO II DO TRANSPORTE**

**Art. 66** Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, mediante reembolso.

### **SEÇÃO V DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS**

**Art. 67** Constituem gratificações e adicionais dos servidores municipais:

- I - 13o Salário;
- II - Adicional pelo exercício de atividade em condições insalubres ou perigosas;
- III- Adicional noturno;
- IV- Gratificação pela prestação de serviço extraordinário;
- V - Gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva;



**VI-** Gratificação por produtividade;

**VII -** Gratificação pela execução ou colaboração em trabalho técnico científico, fora das atribuições normais do cargo;

**VIII -** Gratificação pela participação em órgão de deliberação coletiva, ou pelo exercício de encargo de membro de banca ou comissão de concurso ou seu auxiliar.

**IX -** Gratificação de Substituição Eventual;

## **SUBSEÇÃO I DO 13º SALÁRIO**

**Art. 68** O 13º salário corresponde a um doze avos (1/12) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício, no respectivo ano.

**§ 1º** - Os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, as gratificações e o valor de função gratificada, serão computados na razão de 1/12 de seu valor vigente em dezembro, por mês de exercício em que o servidor percebeu a vantagem, no ano correspondente.

**§ 2º** - A fração igual ou superior a quinze (15) dias de exercício no mesmo mês será considerada como mês integral.

**Art. 69** O servidor exonerado, perceberá seu 13º salário proporcionalmente aos meses de efetivo exercício, calculado sobre a remuneração do mês da exoneração.

**Art. 70** O 13º salário não será considerado para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

**Art. 71** O 13º Salário poderá ser pago em duas parcelas até o final de cada ano.

**§ 1º** - a 1ª (primeira) parcela poderá ser paga até o dia 20 de novembro e a 2ª (segunda) parcela até o dia 20 de dezembro, de cada exercício.

**§ 2º** - a partir do mês de julho poderá, ao servidor que o requerer, desde que haja disponibilidade financeira e não implique em extrapolação do índice de pessoal, ser antecipado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário.

**§ 3º** - poderá, excepcionalmente, ser realizada antecipação integral do 13º salário, para que o servidor possa arcar com despesas oriundas de tratamento de saúde ou de outra situação emergencial, desde que devidamente explicada.

**§ 4º** - poderá, também, excepcionalmente, nos casos previstos no §§ 2º e 3º, desde que caracterizada a situação emergencial fundamentada, ser antecipado o mês do adiantamento.

**§ 5º** - a despesa deverá ser regularmente empenhada antes da entrega do numerário ao beneficiário.



## **SUBSEÇÃO II DOS ADICIONAIS PELO EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EM CONDIÇÕES INSALUBRES OU PERIGOSAS**

**Art. 72** Os servidores que executam atividades insalubres, fazem jus a um adicional sobre o valor do salário mínimo da região.

§ 1º - Os servidores que realizam atividades perigosas, farão jus a um adicional sobre o vencimento/salário base do servidor.

§ 2º - As atividades insalubres ou perigosas serão definidas em lei própria.

**Art. 73** Para atividades insalubres em grau mínimo, o trabalhador terá direito ao adicional de 10%, em grau médio a 20%, e em grau máximo terá direito ao adicional de 40%, do salário-mínimo da região,

**Art. 74** O adicional de **periculosidade** é devido aos servidores ou empregados públicos que realizam atividades perigosas de forma permanente.

§ 1º – Em outras palavras, trabalho perigoso é aquele que coloca o servidor, no exercício de sua função, exposto a riscos a sua vida.

§ 2º O adicional de periculosidade será de 30% sobre o salário-base do servidor público.

**Art. 75** Os adicionais de insalubridade e periculosidade não são acumuláveis, cabendo ao servidor optar por um deles, quando for o caso.

**Art. 76** O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

## **SUBSEÇÃO III DO ADICIONAL NOTURNO**

**Art. 77** O servidor que prestar trabalho noturno fará jus a um adicional de, no mínimo, vinte por cento (20%) sobre o vencimento inicial do cargo.

§ 1º - Considera-se trabalho noturno, para efeitos deste artigo, o executado entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte.

§ 2º - Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, o adicional será pago proporcionalmente às horas de trabalho noturno.



#### **SUBSEÇÃO IV DA GRATIFICAÇÃO PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO (GPSE)**

**Art. 78** A prestação de serviços extraordinários só poderá ocorrer por expressa determinação da autoridade competente, mediante solicitação fundamentada do chefe da repartição, ou de ofício.

§ 1º - O serviço extraordinário será remunerado por hora de trabalho que exceda o período normal, com acréscimo de cinquenta por cento (50%) em relação à hora normal.

§ 2º - Em casos devidamente justificados poderá o trabalho em horário extraordinário exceder a duas (2) horas diárias.

**Art. 79** O serviço extraordinário, excepcionalmente, poderá ser realizado sob a forma de plantão para assegurar o funcionamento dos serviços municipais ininterruptos.

**Parágrafo único** - O plantão extraordinário visa a substituição do plantonista titular legalmente afastado ou em falta ao serviço.

**Art. 80** O exercício de cargo em comissão, de função gratificada e de gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva, **exclui a remuneração por serviço extraordinário.**

#### **SUBSEÇÃO V DA GRATIFICAÇÃO POR TEMPO INTEGRAL E DEDICAÇÃO EXCLUSIVA (GTIDE)**

**Art. 81** No interesse público, poderá ser concedida gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva que corresponde à atribuição de percentual sobre o vencimento básico em face à necessidade de órgãos em que os servidores tenham que cumprir jornada de trabalho superior à fixada para o **cargo de provimento efetivo** ou prestar serviços extraordinários de forma não eventual, à noite, sábados, domingos e feriados, no sistema de plantões, sobreaviso ou elasticidade de jornada, cujo valor será definido entre os percentuais de 10% a 100% da remuneração básica, tendo em vista, também, a essencialidade, complexidade e responsabilidade de determinadas funções ou atribuições, bem como as condições e natureza do trabalho das unidades administrativas correspondentes.

§ 1º Servidores, com GTIDE incorporada com aval do TCE/PR, não farão jus a esta modalidade de gratificação.

§ 2º - A GTIDE não pode ser confundida com a Função Gratificada como ocorreu preteritamente no Setor de Recursos Humanos.



**§ 3º-** A GTIDE deve ser contemplada ao servidor que exerça somente as atividades inerentes ao seu cargo, mas que tenha de cumprir jornada de trabalho superior à fixada no Concurso Público Admissional, prestando serviços extraordinários de forma não eventual, à noite, sábados, domingos e feriados, no sistema de plantões, sobreaviso ou elasticidade de jornada.

**§ 4º-** A Função Gratificada deve ser contemplada ao servidor que além de exercer as atividades inerentes ao seu cargo, realiza outra função ou atividade cumulativamente.

**Art. 82** A atribuição de gratificação de dedicação exclusiva tem eficácia a partir da assinatura de Termo de Compromisso em que o servidor aceite livremente cumprir as condições prescritas ao mesmo, seguido de portaria baixada pelo Chefe do Executivo Municipal.

**Parágrafo único.** Em qualquer tempo, a juízo da autoridade competente, poderá ocorrer a suspensão da gratificação, nas seguintes situações:

- a) o servidor deixar de corresponder com suas obrigações;
- b) por conveniência administrativa, a juízo do Prefeito Municipal;
- c) tornar-se o serviço desnecessário ou não estar cumprindo suas finalidades;
- d) a pedido do servidor.

**Art. 83** Ratifica-se que esta gratificação tem por finalidade substituir as verbas relativas a horas extras simples e dobradas, sobreaviso, adicional noturno e período noturno, não sendo incorporada para fins funcionais, incidindo, no entanto, para efeitos de férias e 13º salário, enquanto permanecer essa situação.

**Art. 84** O servidor que receber gratificação de dedicação exclusiva não poderá ter exercício em órgão diverso daquele em que for lotado, ficando impedido de exercer outra função, cargo, ou atividade pública ou privado.

## **SUBSEÇÃO VI DA GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO DE ATIVIDADE(GPDA)**

**Art. 85** Também, no interesse público, poderá ser concedida Gratificação por Produtividade e Desempenho de Atividade que tem por objetivo atender necessidades de fiscalização e arrecadação de tributos, na forma do que dispuser regulamento próprio baixado por ato do Prefeito Municipal.

**§ 1º** Os servidores, com GTIDE incorporada com aval do TCE/PR, não farão jus a Gratificação por Produtividade



§ 2º – esta forma de gratificação poderá ser estendida, no interesse da administração municipal, notadamente no quesito desempenho de atividade aos demais servidores, mediante a aferição de seu desempenho individual e institucional, através de relatório do Secretário, Diretor ou Chefe, a que estiverem subordinados, onde serão considerados os resultados da avaliação dos últimos 6 (seis) meses, com regulamentação editada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 86** O percentual de gratificação a ser atribuído não poderá exceder a 20% (vinte por cento) do vencimento efetivo do servidor e poderá ser cumulada.

#### **SUBSEÇÃO VII DA GRATIFICAÇÃO PELA EXECUÇÃO OU COLABORAÇÃO EM TRABALHO TÉCNICO OU CIENTÍFICO, FORA DAS ATRIBUIÇÕES NORMAIS DE CARGO (GCTTC)**

**Art. 87** A gratificação pela execução ou colaboração em trabalhos técnicos ou científicos **será arbitrada** pela autoridade competente, após a conclusão do trabalho, ou previamente, quando assim for necessário.

**Parágrafo único** – esta gratificação poderá ser cumulada.

#### **SUBSEÇÃO VIII DA GRATIFICAÇÃO PELA PARTICIPAÇÃO EM ÓRGÃO DE DELIBERAÇÃO COLETIVA, OU PELO EXERCÍCIO DE ENCARGO DE MEMBRO DE BANCA OU COMISSÃO DE CONCURSO OU SEU AUXILIAR (GPODC)**

**Art. 88** A gratificação pela participação em órgão de deliberação coletiva ou pelo exercício de encargo de membro de banca ou comissão de concurso ou seu auxiliar, **será fixada no próprio ato de designação**, justificadamente, tendo em vista as características do encargo.

**Parágrafo único** – esta gratificação poderá ser cumulada.

#### **SUBSEÇÃO IX DA GRATIFICAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL (GSE)**

**Art. 89** A gratificação de substituição eventual será devida ao servidor público estável, com 40 (quarenta) horas semanais que vier a substituir eventualmente ocupante de cargo de chefia, de direção e de secretário e está limitada à 20% (vinte por cento) do vencimento básico.



## **CAPÍTULO VI DAS DESPESAS COM PESSOAL**

### **SEÇÃO ÚNICA DO PERCENTUAL DE DISPÊNDIO COM PESSOAL**

**Art. 90** O Poder Executivo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 54% (cinquenta e quatro por cento) da sua Receita Corrente Líquida, na forma do artigo 169 da Constituição Federal e da Lei Complementar Federal n.º 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

**§ 1º** - Para os fins deste artigo, consideram-se:

**I** – Despesas Totais com Pessoal: o somatório das despesas de pessoal e encargos sociais da Administração Direta e Indireta, realizado pelo Município, considerando-se os ativos, inativos e pensionistas, excetuando-se as obrigações relativas a indenizações por demissões, inclusive gastas com incentivos à demissão voluntária;

**II** – Receita Corrente Líquida Municipal: o somatório das receitas tributárias, de contribuições, patrimoniais, industriais, agropecuárias e de serviços e outras receitas correntes, com as transferências correntes, destas excluídas as transferências intragovernamentais.

**§ 2º** - Nas demais normas relativas ao gasto com pessoal deverão ser observadas as disposições da Lei Complementar Federal n.º 101, de 04 de maio de 2000.

**§ 3º** - Excluem-se do cômputo das despesas referidas no inciso I deste artigo as verbas consideradas indenizatórias na forma da lei.

**Art. 91** Haverá acompanhamento bimestral do cumprimento do limite com gasto de pessoal por uma equipe formada pelo Prefeito, Contador, Auditor de Controle Interno, Secretário de Administração, Secretário de Finanças, Secretário de Saúde e Secretário de Educação.

**Art. 92** O limite prudencial do dispêndio de pessoal será de 51,3%, correspondendo a 95% dos 54%, conforme LCF 101/2000.

## **CAPÍTULO VII DO AJUSTAMENTO**

### **SEÇÃO I DA LOTAÇÃO**

**Art. 93** Os servidores serão lotados nos diversos órgãos da administração direta, objetivando suprir as necessidades de cada setor, observando-se a disponibilidade de cargos e de pessoal.



§ 1º - Os servidores poderão ser movimentados de um órgão para outro, segundo as necessidades do serviço público municipal, dentro do quadro a que pertencem, mediante a edição de Portaria exarada pela área de Recursos Humanos do Município.

§ 2º - Nas movimentações ocorridas, deverão ser mantidas as atribuições do cargo.

## **SEÇÃO II DA RELOTAÇÃO E DA REMOÇÃO**

**Art. 94** Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a promover a :

I - Relotação de servidores, remanejando-os no interesse do serviço público, de uma repartição para outra.

II - Remoção de servidores de um para outro órgão, sem mutação de sua situação funcional.

## **SEÇÃO III DO ENQUADRAMENTO E DO REENQUADRAMENTO**

**Art. 95** O Executivo Municipal promoverá o **enquadramento, sempre no interesse público, dos seus servidores que tiverem seus cargos transformados, por lei, ou suas denominações alteradas**, por ato próprio, desde que não configure novo provimento.

**Parágrafo único** – serão **reenquadrados** em funções similares, os servidores que tiveram seus cargos extintos

**Art. 96** O servidor poderá ser **enquadrado por alteração**, em cargo de denominação diferente do provimento inicial, desde que seja resultante da racionalização na carreira da administração pública, visando atender às necessidades da própria administração direta, devendo restar comprovado que possui formação escolar e capacitação profissional exigidas para ocupá-lo.

## **CAPÍTULO VIII DOS ANEXOS INTEGRANTES DESTA COMPLEMENTAR**

### **SEÇÃO ÚNICA ESTRUTURA DOS ANEXOS**

**Art. 97** Ficam aprovados os seguintes anexos, integrantes desta Lei Complementar:



- I- ANEXO I - CARGOS COMISSIONADOS (NÍVEIS DE POLÍTICA, DE DIREÇÃO, DE CHEFIA E DE ASSESSORIA)**
- II- ANEXO II – TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**
- III- ANEXO III - QUADRO DE FUNÇÃO GRATIFICADA AOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS COM ATRIBUIÇÕES PARALELAS**
- IV- ANEXO IV- TABELA DE CÓDIGOS/SÍMBOLOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO (CPE) E RESPECTIVOS VENCIMENTOS**
- V- ANEXO V - GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**
- VI- ANEXO VI -GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**
- VII- ANEXO VII - GRUPO OCUPACIONAL MANUTENÇÃO (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**
- VIII- ANEXO VIII- GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**
- IX- ANEXO IX- GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE PÚBLICA (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**
- X- ANEXO X- GRUPO OCUPACIONAL ASSISTÊNCIA SOCIAL (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**
- XI- ANEXO XI- GRUPO OCUPACIONAL APOIO AO MAGISTÉRIO (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**
- XII- ANEXO XII- ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS OPERANDO O PRINCÍPIO DA ANTERIORIDADE**
- XIII- ANEXO XIII- DEMONSTRATIVO DOS AVANÇOS HORIZONTAIS E VERTICAIS**

**§ 1º** Os anexos que constem valores deverão ser corrigidos, na mesma data e nos mesmos índices de reajustes concedidos ao funcionalismo público de Quinta do Sol, qual seja: 1º de maio de cada ano.



§ 2º É devida a recomposição inflacionária na ordem de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), à partir do dia 1º de maio do corrente ano nas tabelas anteriormente mencionadas.

## **CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **SEÇÃO ÚNICA DAS NORMAS DE VIGÊNCIA**

**Art. 98** A revisão geral de vencimento dos servidores públicos dar-se-á no mês de maio de cada ano, considerando-se este mês como data base para todas as categorias funcionais, apurada pelo IPCA/IBGE.

**Art. 99** Ficam revogados expressamente as seguintes normas da legislação municipal:

I- Lei Ordinária Municipal nº 970/2017:

- a) Caput do art. 162, incisos I (alíneas “a” e “b”) e II, §§ (parágrafos 1º, 2º e 3º);
- b) Caput do art. 166, incisos I, II e III, parágrafo único;
- c) Caput do art. 167;
- d) Caput do art. 173;
- e) Caput do art. 186, parágrafo único, incisos I, II e III;  
Caput do art. 187.

II- Lei Ordinária Municipal nº 461/2009:

- a) Caput do art. 33 e parágrafo único;
- b) Caput do art. 46;
- c) Anexos I, II e III.

III- Lei Ordinária Municipal nº 678/2013.

**Art. 100** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação

Paço Municipal Antonio Lázaro da Costa, 12 de Junho de 2024.

  
**Leonardo Lazzaretti Romero**  
**Prefeito Municipal**



**ANEXO I - CARGOS COMISSIONADOS (NÍVEIS DE POLÍTICA, DE DIREÇÃO, DE CHEFIA E DE ASSESSORIA)**

**A) NÍVEL DE POLÍTICA**

<b>Nº DE VAGAS POR CARGO</b>	<b>DENOMINAÇÃO</b>	<b>SÍMBOLO</b>	<b>REQUISITOS DE INVESTIDURA</b>	<b>ATRIBUIÇÕES</b>
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO	SUBSÍDIO –LEG. ESPECÍFICA	1-Ensino Superior ; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3-Não esteja enquadrado nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.	1-Ter competência decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do Governo Municipal. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador. 3- Dirigir, planejar, organizar e desenvolver todas as atividades de sua área de atuação..
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE FINANÇAS PÚBLICAS	SUBSIDIO –LEG. ESPECIFICA	1-Superior Completo; 2-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem



			3-Idem	
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE OBRAS, SERVIÇOS URBANO E TRANSPORTES	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Médio 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Superior 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Superior 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE AÇÃO SOCIAL -	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Médio 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ESPORTES	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Médio 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E ABASTECIMENTO	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Médio 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem
1	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE TURISMO E MEIO AMBIENTE	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Médio 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem



1	SECRETARIO MUNICIPAL DE AGRICULTURA E PECUÁRIA	SUBSÍDIO-LEG.ESPECÍFICA	1-Ensino Fundamental 2-Idem 3-Idem	1-Idem 2-Idem 3-Idem
---	--	-------------------------	--	----------------------------

### B- NÍVEL DE DIREÇÃO

Nº DE VAGAS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO	REQUISITOS	ATRIBUIÇÕES
2	Diretor do Deptº de Administração	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3-Não esteja enquadrado nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.	1-Ter competência decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do Governo Municipal. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador. 3- Dirigir, planejar, organizar e desenvolver todas as atividades de sua área de atuação..
1	Diretor do Deptº de Planejamento	CC 1/24	1- Ensino Médio; 2- idem 3-idem	1-idem 2-idem



				3-idem
1	Diretor do Deptº de Finanças	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem
1	Diretor do Deptº de Obras, Serviços Urbanos e Transportes	CC 1/24	1-Ensino Fundamental; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor Deptº de Educação	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor Deptº de Cultura	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
3	Diretor de Escola	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor Deptº de Esportes	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor Deptº de Saúde	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor Deptº de Assistência Social	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor Deptº de Indústria, Comércio e Abastecimento	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-idem	1-idem 2-idem



			3-idem	3-idem
2	Diretor Deptº de Agricultura e Pecuária	CC 1/24	1-Ensino Fundamental; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor Deptº de Turismo e Meio Ambiente	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Diretor do Setor de Estruturação de Equipamentos	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem

### C) NÍVEL DE CHEFIA

Nº DE VAGAS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SIMBOLOGIA	REQUISITOS	ATRIBUIÇÕES
1	Chefe de Gabinete do Prefeito	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3- Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.	1-Ter competência decisória (posição de comando do órgão) e/ou poder hierárquico em relação a outros servidores, atuando em nível estratégico do Poder Executivo. 2-Estar submetido ao elemento confiança pessoal do administrador. 3- Chefiar, controlar, supervisionar,



				coordenar, planejar, organizar, orientar e desenvolver a execução das atividades inerentes ao cargo....
1	Chefe da Procuradoria Geral do Município	CC 1/24	1-E. Superior (Direito) 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Controladoria Geral	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Licitações e Contrato	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem.	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Compras e Almojarifado	CC-1/24	1-Ensino Médio; 2.idem 3-idem.	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Recursos Humanos	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Patrimônio e Material	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Informática e Sistemas	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Engenharia e Projetos	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem



1	Chefe da Divisão de Controle Tributário	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Controle Orçamentário e Contábil	CC 1/24	1-Ensino Superior; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Obras Públicas	CC 1/24	1-Ensino Fundamental Completo; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Serviços Urbanos	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Transportes e Equipamentos	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe do Setor de Serviços Comuns Educacionais	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Ensino Fundamental	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Ensino Infantil	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Ensino Especial	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de	CC 1/24	1-Ensino Superior ;	1-idem



	Cultura		2-idem 3-idem	2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Esportes	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Recreação e Lazer	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe do Setor de Serviços Comuns da Saúde	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe do Setor de Programas Especiais	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Vigilância Sanitária e Epidemiológica	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Ação Social	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Atendimento à Criança e ao Adolescente	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Atendimento à Mulher e ao Idoso	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Projetos Sociais	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem	1-idem 2-idem



			3-idem	3-idem
1	Chefe da Divisão de Programas Habitacionais	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Ind. e Comércio	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Agricultura	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Assistência Técnica à Agricultura	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Pecuária	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Assistência Judiciária Gratuita	CC 1/24	1-Ensino Superior (Direito) 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Hortos e Viveiros de mudas	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Turismo	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem
1	Chefe da Divisão de Meio Ambiente	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem



#### D) NÍVEL DE ASSESSORIA

Nº DE VAGAS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SIMBOLOGIA	REQUISITOS	ATRIBUIÇÕES
1	Assessor Especial da Procuradoria	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-Idoneidade moral e reputação ilibada; 3- Não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990	1-Ter relação de confiança com o superior imediato. 2-Ter formação ou experiência profissional compatível com as atividades a serem desenvolvidas. 3-Assessorar o superior hierárquico em assuntos de natureza jurídica. 4-Exercer atividades de de AUXÍLIO ao superior hierárquico. 5- Organizar o trabalho, objetivando assegurar o cumprimento de políticas, diretrizes, premissas básicas e atribuições previstas para sua área de atuação.
1	Assessor de Comunicação	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem



2	Assessor de Planejamento	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
2	Assessor Técnico Nível Superior	CC 1/24	1-Ensino Superior 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem
2	Assessor Técnico Nível Médio	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
5	Assessor de Programas Especiais	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
3	Assessor Administrativo	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-ide 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
10	Assessor Comunitário	CC 1/24	1-Alfabetizado 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem



8	Assessor de Ações de Saúde	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
2	Assessor de Esportes	CC 1/24	1-Ensino Fundamental 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
1	Assessor de Desenvolvimento Econômico	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
1	Assessor de Relações Públicas	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
2	Assessor Especial de Gestão do SUS	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
2	Assessor de Eventos	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem



1	Assessor Governamental - Nível Superior	CC 1/24	1-Ensino Superior; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
2	Assessor Governamental - Nível Médio	CC 1/24	1-Ensino Médio; 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
35	Assessor Operacional	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
8	Assessor de Secretários Municipais	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
3	Assessor de Chefias	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem
3	Assessor de Direção	CC 1/24	1-Ensino Médio 2-idem 3-idem	1-idem 2-idem 3-idem 4-idem 5-idem



## ANEXO II – TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

SÍMBOLO	VALOR – R\$
CPC 01	5.000,00
CPC 02	4.750,00
CPC 03	4.500,00
CPC 04	4.350,00
CPC 05	4.150,00
CPC 06	4.005,00
CPC 07	3.800,00
CPC 08	3.650,00
CPC 09	3.545,00
CPC 10	3.315,00
CPC 11	3.150,00
CPC 12	3.085,00
CPC 13	2.855,00
CPC 14	2.625,00
CPC 15	2.400,00
CPC 16	2.300,00
CPC 17	2.165,00
CPC 18	2.000,00
CPC 19	1.935,00
CPC 20	1.800,00
CPC 21	1.705,00
CPC 22	1.600,00
CPC 23	1.475,00
CPC 24	1.412,00



**ANEXO III - QUADRO DE FUNÇÃO GRATIFICADA AOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS COM ATRIBUIÇÕES PARALELAS (NÃO DEVE SER CONFUNDIDA COM GTIDE)**

OBS.: ESTAS GRATIFICAÇÕES SÓ PODEM SER PAGAS À SERVIDORES CONCURSADOS

DENOMINAÇÃO	Nº DE VAGAS	PERCENTUAL SOBRE O VENCIMENTO BÁSICO QUE PODERÁ SER APLICADO
Agente de Contratação (Lei 14.133/2021)	01	Até 50%
Agente dos Serviços do Banco Social	01	Até 50%
Agente de transporte de doentes comuns	03	Até 100%
Agente de transporte de doentes por urgência e emergência	05	Até 150%
Agente de Transporte de Doentes com riscos prioritários	02	Até 200%
Assessoramento, Consultoria e/ou Direção de Atividades e Serviços Técnicos	02	Até 75%
Assessoramento e/ou Direção de Atividades e Serviços de Saúde	03	Até 100%
Comissão de contratação (Lei 14.133/2021)	05	Até 30%



Coordenador de Auditoria Interna	03	Até 75%
Coordenador dos Serviços da Unidade Mun. de Cadastramento – INCRA	01	Até 50%
Coordenador dos Serviços da Junta de Serviço Militar	01	Até 50%
Coordenador dos Serviços Identificação	01	Até 50%
Coordenador dos Serviços do DETRAN	01	Até 75%
Coordenador dos Serviços do Sistema Público de Emprego	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Protocolos	01	Até 30%
Coordenador do Setor de Recursos Humanos	01	Até 100%
Coordenador do Setor de Patrimônio	01	Até 50%
Coordenador de Controle Interno	01	Até 100%
Coordenador de Defesa Civil	01	Até 100%
Coordenador do Setor de Engenharia	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Projetos	01	Até 50%
Coordenador de Contratos e Convênios	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Tesouraria	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Empenhos	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Arrecadação	01	Até 85%
Coordenador do Setor de Fiscalização	01	Até 75%
Coordenador do Setor de Orçamento	01	Até 60%
Coordenador do Setor de Contabilidade	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Prestação de Contas	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Execução e Manutenção de Obras Públicas	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Manutenção dos Serviços Urbanos	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Praças, Hortos e Jardins	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Eletrificação	01	Até 50%



Coordenador do Setor de Cemitério	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Almoarifado	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Oficina e Manutenção	01	Até 100%
Coordenador do Setor de Estradas Vicinais	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Promoções Culturais	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Promoções Esportivas	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Promoções Recreativas e Lazer	02	Até 100%
Coordenador da Frota de Veículos (Administração)	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Vigilância Sanitária	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Prevenção Epidemiológica	02	Até 100%
Coordenador do Setor de Promoção Social	01	Até 100%
Coordenador do Serviço de Inspeção Municipal – Produtos de Origem Animal	01	Até 50%
Coordenador da Política para Crianças e Adolescentes	03	Até 60%
Coordenador de Inspeção de Alunos	02	Até 30%
Coordenador do Setor de Atendimento a Mulher	01	Até 60%
Coordenador do Setor de Atendimento ao Idoso	01	Até 100%
Coordenador do Setor de Fomento Comercial e Industrial	01	Até 50%
Coordenador do Setor de incentivo à Feira Pequeno Produtor	01	Até 100%
Coordenador de Programas Agrícolas	01	Até 50%
Coordenador do Setor de Fomento ao Turismo	01	Até 50%
Coordenador do de Programas Ambientais	01	Até 50%
Coordenador do de Recursos Hídricos	01	Até 50%
Coordenador Administrativo	01	Até 50%
Coordenador da frota de caminhões pipa	01	Até 75%
Coordenador da frota de ônibus escolar	02	Até 50%
Coordenador da frota de caminhões	02	Até 50%



Coordenador da frota de máquinas pesadas	02	Até 50%
Diretor do Sistema Municipal de Ensino	01	Até 100%
Diretor de Escolas	05	Até 100%
Diretor de CEMEI	02	Até 100%
Gestores e Fiscais de Contratos	03	Até 30%
Secretária de Escolas Municipais	05	Até 100%
Secretário Executivo de Conselhos	05	Até 50%
Supervisor do Setor de orientação ao Ensino Fundamental	01	Até 100%
Supervisor do Setor de orientação ao Ensino Infantil	01	Até 100%
Supervisor do Setor de orientação ao Ensino Especial	01	Até 100%
Supervisor Técnico	05	Até 50%
Supervisor dos Serviços da Sub-Unidade Veterinária da SEAB	01	Até 50%
Supervisor do Setor de Programas de Saúde	02	Até 100%
Supervisor dos processos de gestão em saúde	02	Até 100%
Supervisor do Setor de Compras e Licitações (Saúde)	01	Até 50%
Supervisor da Estratégia de Saúde Bucal	01	Até 50%
Supervisor de Programas Odontológicos	01	Até 70%
Supervisor de Programas Laboratoriais	01	Até 50%
Servidores que tiverem GTIDEs incorporadas, aprovadas pelo TCE/PR, com o rol de cargos estampados no ANEXO XII	indefinido	Até 10% em quaisquer das funções deste Anexo



## ANEXO IV

### TABELA DE CÓDIGOS/SÍMBOLOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO (CPE) E RESPECTIVOS VENCIMENTOS

CÓDIGOS/SÍMBOLOS	VENCIMENTOS BÁSICOS
CPE I (um)	R\$ 15.000,00
CPE II (dois)	R\$ 13.000,00
CPE III (três)	R\$ 12.000,00
CPE IV (quatro)	R\$ 11.000,00
CPE V (cinco)	R\$ 10.010,00
CPE VI (seis)	R\$ 10.000,00
CPE VII (sete)	R\$ 9.000,00
CPE VII-A (sete A)	R\$ 8.500,00
CPE VIII (oito)	R\$ 8.000,00
CPE IX (nove)	R\$ 7.590,00
CPE X (dez)	R\$ 7.083,00
CPE XI (onze)	R\$ 7.000,00
CPE XII (doze)	R\$ 6.972,00
CPE XIII (treze)	R\$ 6.853,00
CPE XIII-A (treze A)	R\$ 6.500,00
CPE XIV (quatorze)	R\$ 6.000,00
CPE XV (quinze)	R\$ 5.905,00
CPE XVI (dezesseis)	R\$ 5.750,00
CPE XVII (dezessete)	R\$ 5.500,00
CPE XVIII (dezoito)	R\$ 5.472,00
CPE XVIII-A (dezoito A)	R\$ 5.313,00



CPE XIX (dezenove)	R\$ 5.100,00
CPE XX (vinte)	R\$ 5.071,00
CPE XXI (vinte e um)	R\$ 5.000,00
CPE XXII (vinte e dois)	R\$ 4.900,00
CPE XXIII (vinte e três)	R\$ 4.750,00
CPE XXIV (vinte e quatro)	R\$ 4.725,00
CPE XXV (vinte e cinco)	R\$ 4.612,00
CPE XXVI (vinte e seis)	R\$ 4.500,00
CPE XXVI-A (vinte e seis A)	R\$ 4.421,00
CPE XXVII (vinte e sete)	R\$ 4.410,00
CPE XXVIII (vinte e oito)	R\$ 4.200,00
CPE XXIX (vinte e nove)	R\$ 4.040,00
CPE XXX (trinta)	R\$ 4.020,00
CPE XXXI (trinta e um)	R\$ 4.000,00
CPE XXXII (trinta e dois)	R\$ 3.920,00
CPE XXXIII (trinta e três)	R\$ 3.800,00
CPE XXXIV (trinta e quatro)	R\$ 3.560,00
CPE XXXV (trinta e cinco)	R\$ 3.550,00
CPE XXXVI (trinta e seis)	R\$ 3.500,00
CPE XXXVII (trinta e sete)	R\$ 3.474,00
CPE XXXVIII (trinta e oito)	R\$ 3.315,00
CPE XXXIX (trinta e nove)	R\$ 3.200,00
CPE XL (quarenta)	R\$ 3.100,00
CPE XLI (quarenta e um)	R\$ 3.082,00
CPE XLII (quarenta e dois)	R\$ 3.000,00
CPE XLIII (quarenta e três)	R\$ 2.800,00
CPE XLIV (quarenta e quatro)	R\$ 2.640,00
CPE XLV (quarenta e cinco)	R\$ 2.580,00
CPE XLVI (quarenta e seis)	R\$ 2.500,00



CPE XLVII (quarenta e sete)	R\$ 2.440,00
CPE XLVIII (quarenta e oito)	R\$ 2.380,00
CPE XLIX (quarenta e nove)	R\$ 2.350,00
CPE L (cinquenta)	R\$ 2.253,00
CPE LI (cinquenta e um)	R\$ 2.215,00
CPE LII (cinquenta e dois)	R\$ 2.146,00
CPE LIII (cinquenta e três)	R\$ 2.100,00
CPE LIV (cinquenta e quatro)	R\$ 2.000,00
CPE LV (cinquenta e cinco)	R\$ 1.945,00
CPE LVI (cinquenta e seis)	R\$ 1.840,00
CPE LVI-A (cinquenta e seis A)	R\$ 1.720,00
CPE LVII (cinquenta e sete)	R\$ 1.695,00
CPE LVIII (cinquenta e oito)	R\$ 1.673,00
CPE LVIX (cinquenta e nove)	R\$ 1.532,00
CPE LX (sessenta)	R\$ 1.500,00
CPE LXI (sessenta e um)	R\$ 1.476,00
CPE LXII (sessenta e dois)	R\$ 1.440,00
CPE LXIII (sessenta e três)	R\$ 1.412,00



**ANEXO V - GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>DENOMINAÇÃO DO CARGO</b>	<b>SÍMBOLO Vencimento Básico</b>	<b>SITUAÇÃO DO CARGO</b>	<b>ESCOLARIDADE</b>	<b>Nº DE VAGAS</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>	<b>REQUISITOS</b>
PROFISSIONAL	ADVOGADO	CPE XXI (21)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM DIREITO	1	20	Manual de Cargos
	AGRONÔMO	CPE XXXIII (33)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM AGRONOMIA	1	20	Manual de Cargos
	ASSISTENTE SOCIAL	CPE XLVI (46)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ASSISTÊNCIA SOCIAL	2	20	Manual de Cargos
	ASSISTENTE SOCIAL	CPE XXXI (31)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ASSISTÊNCIA SOCIAL	2	40	Manual de Cargos
	BIOQUÍMICO	CPE XLVI (46)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM BIOQUÍMICA	1	20	Manual de Cargos
	CONTADOR	CPE XIII (13-A)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM C. CONTÁBEIS	1	40	Manual de Cargos
	CONTADOR ADJUNTO	CPE XVII (16)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM C. CONTÁBEIS	1	40	Manual de Cargos



PROFISSIONAL	ENFERMEIRO GERAL Observar-se-á a Lei Mun. nº 1363/2023	CPE XXIII (23)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ENFERMAGEM	18	40	Manual de Cargos
	ENFERMEIRO DA REDE DE URGÊNCIAS E EMERGENCIAS	CPE XV (15)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ENFERMAGEM	2	40	Manual de Cargos
	ENFERMEIRO (CONCURSO 1/2002)	CPE XII (12)	Cargo em Extinção há Mais de 12 anos	SUPERIOR EM ENFERMAGEM	1	40	Manual de Cargos
	ENGENHEIRO CIVIL	CPE XXVI ( 26)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ENGENHARIA CIVIL	1	20	Manual de Cargos
	ENGENHEIRO ELÉTRICO	CPE XXVI ( 26)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ENGENHARIA ELÉTRICA	1	20	Manual de Cargos
	FARMACÊUTICO	CPE XVII (17)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM FARMÁCIA	1	40	Manual de Cargos
	FISIOTERAPEUTA	CPE XLVI (46)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM FISIOTERAPIA	1	20	Manual de Cargos
	FISIOTERAPEUTA SENIOR	CPE XXIV (24)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM FISIOTERAPIA	2	30	Manual de Cargos
	FONOAUDIÓLOGO	CPE XLIII (43)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM FONOAUDIOLO- GIA	1	20	Manual de Cargos



PROFISSIONAL	FONOAUDIÓLOGO	CPE XXXVI (36)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM FONOAUDIOLOGIA	2	30	Manual de Cargos
	FONOAUDIÓLOGO	CPE XXV (25)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM FONOAUDIOLOGIA	2	40	Manual de Cargos
	MÉDICO CLÍNICO GERAL	CPE VI (6)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM MEDICINA	1	20	Manual de Cargos
	MÉDICO CLÍNICO GERAL	CPE III (3)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM MEDICINA	1	30	Manual de Cargos
	MÉDICO CLÍNICO GERAL	CPE I (1)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM MEDICINA	2	40	Manual de Cargos
	MÉDICO VETERINÁRIO	CPE XVII (17)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM MEDICINA VETERINÁRIA	1	20	Manual de Cargos
	NUTRICIONISTA	CPE XLVI (46)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM NUTRICIONISMO	2	20	Manual de Cargos
	ODONTÓLOGO	CPE XXI (21)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ODONTOLOGIA	2	20	Manual de Cargos
	PSICÓLOGO	CPE XXXIII (33)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM ODONTOLOGIA	3	20	Manual de Cargos
	PSICÓLOGO	CPE XXVI (26)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM PSICOLOGIA	1	30	Manual de Cargos



PROFISSIONAL	PSICÓLOGO	CPE XVII (17)	Provimento Efetivo	SUPERIOR EM PSICOLOGIA	1	40	Manual de Cargos
	PROFESSOR	LEGISLAÇÃO PRÓPRIA	Provimento Efetivo	SUPERIOR NA ÁREA DE ATUAÇÃO	55	LEGISLAÇÃO PRÓPRIA	Manual de Cargos
	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA	LEGISLAÇÃO PRÓPRIA	Provimento Efetivo	SUPERIOR NA ÁREA DE ATUAÇÃO	3	LEGISLAÇÃO PRÓPRIA	Manual de Cargos
	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL	LEGISLAÇÃO PRÓPRIA	Provimento Efetivo	SUPERIOR NA ÁREA DE ATUAÇÃO	12	LEGISLAÇÃO PRÓPRIA	Manual de Cargos



**ANEXO VI -GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	SITUAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	REQUISITOS
ADMINISTRATIVO	AGENTE DE RECEPÇÃO	CPE XLIX (49)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
	AGENTE ADMINISTRATIVO DE LICITAÇÕES	CPE XXXI (36)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR EM DIREITO, (OU) CIÊNCIAS CONTÁBEIS (OU) ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	01	40	Manual de Cargos
	AGENTE ADMINISTRATIVO E CONTÁBIL	CPE XXXVI (36)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS	01	40	Manual de Cargos
	AGENTE DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E DE PLANEJAMENTO INTERNOS	CPE XXXV (35)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	08	40	Manual de Cargos
	ANALISTA ADMINISTRATIVO, FINANCEIRO E ORÇAMENTÁRIO	CPE XXXIV (34)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	05	40	Manual de Cargos



ADMINISTRATIVO				OU CIÊNCIAS CONTÁBEIS			
	ASSISTENTE FINANCEIRO	CPE XXXI (31)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	CPE XXXII (31)	Provimento Efetivo	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	CPE XXXII (31)	Provimento Efetivo	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	02	40	Manual de Cargos
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE APOIO À ÓRGÃOS ESTADUAIS E FEDERAIS	CPE XXXVII (37)	Provimento Efetivo	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	02	40	Manual de Cargos
	AUXILIAR DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	CPE LVI (56-A))	Provimento Efetivo	Ensino Médio Completo	07	40	Manual de Cargos
	AUXILIAR DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS DE ENGENHARIA	CPE XLIII (43)	Provimento Efetivo	Ensino Médio Completo	01	40	Manual de Cargos
	FISCAL DE TRIBUTAÇÃO	CPE XXVI (26)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
INSTRUTOR DE INFORMÁTICA	CPE XXXVI (36)	Provimento Efetivo	CURSO TÉCNICO EM INFORMÁTICA (NÍVEL MÉDIO)	02	40	Manual de Cargos	



ADMINISTRATIVO	TÉCNICO AGRÍCOLA	CPE XXXVI- (36)	Provimento Efetivo	CURSO DE TÉCNICO AGRÍCOLA (APROVADO PELO CFTA)	02	40	Manual de Cargos
	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	CPE XLVI (46)	Provimento Efetivo	CURSO TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM SAÚDE BUCAL	01	40	Manual de Cargos
	TÉCNICO EM MEIO AMBIENTE	CPE XLVII (47)	Provimento Efetivo	TÉCNICO EM MEIO AMBIENTE INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO	01	40	Manual de Cargos
	TELEFONISTA	CPE LXIV (64)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL	01	40	Manual de Cargos



**ANEXO VII - GRUPO OCUPACIONAL MANUTENÇÃO (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	SITUAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	REQUISITOS
MANUTENÇÃO	AUXILIAR DE MECÂNICA	CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL	01	40	Manual de Cargos
	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	CPE LXIV (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	30	40	Manual de Cargos
	COVEIRO	CPE LVIII (58)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	04	40	Manual de Cargos
	ELETRICISTA GERAL	CPE XLVI (46)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL	02	40	Manual de Cargos
	ELETRICISTA DE VEÍCULOS	CPE XLVII (47)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL	01	40	Manual de Cargos
	ENCANADOR	CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	01	40	Manual de Cargos
	GARI	CPE LXIV (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	25	40	Manual de Cargos
	JARDINEIRO	CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	02	40	Manual de Cargos
	COLETOR DE LIXO	CPE LXIV (64)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	08	40	Manual de Cargos
	MECÂNICO	CPE XLVI (46)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL	02	40	Manual de Cargos



MANUTENÇÃO	PEDREIRO	CPE XLII (43)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL	02	40	Manual de Cargos
	SERVENTE	CPE LXIV (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	20	40	Manual de Cargos
	OPERÁRIO BRAÇAL	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	25	40	Manual de Cargos
	PINTOR	CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	01	40	Manual de Cargos
	VIGIA DIURNO	CPE LXIV (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	03	40	Manual de Cargos
	VIGIA NOTURNO	CPE LXIV (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	03	40	Manual de Cargos
	ZELADOR	CPE LXIV (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	10	40	Manual de Cargos



**ANEXO VIII- GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	SITUAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	REQUISITOS
OPERACIONAL	MOTORISTA	CPE LIII (53)	Provimento Efetivo	Ensino Fundamental Completo	18	40	Manual de Cargos
	OPERADOR DE MAQUINAS	CPE LIV (54)	Provimento Efetivo	Ensino Fundamental Completo	06	40	Manual de Cargos
	TRATORISTA I	CPE LVI (56)	Provimento do Cargo	Ensino Fundamental Completo	06	40	Manual de Cargos



**ANEXO IX- GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE PÚBLICA (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	SITUAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	REQUISITOS
SAÚDE PÚBLICA	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	De acordo com o repasse do Ministério da Saúde	Provimento Efetivo	Nível Médio	12	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	Servidores Sem repasse Da União CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	Nível Médio	12	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AGENTE DE COMBATE À ENDEMIAS	De acordo com o repasse do Ministério da Saúde	Provimento Efetivo	Nível Médio			
SAÚDE PÚBLICA	AGENTE DE COMBATE À ENDEMIAS	Servidores Sem repasse Da União CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	Nível Médio	04	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AGENTE DE SANEAMENTO E VIGILÂNCIA SANITÁRIA	CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	Nível Médio	02	40	Manual de Cargos



SAÚDE PÚBLICA	ATENDENTE DE ENFERMAGEM	CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	Nível Médio	02	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	CPE LVI (56) Será observado o repasse do MS	Provimento Efetivo	Nível Médio	12	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AUXILIAR DE LABORATÓRIO	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AUXILIAR DE DENTISTA	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AUXILIAR DE FARMÁCIA	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	ZELADOR	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	10	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	TÉCNICO EM ENFERMAGEM Observar-se-á a Lei Mun. nº 1363/2023	CPE LIV (54) Será observado o repasse do MS	Provimento Efetivo	CURSO TÉCNICO EM ENFERMAGEM	05	40	Manual de Cargos



**ANEXO X- GRUPO OCUPACIONAL ASSISTÊNCIA SOCIAL (ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	SITUAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	REQUISITOS
ASSISTÊNCIA SOCIAL	AGENTE DE AÇÃO SOCIAL	CPE LIV (54)	Provimento Efetivo	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	02	40	Manual de Cargos
ASSISTÊNCIA SOCIAL	ASSISTENTE SOCIAL	CPE XLIV (44)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO Provimento Efetivo	02	20	Manual de Cargos
ASSISTÊNCIA SOCIAL	ASSISTENTE SOCIAL	XXXIV (34)	Provimento Efetivo	Provimento Efetivo	02	30	Manual de Cargos
ASSISTÊNCIA SOCIAL	ASSISTENTE SOCIAL	CPE XXV (25)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02	40	Manual de Cargos
ASSISTÊNCIA SOCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SERVIÇO SOCIAL	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	02	40	Manual de Cargos
ASSISTÊNCIA SOCIAL	MONITOR SOCIAL	CPE LVI (56)	Provimento Efetivo	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	02	40	Manual de Cargos
ASSISTÊNCIA SOCIAL	ZELADOR	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	06	40	Manual de Cargos



**ANEXO XI- GRUPO OCUPACIONAL APOIO AO MAGISTÉRIO ( ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS)**

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	SITUAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	REQUISITOS
APOIO AO MAGISTÉRIO	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	AUXILIAR DE APOIO ADMINISTRATIVO ESCOLAR	CPE LVIX (59)	Provimento Efetivo	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	AUXILIAR DE CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	05	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EDUCAÇÃO	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	02	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	COORDENADOR (A) DE MERENDA ESCOLAR	CPE Ix (60)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos



APOIO AO MAGISTÉRIO	ATENDENTE CRECHE "I"	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	10	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	ATENDENTE CRECHE "II"	CPE XXVI-A (26-A)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR NA ÁREA DE ATUAÇÃO	09	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	ASSISTENTE DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL	CPE XXVI-A (26-A)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR NA ÁREA DE ATUAÇÃO	12	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	RECREADOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL	CPE LVI (56-A)	Provimento Efetivo	NÍVEL SUPERIOR NA ÁREA DE ATUAÇÃO	03	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	MERENDEIRA	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	04	40	Manual de Cargos
APOIO AO MAGISTÉRIO	ZELADOR (A) ESCOLAR	CPE LXIII (63)	Provimento Efetivo	ALFABETIZADO	12	40	Manual de Cargos



**ANEXO XII- ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS OPERANDO NO PRINCÍPIO DA ANTERIORIDADE**

**PRINCÍPIO DA ANTERIORIDADE**

**CARGOS EM EXTINÇÃO AO VAGAREM**

GRUPO OCUPACIONAL	DENOMINAÇÃO DO CARGO	SÍMBOLO VENCIMENTO BÁSICO	SITUAÇÃO DO CARGO	ESCOLARIDADE	NÚMERO DE VAGAS	CARGA HORÁRIA	REQUISITOS
PROFISSIONAL	CONTADOR Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE V (5)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	SUPERIOR EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS	01	40	Manual de Cargos
PROFISSIONAL	FARMACÊUTICO Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE IX (9)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	SUPERIOR EM FARMÁCIA	01	40	Manual de Cargos
PROFISSIONAL	ODONTÓLOGO Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE X (10)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	SUPERIOR EM ODONTOLOGIA	01	20	Manual de Cargos



PROFISSIONAL	EXCEPCIONALMENTE POR INADEVERTÊNCIA FUNCIONAL (DP) "PROFESSOR" (PÓS GRADUADO) Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XVIII-A (13-A)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	SUPERIOR NA ÁREA DE ATUAÇÃO	01	20	Manual de Cargos
ADMINISTRATIVO	AGENTE ADMINISTRATIVO E CONTÁBIL Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XVIII (18)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	SUPERIOR EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS	01	40	Manual de Cargos
ADMINISTRATIVO	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XIII (13)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	NÍVEL MÉDIO COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
MANTENÇÃO	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE LVII (57)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	ALFABETIZADO	01	40	Manual de Cargos
OPERACIONAL	MOTORISTA II Princípio da Anterioridade	CPE XXXVIII (38)	Sob o crivo do TCE/PR	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos



	Lei 970/2017		Em extinção				
OPERACIONAL	MOTORISTA III Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XXXV (35)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
OPERACIONAL	MOTORISTA IV Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XXXVII (37)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
OPERACIONAL	MOTORISTA V Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XXX (30)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
OPERACIONAL	MOTORISTA VI Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XXVII(27)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
OPERACIONAL	TRATORISTA II Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XLIV(46)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	40	Manual de Cargos
SAÚDE PÚBLICA	AGENTE DE SANEAMENTO E VIGILÂNCIA SANITÁRIA II Princípio da Anterioridade Lei 970/2017	CPE XLV (45)	Sob o crivo do TCE/PR  Em extinção	NÍVEL MÉDIO	01	40	Manual de Cargos
SAÚDE	AUX.DE ENFERMAGEM	CPE XLIV (44)	Sob o crivo do	NÍVEL MÉDIO	01	40	Manual de



PÚBLICA	II Princípio da Anterioridade Lei 970/2017		TCE/PR Em extinção				Cargos
---------	---	--	-----------------------	--	--	--	--------



**ANEXO XIII- DEMONSTRATIVO DOS AVANÇOS HORIZONTAIS E VERTICAIS**

AVANÇANÇO HORIZONTAL NÍVEIS DE ANUÊNIOS (PARA SERVIDORES ADMITIDO ANTES DO CONCURSO 01/2023) LEI 970/2017 ARTIGO 191	AVANÇO HORIZONTAL NÍVEIS DE QUINQUÊNIOS (PARA SERVIDORES ADMITIDOS PELO CONCURSO Nº 01/2023 E POSTERIORES)	NÍVEIS DE AVANÇO VERTICAL SOB A ÉGIDE DA ESCOLARIDADE	OBSERVAÇÕES IMPORTANTES
Nível I – vencimento inicial Nível II – 3% Nível III - 4% Nível IV - 5% Nível V - 6% Nível VI – 7% Nível VII – 8% Nível VIII- 9% Nível IX – 10% Nível X - 11% Nível XI – 12% Nível XII – 13% Nível XIII – 14% Nível XIV –15% Nível XV- 16% Nível XVI –17%	<b>Nível I</b> - vencimento inicial ; <b>Nível II</b> - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol; <b>Nível III</b> - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 5%; <b>Nível IV</b> - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente à Classe	<b>I - NÍVEL I.</b> vencimento inicial da carreira da carreira; <b>II - NÍVEL II.</b> 5% (cinco por cento) <b>III - NÍVEL III.</b> + 5% (cinco por cento) <b>IV - NÍVEL IV</b> .+10% (dez por cento) <b>I - CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR:</b>	<b>1-</b> O limite dos avanços horizontais por anuênios ou quinquênios não excederão ao percentual de 35%. <b>2-</b> O limite dos avanços verticais não excederão ao percentual de 20%. <b>3-</b> O nível II do avanço horizontal Inicia-se com 3%, em razão da proibição de pagar-se adicionais durante o estágio probatório, com permissão só após a sua conclusão.



<p>Nível XVII-18% Nível XVIII-19% Nível XIX –20% Nível XX – 21% Nível XXI – 22% Nível XXII – 23% Nível XXIII – 24% Nível XXIV – 25% Nível XXV – 26% Nível XXVI – 27% Nível XXVII –28% Nível XXVIII- 29% Nível XXIX – 30% Nível XXX – 31% Nível XXXI – 32% Nível XXXII –33% Nível XXXIII- 34% Nível XXXIV- 35%</p>	<p>Inicial ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 10%;</p> <p><b>Nível V</b> - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 15%;</p> <p><b>Nível VI</b> - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 20%;</p> <p><b>Nível VII</b> - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 30 (trinta) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de 25%;</p> <p><b>Nível VIII</b> - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Quinta do Sol, cessando o adicional de</p>	<p>a) NÍVEL I - início da carreira (Graduação); b) NÍVEL II - conclusão de curso de Pós Graduação Lato Sensu; c) NÍVEL III - conclusão de Mestrado; d) NÍVEL IV - conclusão de Doutorado.</p> <p><b>II –CARGOS DE NÍVEL TÉCNICO</b></p> <p>a) NÍVEL I - início da carreira (Técnico Integrado ou Técnico Subsequente); b) NÍVEL II - conclusão de curso de Graduação ; c) NÍVEL III - conclusão de curso de Pós Graduação Lato Sensu; d) NÍVEL IV - conclusão de Mestrado.</p> <p><b>III- CARGOS DE NÍVEL MÉDIO</b></p> <p>a) NÍVEL I - início da carreira (Ensino Médio); b) NÍVEL II - conclusão de curso de Graduação ; c) NÍVEL III - conclusão de curso de Pós Graduação Lato</p>	
---	--	--	--



	30%.	<p>Sensu; d) NÍVEL IV - conclusão de Mestrado.</p> <p><b>IV- CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL</b></p> <p>a) NÍVEL I - início da carreira (Ensino Fundamental Completo); b) NÍVEL II - conclusão de Ensino Médio ou Ensino Técnico Integrado ou Subsequente ; c) NÍVEL III - conclusão de curso de Graduação; d) NÍVEL IV - conclusão de curso Pós Graduação Lato Sensu.</p>	
--	------	--	--