



# Prefeitura Municipal de Curitiba

Curitiba, 7 de novembro de 2022.

## MENSAGEM Nº 079

Excelentíssimo Senhor Presidente,  
Excelentíssimas Senhoras Vereadoras, e  
Excelentíssimos Senhores Vereadores:

Segue à apreciação dessa Casa Legislativa projeto de lei que **"Institui Plano de Carreira para os servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Básico, Médio, Médio Técnico e Superior do Município de Curitiba, da Administração Direta, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba - IPPUC, Instituto Municipal de Administração Pública - IMAP, Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba - IPMC, Fundação de Ação Social - FAS, Fundação Cultural de Curitiba - FCC e Instituto Municipal de Turismo - Curitiba Turismo, em substituição ao Plano instituído pela Lei nº 11.000, de 3 de junho de 2004"**.

É de pleno conhecimento dos ilustres membros dessa Casa Legislativa que quando iniciamos a nossa Gestão adotamos medidas emergenciais para a realização de diagnóstico acerca da situação das contas do Município.

Desse diagnóstico, que evidenciou a existência de um cenário de grave crise orçamentária e financeira, decorreu o Plano de Recuperação Fiscal do Município de Curitiba que se materializou na adoção de um sem número de medidas de racionalização administrativa e na proposição de marcos legais de sustentação para o salvamento de nossa cidade.

Dentre esses marcos legais, para cuja viabilização os exitosos Vereadores e existosas Vereadores não mediram esforços, demonstrando seu elevado espírito cívico e amor a Curitiba, devemos destacar a Lei nº 15.043/2017.

Essa Lei, que agrega um leque de medidas para a contenção das despesas de pessoal, contemplou dispositivo que suspendeu a implantação de novos Planos de Carreira dos servidores municipais e, do mesmo modo, suspendeu até dezembro de 2019 a realização de todos os procedimentos de movimentação na carreira previstos nas leis até então vigentes.

Durante esse período, a Secretaria Municipal de Administração, de Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação- SMAP coordenou um intenso trabalho técnico de avaliação de toda a legislação vigente, relativa aos planos de carreira dos mais de 100 cargos efetivos que compõem a Administração Municipal.

A conclusão é a de que, desde o início dos anos 2000, a Prefeitura de Curitiba adotou uma modelagem de carreira para os servidores que padecia de alguns grandes e essenciais defeitos:

- os ganhos financeiros aos servidores não decorriam de modo direto de qualquer avaliação qualitativa dos serviços por estes prestados à Cidade e ao seu povo;
- os elevados ganhos que beneficiaram o funcionalismo de um modo geral, e de modo muito expressivo algumas categorias específicas, no curso de quase duas décadas, não evidenciavam, de maneira objetiva e concreta, a reversão em melhoria no atendimento à população e na satisfação qualitativa dos beneficiários da ação pública com os serviços ofertados pela Prefeitura;
- os desenhos de carreira estabelecidos se limitavam a estimar custos para os três exercícios seguintes à apresentação da proposta de lei, cumprindo meramente a legislação, mas não possuíam mecanismos eficazes de contenção da despesa pública no médio e longo prazos, especialmente em períodos de crise fiscal decorrente da contração das receitas ou da expansão das despesas com pessoal.

Esse modelo, iniciado em 2001 com o Magistério Municipal, foi expandido aos Procuradores do Município e aos demais servidores em 2004.

Na sequência, em 2006 o processo foi ampliado para os Educadores (hoje Professores de Educação Infantil) e Educadores Sociais, Auditores Fiscais de Tributos Municipais e Guardas Municipais em 2011, categorias essas que foram descoladas da lei geral de 2004 e receberam Planos de Carreira individualizados.

Finalmente, em 2014, com a proposição de novos Planos de Carreira para Guardas Municipais, Profissionais do Magistério e Professores de Educação Infantil, esse modelo distorcido chegou ao seu auge, precipitando a folha de pagamento dos servidores municipais como um todo em uma vertiginosa ascensão.

Essa percepção da equipe técnica da SMAP foi ecoada em diversas reuniões realizadas com representantes das Secretarias, Autarquias e Fundações municipais de direito público e com representantes das principais categorias de servidores, havidas no curso desses cerca de dois anos de estudo e avaliação.

E, de fato, na rica troca havida com nossos colegas, verdadeiros servidores públicos na acepção etimológica do termo, que inclui o significado de ser "aquele que serve à sociedade", a percepção foi convergente com a dos nossos técnicos da gestão de Pessoal e os nossos gestores municipais.

Concluídos os estudos e elaborada a primeira proposta de lei que seria encaminhada à nossa Casa de Leis, sobreveio a Proposta de Emenda à Constituição que promoveria a Reforma Administrativa, cujo teor afetaria sobremaneira os direitos dos servidores públicos em geral e as organizações administrativas públicas como um todo.

Por essa razão, ante o dever de prudência que não recomendava dar continuidade a uma reformulação municipal que poderia colidir diretamente com os novos ditames constitucionais, prorrogamos o período de suspensão por meio da Lei nº 15.541/2019, estendendo-o até 31 de dezembro de 2021, data em que se esperava a Reforma Administrativa já estivesse aprovada e seus novos ditames consolidados.

Nesse ínterim, fomos assolados pela nefasta pandemia da COVID-19, a qual determinou a reorientação dos esforços e recursos públicos para a adoção das medidas de saúde pública, acolhimento e tratamento das pessoas doentes e suporte social aos menos favorecidos.

Esse fato novo e imprevisível sustentou nova prorrogação, formalizada por meio da Lei nº 15.921/2021, levando a suspensão até o dia 31 de dezembro de 2022.

É nesse contexto que temos a honra e a alegria de apresentar o novo Plano de Carreira geral dos servidores, que substitui aquele instituído pela Lei nº 11.000/2004 e estabelece um novo modelo, sustentado em diversos pilares, dentre os quais podemos destacar:

- a carreira deve ser orientada pelas necessidades da Administração Municipal e dos cidadãos curitibanos, não servindo apenas para autossatisfação do servidor;
- o avanço na carreira deve decorrer do resultado do seu trabalho, sendo um prêmio pela entrega de bons serviços à sociedade;
- a evolução salarial deve ocorrer no curso de toda a vida funcional do servidor, o que possibilita o planejamento de médio e longo prazos tanto para a Administração quanto para todos os servidores;
- a responsabilidade fiscal é o fundamento básico de orientação de qualquer mecanismo gerador do aumento das despesas fixas com pessoal, o que obriga a existência de freios de contenção claros e indiscutíveis, que permitam aos futuros gestores modular os procedimentos à realidade fiscal do Município.

A Lei nº 15.043/2017 serviu de freio à queda no abismo e a gratidão de Curitiba aos Vereadores da Cidade será eterna.

Sobrevivemos ao caos fiscal e superamos a pandemia com os menores danos possíveis, cabendo sempre a homenagem àqueles que pereceram, vitimados pela doença.

Nossos valorosos servidores foram exemplo de dedicação e compromisso com a cidade e é chegada a hora de, finalmente, apresentarmos um novo Plano de Carreiras, voltado a atender os atuais servidores e oferecer um horizonte seguro para aqueles que vierem a ingressar em nossos quadros, para permanecer servindo Curitiba pelas próximas décadas.

A presente proposta é sensivelmente distinta daquela inicialmente formulada em 2019 pois, apesar de seguir as mesmas premissas, aproveitamos para pedir aos nossos técnicos que aprimorassem o desenho original e oferecessem uma modelagem de Plano de carreiras mais dinâmica e atrativa.

Chegou o momento de reverter o fluxo descendente e iniciar uma espiral virtuosa, razão pela qual encaminhamos a presente proposta de lei e mais uma vez contamos com a sensibilidade e o apurado espírito público que orienta a conduta de nossos legisladores.

A presente proposta representa o fruto de mais de 5 anos de exaustivos estudos, dezenas de reuniões para obter a percepção e as sugestões de gestores e representantes das categorias de servidores, e do rico conteúdo reunido pela equipe técnica da SMAP, em decorrência do que foi estruturada essa proposta que busca conciliar essas ideias com os aspectos técnicos que devem pautar a condução da coisa pública.

Não se trata de vender sonhos, mas de inspirar-se nos sonhos para viabilizar o real e o possível, com precisão técnica e responsabilidade administrativa.

Entregamos aqui, aos cuidados das zelosas mãos do Poder Legislativo, o fruto desse trabalho, para que amadureça e dentro de pouco tempo possa produzir frutos, os quais serão invejados e cobiçados pelas demais Prefeituras de nosso país por sua beleza e perfeição.

Certo da importância do projeto de lei em tela, sempre contando com a parceria fraterna que os Poderes Executivo e Legislativo de Curitiba estabeleceram desde 2017, solicito que o mesmo seja apreciado por essa Casa Legislativa e, na oportunidade, reitero os meus protestos de admiração e apreço aos dignos componentes dessa Casa de Leis.

Rafael Valdomiro Greca de Macedo  
**Prefeito de Curitiba**

Ao Excelentíssimo Senhor

**Vereador Tico Kuzma**

Presidente da Câmara Municipal de Curitiba  
Curitiba - PR

## **PROPOSIÇÃO N° 005.00192.2022**

### **Projeto de Lei Ordinária**

#### EMENTA

**Institui Plano de Carreira para os servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Básico, Médio, Médio Técnico e Superior do Município de Curitiba, da Administração Direta, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba - IPPUC, Instituto Municipal de Administração Pública - IMAP, Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba - IPMC, Fundação de Ação Social - FAS, Fundação Cultural de Curitiba - FCC e Instituto Municipal de Turismo - Curitiba Turismo, em substituição ao Plano instituído pela Lei n° 11.000, de 3 de junho de 2004.**

TÍTULO I  
DAS NORMAS COMUNS

CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I  
DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira para a totalidade dos servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Básico, Médio, Médio Técnico e Superior do Município de Curitiba, da Administração Direta, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba - IPPUC, Instituto Municipal de Administração Pública - IMAP, Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba - IPMC, Fundação de Ação Social - FAS, Fundação Cultural de Curitiba - FCC e Instituto Municipal de Turismo - Curitiba Turismo, em substituição ao Plano instituído pela Lei nº 11.000, de 03 de junho de 2004, e na forma desta lei.

Parágrafo único. O disposto nesta lei não se aplica:

- a) aos servidores integrantes das carreiras e cargos que possuam planos de carreira definidos em legislação própria;
- b) aos empregados públicos da Administração Direta;
- c) aos empregados públicos das empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações estatais sob o regime de direito privado;
- d) aos agentes públicos vinculados ao Município sob o regime especial de contratação regulado pela Lei nº 15.455, de 11 de junho de 2019.

## SEÇÃO II DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 2º O Plano de Carreira aqui estabelecido tem como princípios básicos:

I - a mobilidade do servidor na carreira, oferecendo possibilidades de desenvolvimento que estimulem a manutenção de níveis adequados de desempenho e a melhoria contínua na prática cotidiana, durante toda a vida funcional;

II - a responsabilidade do servidor no planejamento e encaminhamento de sua evolução dentro da carreira, desenvolvendo conhecimentos, habilidades e atitudes que evidenciem a iniciativa na resposta às demandas do trabalho e o comprometimento com a efetividade na prestação de serviços à sociedade;

III - a garantia de continuidade dos serviços públicos municipais, de modo a assegurar à sociedade a oferta adequada de serviços em face das necessidades identificadas pela Administração Municipal;

IV - a busca constante da melhoria da qualidade na prestação dos serviços públicos municipais, pautada na prevalência do interesse público e na predominância da necessidade administrativa sobre as prioridades individuais e das categorias profissionais dos servidores municipais;

V - o compromisso com a responsabilidade fiscal, em especial a observância das normas instituídas pela Lei Complementar Municipal nº 101, de 25 de agosto de 2017.

## SEÇÃO III DO GLOSSÁRIO

Art. 3º Para os efeitos desta lei entende-se por:

I - Cargo Público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional atribuídas a um servidor em conformidade com o nível de escolaridade e formação específica exigidas para o seu ingresso;

II - Parte Permanente - parte principal do cargo, correspondente ao conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas ao servidor, conforme o nível de escolaridade e/ou formação específicas e demais requisitos necessários para o ingresso no cargo e continuidade do exercício profissional;

III - Parte Especial - parte do cargo, de caráter excepcional e a ser progressivamente extinta, com menor nível de complexidade de atribuições e de escolaridade em relação à Parte Permanente, decorrente da evolução histórica do cargo, a qual abrange os servidores que ingressaram no cargo com níveis distintos de escolaridade e/ou formação posteriormente exigidas;

IV - Área de Atuação - subconjunto de atribuições do cargo, decorrentes de especificidades de atuação conforme local de trabalho e/ou qualificação técnica e/ou experiência profissional na respectiva área, independentemente das especificidades implicarem ou não em diferenciação no valor do vencimento básico do servidor;

V - Trajetória de Carreira - trajetória de desenvolvimento profissional que possibilita a movimentação do servidor na tabela de vencimentos de seu respectivo cargo por meio de mecanismos formais de evolução;

VI - Grupo Ocupacional - agrupamento de cargos conforme o nível de escolaridade formal de ingresso;

VII - Segmento - agrupamento de cargos integrantes de um ou mais Grupos Ocupacionais, de acordo com critérios de afinidade e conexão de atuação nos serviços públicos municipais;

VIII - Referência: cada uma das posições existentes na tabela de vencimentos, cada qual correspondente ao vencimento básico dos servidores regidos por esta Lei, com intervalos percentuais regulares;

IX - Vencimento Básico - valor em moeda corrente nacional, representado na tabela de vencimentos pela Referência alfanumérica na qual o servidor estiver enquadrado;

X - Programa de Gestão de Desempenho Funcional - tem por finalidade planejar, acompanhar, avaliar, orientar e aprimorar o desempenho dos servidores e empregados públicos a fim de contribuir com a excelência na prestação dos serviços à população;

XI - Sistema de Avaliação Funcional - se constitui como componente do Programa de Gestão de Desempenho Funcional e se estabelece como processo de gestão de pessoal que objetiva melhorar a prestação de serviços públicos à população, por meio do desenvolvimento profissional e da valorização do compromisso dos servidores e empregados públicos com a qualidade no trabalho desenvolvido;

XII - Progressão por Desempenho - mecanismo de desenvolvimento na carreira, de caráter concorrencial, que possibilita a passagem do servidor da Referência atual para a imediatamente consecutiva da respectiva tabela de vencimentos;

XIII - Progressão por Qualificação - mecanismo de desenvolvimento na carreira, de caráter concorrencial, que possibilita ao servidor, integrante da Parte Permanente do cargo, avançar 15 Referências na Tabela de Vencimentos, em relação à Referência em que se encontra;

XIV - Mudança de Área de Atuação - procedimento que possibilita a passagem do servidor para outra área de atuação do mesmo cargo, condicionado à necessidade da administração e, quando cabível, a comprovação de qualificação técnica e/ou experiência profissional na respectiva área, independentemente de implicar diferenciação no valor do vencimento básico

recebido pelo servidor, podendo ser estruturado sob a forma de processo seletivo interno quando houver limitação no quantitativo de vagas;

XV - Procedimento de Transição - procedimento de natureza temporária que possibilita a passagem do servidor da Parte Especial para a Parte Permanente do cargo, aplicável somente àqueles que se encontrem na Parte Especial na data da vigência desta lei;

XVI - Quadro de Pessoal - quantitativo de vagas previstas para cada um dos cargos abrangidos por esta lei.

## CAPÍTULO II DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E SEGMENTOS

Art. 4º Os cargos previstos nesta lei estão classificados em 4 (quatro) Grupos Ocupacionais distintos: Básico, Médio, Médio Técnico e Superior, conforme Anexo I.

Art. 5º Os cargos regulados pela presente lei correspondem aos seguintes segmentos, conforme relacionados no Anexo I:

§ 1º Na Administração Direta:

I - Administrativo;

II - Infraestrutura;

III - Saúde/Social;

IV - Educação.

§ 2º No Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba:

I - Administrativo;

II - Infraestrutura, Pesquisa e Planejamento.

§ 3º No Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba:

I - Administrativo;

II - Saúde/Social.

§ 4º No Instituto Municipal de Administração Pública:

I - Administrativo e Desenvolvimento em Gestão.

§ 5º Na Fundação de Ação Social:

I - Administrativo;

II - Infraestrutura;

III - Saúde/Social.

§ 6º Na Fundação Cultural de Curitiba:

I - Administrativo;

II - Infraestrutura;

III - Artístico Cultural.

§ 7º No Instituto Municipal de Turismo:

I - Administrativo;

II - Infraestrutura;

III - Turismo.

### CAPÍTULO III DO CONCURSO PÚBLICO E DA INVESTIDURA

Art. 6º O concurso público para provimento dos cargos abrangidos por esta Lei poderá ser composto das seguintes etapas:

I - obrigatória: prova escrita, de caráter eliminatório e/ou classificatório, que poderá ser:

- a) de conhecimentos teóricos e/ou práticos;
- b) nas modalidades objetiva e/ou discursiva;

II - facultativas:

- a) prova de títulos, de caráter classificatório;
- b) prova prática, de caráter eliminatório.

§ 1º A definição pela adoção de qualquer uma das etapas facultativas, descritas no inciso II, decorrerá de disposição expressa constante do Edital Normativo do certame.

§ 2º O Edital Normativo do certame relacionará os exames médicos iniciais, indicando que, se necessário for, serão solicitados exames médicos especializados de forma complementar.

§ 3º O Edital Normativo do certame deverá indicar a possibilidade recursal para os exames ocupacionais admissionais.

Art. 7º A declaração de aptidão de saúde física, mental e psicológica resultará de exame médico ocupacional admissional, a ser realizado através do Departamento de Saúde Ocupacional da SMAP, sendo de caráter obrigatório.

§ 1º Os candidatos aprovados e classificados na listagem final do concurso público serão submetidos, quando convocados para a investidura no cargo, à realização de exames ocupacionais admissionais, de caráter médico e psicológico, este último quando previsto em Edital.

§ 2º Os exames poderão abranger todas as avaliações especializadas necessárias para a conclusão da avaliação ocupacional quanto à aptidão plena do candidato para o exercício do cargo, tendo em vista a aferição de suas condições de saúde física, mental e psicológica.



§ 3º A avaliação psicológica será realizada por meio da aplicação de métodos e técnicas psicológicas reconhecidas pela comunidade científica e aprovadas pelo Conselho Federal de Psicologia aos candidatos convocados para o exame ocupacional admissional, em grupo ou individualmente.

§ 4º A declaração de aptidão de saúde física, mental e psicológica, conforme previsto no caput, é condição para investidura do candidato no cargo.

§ 5º Será adotado um único conjunto de exames para todos os candidatos aprovados em um determinado cargo, dentro do mesmo concurso público, independentemente da data da convocação.

Art. 8º A investidura nos cargos efetivos regidos por esta lei dar-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, bem como a declaração de aptidão física, mental e psicológica para o exercício do cargo efetivo, com ingresso na Parte Permanente, na Referência Alfanumérica inicial da respectiva Tabela de Vencimentos que correspondam ao cargo pretendido, conforme especificado no Anexo II.

§ 1º A jornada de trabalho dos servidores municipais é de 40 horas semanais, à exceção dos cargos que, por disposição expressa em Lei, estejam sujeitos à jornada inferior.

§ 2º O servidor exercerá as atividades inerentes ao cargo efetivo na unidade administrativa para a qual for designado, a critério da Administração Municipal.

Art. 9º Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I - no Grupo Ocupacional Básico - Ensino Fundamental completo, conforme legislação específica;

II - no Grupo Ocupacional Médio - Ensino Médio completo, conforme legislação específica;

III - no Grupo Ocupacional Médio Técnico - Ensino Médio completo acrescido de curso técnico, conforme legislação específica.

IV - no Grupo Ocupacional Superior - Ensino Superior completo compatível com o cargo, conforme legislação específica.

#### CAPÍTULO IV

#### DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 10º O Sistema de Avaliação Funcional, parte integrante do Programa de Gestão de Desempenho Funcional instituído pela Lei Municipal nº 16.037, de 12 de julho de 2022, constitui elemento indispensável na metodologia a ser adotada para o desenvolvimento na carreira dos servidores abrangidos por esta Lei.

Parágrafo único. A Avaliação Funcional possibilita a análise e valoração do desempenho dos servidores municipais no exercício das atribuições dos respectivos cargos, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos dos serviços, programas, ações e estratégias desenvolvidos pelo Município.

#### CAPÍTULO V

#### DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

#### SEÇÃO I

#### DOS PROCEDIMENTOS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 11. A instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira para Progressão por Desempenho, Progressão por Qualificação, Mudança de Área de Atuação e Transição será autorizada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, de acordo com os requisitos estabelecidos nesta Lei e demais atos normativos desta decorrentes, atendendo aos princípios da conveniência, oportunidade e responsabilidade fiscal, e ao disposto no artigo seguinte.

Art. 12. Anualmente, preferencialmente até outubro, a Secretaria de Planejamento, Finanças e Orçamento encaminhará à Secretaria Municipal de Administração, Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação dados descritivos e analíticos contendo a estimativa das despesas de pessoal e encargos sociais fixadas na Proposta de Lei Orçamentária Anual (PLOA) para o ano subseqüente, indicando, de forma justificada, o valor que poderá ser utilizado para o aumento de despesas de pessoal no próximo exercício.

§ 1º Após o atendimento do disposto no art. 12 da Lei Complementar nº 101, de 2017, o Secretário Municipal de Administração, Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação encaminhará para consulta e deliberação do Conselho de Gestão e Responsabilidade Fiscal os impactos financeiros, orçamentários e previdenciários decorrentes da solicitação de instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira e, complementarmente, das demais despesas de pessoal e encargos sociais previstas para o exercício a que se referir, em atendimento ao disposto no art. 31 da Lei Complementar nº 101, de 2017.

§ 2º Posteriormente à consulta e deliberação do Conselho de Gestão e Responsabilidade Fiscal, na hipótese de deferimento, em razão da compatibilidade da solicitação com os valores fixados no orçamento do exercício a que se referir, concernentes às despesas de pessoal, encargos sociais, impactos previdenciários e dos limites legais, a solicitação será submetida à apreciação do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 3º As despesas de pessoal e encargos sociais decorrentes da instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira integram, para todos os fins, a apuração do cômputo da variação nominal das despesas totais com pessoal ativo para o cumprimento do disposto no art. 17 da Lei Complementar nº 101, de 2017, sem prejuízo dos demais limites legais.

Art. 13. Autorizada a instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira, será divulgado o quadro de vagas e o regulamento aplicável aos procedimentos, por meio de ato do Secretário Municipal de Administração, Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação.

Art. 14. Para os efeitos de participação nos procedimentos de desenvolvimento de carreira para Progressão por Desempenho, Progressão por Qualificação, Mudança de Área de Atuação e Transição, o mero cumprimento dos requisitos objetivos de participação não constitui direito subjetivo ao servidor para movimentação na carreira, sendo imprescindível a classificação dentro do quantitativo de vagas disponíveis de acordo com os critérios estabelecidos na regulamentação desta Lei.

## SEÇÃO II PROGRESSÃO POR DESEMPENHO

Art. 15. A Progressão por Desempenho, autorizada e normatizada por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrente, consiste em procedimento concorrencial de desenvolvimento na carreira, baseado predominantemente na Avaliação Funcional, que possibilita a passagem do servidor da Referência atual para a imediatamente consecutiva na respectiva tabela de vencimentos.

§ 1º Na regulamentação do procedimento deverão ser obrigatoriamente considerados os seguintes parâmetros:

- a) limite de vagas, correspondente a até 20% (vinte por cento) do total de servidores ativos de cada cargo no dia 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento;
- b) para os cargos cujo número total de servidores ativos seja igual ou inferior a 05 (cinco) será oferecida 1 (uma) vaga no Procedimento de Avanço de Referência;
- c) proibição de participar nos próximos três procedimentos de Progressão por Desempenho;
- d) composição de pontuação que contemple parâmetros mínimos do resultado da Avaliação Funcional e qualificação profissional.

§ 2º Na composição da pontuação para fins de classificação no procedimento concorrencial, o resultado da avaliação funcional corresponderá à pontuação ponderada de 80% e a apresentação de títulos de qualificação profissional e atendimento de demais critérios objetivos a serem estabelecidos por Decreto corresponderá a 20% da pontuação ponderada, no total de 100 pontos possíveis.

Art. 16. Poderão concorrer à Progressão por Desempenho os servidores ativos dos cargos efetivos abrangidos por esta lei, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - ter concluído o estágio probatório até a data da abertura do procedimento;

II - estar no exercício das atividades na Administração Direta, nas Autarquias ou Fundações de direito público municipais;

III - ter participado da Avaliação Funcional mais recente;

IV - não possuir, no período de 1 ano anterior ao início do procedimento, mais de 1 falta e/ou mais de 30 dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza, em caráter contínuo ou não;

V - não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, no período de 1 ano anterior ao início do procedimento.

§ 1º Considerado o limite de vagas estabelecido nas alíneas "a" e "b" do parágrafo primeiro do art. 15, o total de vagas a serem ofertadas serão definidas observando-se as condições estabelecidas na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei.

§ 2º O resultado final do procedimento de Progressão por Desempenho obedecerá à ordem de classificação dos candidatos e, uma vez que tenham sido preenchidas todas as vagas ofertadas, implicará na desclassificação dos candidatos remanescentes, não produzindo efeitos de nenhuma espécie.

§ 3º O servidor ocupante de 2 cargos efetivos concorrerá no procedimento de modo separado em cada matrícula, devendo formalizar as 2 inscrições em separado, mas podendo apresentar a mesma documentação nas 02 (duas) matrículas.

§ 4º Não serão computados, no limite de 30 dias de afastamento referido no inciso IV, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, licença prêmio e licença maternidade /paternidade.

§ 5º A implantação da Progressão por Desempenho para os contemplados ocorrerá somente para os servidores que ainda não tenham se aposentado até a data de publicação do resultado do procedimento.

§ 6º Na hipótese da não implantação da Progressão por Desempenho em função de aposentadoria durante o procedimento, terá direito à contemplação o servidor classificado pela ordem dentro do número de vagas ofertadas no procedimento.

§ 7º Caso, pela obediência ao estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101 de 2017, e atendido o disposto na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei, resulte que em determinado ano não seja realizado o procedimento ou, sendo realizado, sejam ofertadas vagas correspondentes a um percentual menor do que o definido como máximo na alínea "a", do parágrafo primeiro, do art. 15 desta Lei, não haverá acumulação de vagas para oferta no procedimento seguinte.

Art. 17. As regras gerais de operacionalização do procedimento de Progressão por Desempenho, incluindo os critérios de pontuação e classificação, serão estabelecidas em Decreto e a regras de regência de cada procedimento específico serão fixadas em Portaria ou Edital da SMAP, sendo que a Portaria poderá ser editada de forma conjunta pela SMAP com outras Secretarias, Autarquias e Fundações de direito público municipais, quando as peculiaridades de determinado procedimento assim o recomendarem.

Parágrafo único. A Progressão por Desempenho ocorrerá exclusivamente em anos pares, e poderá não ser realizada em decorrência dos limites estabelecidos pela Lei Complementar Municipal nº 101 de 2017 e consoante o disposto na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei.

### SEÇÃO III PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO

Art. 18. A Progressão por Qualificação, autorizada e normatizada por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrente, constitui-se em procedimento concorrencial de desenvolvimento na carreira, que possibilita ao servidor, integrante da Parte Permanente do cargo, avançar 15 Referências na Tabela de Vencimentos, a partir da referência subsequente àquela em que se encontra.

§ 1º Na regulamentação do procedimento deverão ser obrigatoriamente considerados os seguintes parâmetros:

- a) limite de vagas, correspondente a até 5% do total de servidores ativos integrantes da Parte Permanente de cada cargo em 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento;
- b) para os cargos cujo número total de vagas ocupadas na Parte Permanente seja igual ou inferior a 20, será oferecida 01 (uma) vaga no Procedimento;
- c) proibição de participar nos próximos três procedimentos de Progressão por Qualificação;
- d) composição de pontuação que contemple parâmetros mínimos de qualificação e do resultado na Avaliação Funcional.

§ 2º Na composição da pontuação para fins de classificação no procedimento concorrencial, a apresentação de títulos de escolarização formal e atendimento de demais critérios objetivos a serem estabelecidos por Decreto corresponderá a 80% da pontuação ponderada, e o resultado da avaliação funcional corresponderá à pontuação ponderada de 20%, no total de 100 pontos possíveis.

Art. 19. Poderão concorrer à Progressão por Qualificação os servidores ativos, integrantes da Parte Permanente dos cargos efetivos abrangidos por esta lei, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - ter concluído o estágio probatório até a data da abertura do procedimento;

II - estar no exercício das atividades na Administração Direta, nas Autarquias ou Fundações de direito público municipais,

III - ter participado da Avaliação Funcional mais recente;

IV - não possuir, em caráter contínuo ou não, no período de 1 ano anterior ao início do procedimento, mais de 1 falta e/ou mais de 30 dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza, em caráter contínuo ou não;

V - não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, no período de 1 ano anterior ao início do procedimento.

§ 1º Considerado o limite de vagas estabelecido nas alíneas "a" e "b" do parágrafo primeiro do art. 15, o total de vagas a serem ofertadas serão definidas observando-se as condições estabelecidas na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei.

§ 2º O resultado final do procedimento de Progressão por Desempenho obedecerá à ordem de classificação dos candidatos e, uma vez que tenham sido preenchidas todas as vagas ofertadas, implicará na desclassificação dos candidatos remanescentes, não produzindo efeitos de nenhuma espécie.

§ 3º O servidor ocupante de 2 cargos efetivos concomitantes concorrerá no procedimento de modo separado em cada matrícula, devendo formalizar as 2 inscrições em separado, mas podendo apresentar a mesma documentação nas 02 (duas) matrículas.

§ 4º Não serão computados, no limite de 30 dias de afastamento referido no inciso IV do **caput** deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, licença prêmio e licença maternidade/paternidade.

§ 5º A implantação do avanço para os contemplados ocorrerá somente para os servidores que ainda não tenham se aposentado até a data de publicação do resultado do procedimento.

§ 6º Na hipótese de aposentadoria do servidor antes da publicação do resultado da Progressão por Qualificação, terá direito à contemplação o servidor classificado pela ordem subsequente, dentro do número de vagas ofertadas.

§ 7º Caso, pela obediência ao estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101 de 2017, e atendido o disposto na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei, resulte que em determinado ano não seja realizado o procedimento ou, sendo realizado, sejam ofertadas vagas correspondentes a um percentual menor do que o definido como máximo na alínea "a" e "b", do parágrafo primeiro, do art. 18 desta Lei, não haverá acumulação de vagas para oferta no procedimento seguinte.

Art. 20. As regras gerais de operacionalização do procedimento de Progressão por Qualificação, incluindo os critérios de pontuação e classificação, serão estabelecidas em Decreto e as regras de regência de cada procedimento específico serão fixadas em Portaria ou

Edital da SMAP, sendo que a Portaria poderá ser editada de forma conjunta pela SMAP com outras Secretarias, Autarquias e Fundações de direito público municipais, quando as peculiaridades de determinado procedimento assim o recomendarem.

Parágrafo único. A Progressão por Qualificação ocorrerá exclusivamente em anos ímpares, e poderá não ser realizada em decorrência dos limites estabelecidos pela Lei Complementar Municipal nº 101 de 2017 e consoante o disposto na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei.

## CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 21. A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de ações e iniciativas não exclusivas da Administração Municipal, voltadas à capacitação e ao desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao aperfeiçoamento da prática profissional e à prestação de serviços públicos de qualidade para o conjunto da sociedade.

§ 1º A Administração Municipal poderá sugerir aos servidores as áreas do conhecimento em que se mostre desejável o seu aperfeiçoamento, consideradas a natureza, as exigências dos respectivos cargos e as prioridades estabelecidas para o atendimento das necessidades da população curitibana.

§ 2º Não haverá, para nenhuma finalidade, distinção de critérios de valoração qualitativa entre as ações formativas proporcionadas pela própria Administração e aquelas realizadas pelo servidor em outras instituições, por sua própria iniciativa.

§ 3º Fica reservada à Administração Municipal a prerrogativa de exigir, como condição para o reconhecimento de certificados e diplomas, que:

- a) as instituições emitentes comprovem a regularidade do respectivo funcionamento, bem como da autorização para ofertar e realizar as ações educativas que compõem o objeto da certificação, segundo a legislação federal, estadual e municipal aplicável;
- b) os documentos apresentem, de modo estrito e integral, os requisitos formais de validade estabelecidos na legislação aplicável, de âmbito federal, estadual ou municipal.

§ 4º A política de qualificação profissional será sustentada nos seguintes fundamentos:

- a) o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes será voltado preferencialmente às necessidades do desempenho das atribuições do cargo, constituindo obrigação comum e independente dos servidores e da Administração;
- b) o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção será, preferencialmente, de iniciativa do servidor;
- c) a qualificação e a requalificação dos servidores em face das inovações implementadas nos processos de trabalho, da introdução de novas tecnologias, bem como decorrentes de legislação específica será, preferencialmente, de iniciativa da Administração.

§ 5º Para servidores ocupantes de cargos divididos em áreas de atuação, para cujo desempenho de atividades não seja exigida a aquisição de formação complementar específica, poderá ser estimulada a qualificação voltada à aquisição de conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho do conjunto de atribuições concernentes ao cargo, em sua diversidade de abrangência.

Art. 22. O servidor efetivo e estável que estiver no exercício das atribuições do cargo poderá requerer financiamento parcial pela Administração Municipal para realização de cursos de pós-graduação em Especialização Lato Sensu, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, desde que observadas as seguintes condições:

I - imediatamente após a conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao da duração do curso;

II - não desistir do curso e concluir todas as suas fases, inclusive defesa de dissertação ou tese, ou monografia quando couber, compatível com a sua área de atuação;

III - ressarcir os valores de financiamento na hipótese de exoneração a pedido ou aposentadoria voluntária;

IV - entregar no prazo de 30 dias úteis após o término do curso, ao IMAP, cópia do certificado ou declaração de conclusão de curso;

V - demonstrar, por meio de projeto de pesquisa, a compatibilidade do tema de investigação proposto com a sua área de atuação, bem como a possibilidade de aplicação no respectivo órgão ou entidade de lotação;

VI - ter anuência da chefia imediata e do titular do órgão ou entidade em que se encontre lotado.

§ 1º Em relação aos incisos I, II, III e IV o servidor deverá firmar compromisso, mediante termo de confissão de dívida.

§ 2º Na hipótese de descumprimento de qualquer uma das condições definidas para o financiamento, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores do financiamento obtido.

§ 3º A obrigação de ressarcir, segundo os mesmos parâmetros estabelecidos no parágrafo anterior, aplica-se igualmente em caso de exoneração a pedido ou aposentadoria voluntária havida durante o período de realização do curso.

§ 4º A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão do benefício previsto neste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos.

§ 5º A concessão de financiamento, na forma do disposto neste artigo, ocorrerá em apenas uma única oportunidade por servidor, durante toda a sua trajetória funcional, independentemente de ocupar um ou dois cargos, ou da natureza do curso.

Art. 23. O Plano de Formação e Desenvolvimento Profissional dos Servidores integrantes dos Órgãos e Entidades da Administração Direta e Indireta do Município observará as seguintes diretrizes gerais:

I - compatibilidade com o estabelecido no Projeto Político Pedagógico (PPP) da Escola de Administração Pública do IMAP;

II - correspondência com a política de gestão de pessoal do Poder Executivo Municipal;

III - atenção às prioridades das diversas áreas da Administração Municipal;

IV - compatibilidade com as orientações do Plano de Governo de Curitiba;

V - adequação à disponibilidade orçamentária e financeira, conforme o disposto na Lei Complementar Municipal nº 101, de 25 de agosto de 2017.

## CAPÍTULO VII DA MUDANÇA DE ÁREA DE ATUAÇÃO

Art. 24. O procedimento de Mudança de Área de Atuação, autorizado e normatizado por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrente, consiste em procedimento concorrencial de seleção que possibilita a passagem do servidor para outra área de atuação do mesmo cargo, quando necessária a comprovação de qualificação técnica e/ou experiência profissional na respectiva área, associado à participação na Avaliação Funcional.

§ 1º O procedimento seletivo atenderá aos seguintes parâmetros mínimos:

I - fixação do quantitativo de servidores que poderão ter a sua área de atuação alterada, considerando-se o quantitativo de desligamentos decorrentes de aposentadorias, exonerações, demissões e falecimentos havidos com servidores que atuavam naquela área ou a necessidade de expansão do quantitativo de servidores alocados naquela área, ou ainda outra circunstância objetiva que recomende a realização do procedimento;

II - quando da contemplação no procedimento resultar aumento da remuneração global dos servidores que obterão a modificação na sua área de atuação, deverá ser observado o estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101/2017 e atendido ao disposto na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei, resultando na declaração da existência ou não de disponibilidade orçamentária e financeira para a realização do procedimento e o quantitativo de vagas;

III - cumprimento dos requisitos de participação abaixo:

- a) ter concluído o estágio probatório;
- b) efetivo exercício das atividades na Administração Direta, nas Autarquias ou Fundações de direito público municipais,
- c) encontrar-se há, no mínimo, 5 (cinco) anos na área de atuação atual, na data de início do procedimento;
- d) ter participado da Avaliação Funcional mais recente;
- e) não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, nos 4 anos anteriores à data de início do procedimento;
- f) não possuir, no período de 2 anos anteriores ao início do procedimento, mais de 2 faltas e /ou mais de 60 dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza, em caráter contínuo ou não;

§ 2º Não serão computados, no limite de 30 dias de afastamento referido no inciso IV do caput deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, licença prêmio e licença maternidade/paternidade.

§ 3º O início do procedimento de Mudança de Área de Atuação decorrerá da publicação de edital normativo, contendo o detalhamento do regramento relativo aos requisitos de participação e etapas de realização.

§ 4º Quando da mudança de área de atuação decorrer a alteração no vencimento básico do servidor, este será enquadrado na Referência de valor em moeda corrente nacional igual ou imediatamente superior àquela até então ocupada.



§ 5º As regras gerais de operacionalização do procedimento, incluindo os critérios de pontuação e classificação, serão estabelecidas em Decreto e a regras de regência de cada procedimento específico serão fixadas em Portaria ou Edital da SMAP, sendo que a Portaria poderá ser editada de forma conjunta pela SMAP com outras Secretarias, Autarquias e Fundações de direito público municipais, quando as peculiaridades de determinado procedimento assim o recomendarem.

Art. 25. Quando a mudança da área de atuação se constituir como mera decorrência da mudança de lotação do servidor, dadas as especificidades do respectivo cargo, fica dispensada a realização do procedimento regulado neste Capítulo, cabendo à Administração adotar de ofício as medidas necessárias à regularização do cadastro funcional do servidor.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput às mudanças de área de atuação decorrentes de processo de reabilitação ocupacional, conduzido pela área de saúde Ocupacional da SMAP, conforme legislação própria.

## CAPÍTULO VIII DO PROCEDIMENTO DE TRANSIÇÃO

Art. 26. O procedimento de Transição, autorizado e normatizado por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrentes, se constitui como procedimento de natureza temporária, que possibilita a passagem do servidor da Parte Especial para a Parte Permanente, devendo o candidato atender aos seguintes parâmetros mínimos:

I - ter concluído o estágio probatório;

II - efetiva atividade na Administração Direta, nas Autarquias ou Fundações de direito público municipais;

III - permanência de, no mínimo, 5 (cinco) anos na Parte Especial do cargo, na data de início do procedimento;

IV - ter participado da Avaliação Funcional mais recente;

V - não possuir, no período de 2 anos anteriores ao início do procedimento, mais de 2 faltas e /ou mais de 60 dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza, em caráter contínuo ou não;

VI - não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, no período de 4 anos anteriores ao início do procedimento;

VII - ter adquirido o nível de escolaridade e ou formação complementar exigidos para o ingresso na Parte Permanente do cargo e continuidade do exercício profissional.

§ 1º O número de vagas em cada procedimento de transição será correspondente a até 10% (dez por cento) do total de servidores ativos existentes na Parte Especial de cada cargo, apurados no dia 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento.

§ 2º Considerado o limite de vagas estabelecido no § 1º deste artigo, será observado o estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101, de 2017, e atendido o disposto na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei para a determinação do quantitativo de vagas a cada procedimento.

§ 3º O resultado final do procedimento de Transição obedecerá à ordem de classificação dos candidatos e, uma vez que hajam sido preenchidas todas as vagas ofertadas, implicará na desclassificação dos candidatos remanescentes, não produzindo efeitos de nenhuma espécie.

§ 4º Não serão computados, no limite de 60 dias de afastamento referido no inciso V do caput deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, licença prêmio e licença maternidade/paternidade.

§ 5º A implantação da transição para os contemplados ocorrerá somente para os servidores que ainda não tenham se aposentado até a data de publicação do resultado do procedimento.

§ 6º Na hipótese da não implantação da transição em função de aposentadoria durante o procedimento, terá direito à contemplação o servidor classificado pela ordem dentro do número de vagas ofertadas no procedimento.

§ 7º O ingresso do servidor na Parte Permanente, via procedimento de transição, se dará por meio de enquadramento no Padrão da Parte Permanente, na Referência com valor igual ou imediatamente superior em relação a que ocupava no Padrão da Parte Especial.

§ 8º Caso, pela obediência ao estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101 de 2017, e atendido o disposto na Seção I do Capítulo V do Título I desta Lei, resulte sejam ofertadas vagas correspondentes a um percentual menor do que o definido como máximo no § 1º deste artigo, não haverá acumulação de vagas para oferta no procedimento seguinte.

§ 9º As regras gerais de operacionalização do procedimento, incluindo os critérios de pontuação e classificação, serão estabelecidas em Decreto e as regras de regência de cada procedimento específico serão fixadas em Portaria ou Edital da SMAP, sendo que a Portaria poderá ser editada de forma conjunta pela SMAP com outras Secretarias, Autarquias e Fundações de direito público municipais, quando as peculiaridades de determinado procedimento assim o recomendarem.

Art. 27. Não será permitida a realização de procedimento de Transição para cargos em que, nos 2 últimos procedimentos realizados sob a vigência da presente lei, não tenham havido inscritos.

§ 1º Para esses cargos, a Parte Especial será declarada como definitiva e será extinta na medida em que todos os seus ocupantes se desligarem em função de aposentadoria, exoneração, demissão ou falecimento.

§ 2º Nos cargos em que permaneça sendo realizado procedimento de Transição, a extinção da Parte Especial ocorrerá pela gradual migração dos seus ocupantes para a Parte Permanente, até que os últimos ocupantes obtenham a Transição ou se desliguem em função de aposentadoria, exoneração, demissão ou falecimento.

§ 3º As vagas abertas na Parte Especial, em decorrência de aposentadorias, falecimentos, exonerações e demissões, serão automaticamente transformadas em vagas da Parte Permanente.

## CAPÍTULO IX DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAL

Art. 28. A gestão da política de Carreiras, Cargos e Remuneração de todos os servidores municipais compete à SMAP.

§ 1º A atuação da SMAP na gestão da política de Carreiras, Cargos e Remuneração dos servidores municipais dar-se-á de maneira direta por intermédio das unidades específicas de sua estrutura e de maneira indireta mediante a coordenação e supervisão técnica das unidades administrativas equivalentes, existentes nas estruturas das autarquias e fundações de direito público municipais.

§ 2º Será de competência da SMAP a gestão dos procedimentos de Progressão por Desempenho, Progressão por Qualificação, Mudança de Área de Atuação e Transição, no âmbito da Administração Direta e a coordenação e supervisão técnica da execução destes no âmbito das Autarquias e Fundações de direito público municipais.

## CAPÍTULO X DO VENCIMENTO E DAS VAGAS LEGAIS

Art. 29. O vencimento básico do servidor ocupante dos diversos cargos regulados por esta lei tem seu valor expresso em moeda corrente nacional e corresponde ao conjunto de Padrão e Referência em código alfanumérico nos quais o servidor se encontra enquadrado na tabela de vencimentos dentre as que compõem o Anexo II, na Parte Especial ou na Parte Permanente, consoante a respectiva trajetória de carreira.

Art. 30. O quadro de pessoal da Administração Direta, Autarquias e Fundações de Direito Público do Município, relativamente aos cargos abrangidos por esta Lei, passa a ser o constante do Anexo III, o qual consolida todas as vagas já existentes para estes cargos.

§ 1º As alterações no quantitativo de vagas, decorrentes de transformação ou expansão, serão feitas somente por lei.

§ 2º As alterações no quantitativo de vagas por readaptação decorrente de processos de reabilitação ocupacional, não exigirão a publicação de ato específico, devendo constar do ato formal de mudança de cargo a previsão do conseqüente remanejamento temporário da vaga ocupada pelo servidor reabilitado até o seu desligamento do quadro de pessoal do Município.

§ 3º Ocorrido o desligamento do servidor, a vaga retornará ao cargo de origem na qualidade de vaga não ocupada, mediante ato formal.

## CAPÍTULO XI DO ENQUADRAMENTO

Art. 31. Em 120 dias, contados a partir do início da vigência desta lei, os servidores municipais ficam enquadrados nas Tabelas de Vencimentos inseridas no Anexo II desta Lei, consoante o disposto no Anexo IV.

Parágrafo único. Enquanto não ocorrer o enquadramento conforme disposto neste Capítulo, os servidores permanecem enquadrados nas Tabelas de Vencimentos onde se encontram.

Art. 32. Excepcionalmente, na realização do primeiro procedimento de Progressão por Desempenho, Progressão por Qualificação, Mudança de Área de Atuação e Transição sob a vigência desta Lei, será considerado o tempo de permanência no padrão e referência ocupados anteriormente ao enquadramento decorrente desta Lei.

Art. 33. Fica assegurado o enquadramento previsto neste Capítulo aos aposentados e pensionistas cujos proventos foram concedidos com paridade e isonomia.

Parágrafo único. Ficam vedadas aos aposentados quaisquer das formas de Progressão, Mudança de Área e Transição previstos nesta Lei.

## TÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, FINAIS OU TRANSITÓRIAS

### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 34. Nos procedimentos de Progressão por Desempenho, Progressão por Qualificação, Mudança de Área de Atuação e Transição, os comprovantes de escolarização formal, formação complementar, qualificação acadêmica e/ou profissional poderão ser apresentados mais de uma vez.

Parágrafo único. A apresentação autorizada no **caput** deste artigo poderá ocorrer desde que a pontuação decorrente da comprovação não tenha resultado em contemplação em procedimentos de carreira previstos nesta lei ou em legislações anteriores.

Art. 35. O conjunto de atribuições, requisitos de formação e responsabilidades dos cargos regidos por esta lei será definido por Decreto Municipal, quando não estiver expresso em lei específica.

Art. 36. Aplica-se o disposto nos arts. 24 a 27 desta lei, relativamente aos procedimentos de mudança de área de atuação e transição, aos cargos regidos pela Lei nº 14.507, de 15 de setembro de 2014, ficando mantida a aplicabilidade do disposto nos arts. 17 a 20 da Lei nº 14.507, de 2014, apenas naquilo que não conflitar com o estabelecido na presente lei.

Art. 37. A Parte Especial do Quadro de Pessoal, instituída pela alínea "b", do inciso I, do art. 4º, da Lei nº 7.670, de 10 de junho de 1991, e mantida por força do disposto no inciso I, do art. 65 da Lei nº 11.000, de 3 de junho de 2004, fica recepcionada na presente lei, até a sua total extinção pela aposentadoria, exoneração, demissão ou falecimento dos respectivos integrantes.

Art. 38. Fica autorizado o Poder Executivo a estabelecer, através de decreto, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada.

Art. 39. Os servidores optantes pela jornada reduzida, na forma do disposto pelos §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei nº 7.670, de 1991, e que permaneçam atuando em cargos com jornada legal de 40 horas semanais, terão resguardado o direito à redução de jornada com os respectivos reflexos funcionais e financeiros, até a data do seu desligamento do serviço público municipal.

### CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 40. A realização dos procedimentos de carreira previstos nesta Lei somente ocorrerá após:

I - o encerramento do prazo das suspensões estabelecido no art. 2º da Lei nº 15.043, de 28 de junho de 2017, prorrogado pelo art. 1º da Lei nº 15.541, de 25 de novembro de 2019, com a nova redação dada pelo art. 1º da Lei nº 15.921, de 13 de dezembro de 2021;

II - a conclusão do primeiro período de Avaliação Funcional dos servidores abrangidos por esta Lei, o qual será determinado em normas específicas, conforme previsto na Lei nº 16.037, de 12 de julho de 2022.

Parágrafo único. Mesmo quando cumpridas as condições estabelecidas nos incisos I e II, a realização de cada procedimento de carreira estará condicionada ao atendimento do disposto na Seção I, do Capítulo V, do Título I desta Lei.

Art. 41. Nos primeiros procedimentos de Progressão por Desempenho, Progressão por Qualificação, Mudança de Área de Atuação e Transição poderão ser adotados interstícios de apuração de fatores condicionantes de participação diversos dos dispostos nesta Lei, facultada esta que será mantida enquanto a integralidade dos prazos legais ora estabelecidos não puder ser cumprida.

Parágrafo único. Os prazos excepcionais previstos no **caput** deste artigo serão fixados em Decreto.

### CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42. Fica autorizado o Chefe do Poder Executivo a expedir atos complementares à presente Lei, necessários à sua operacionalização e fiel execução.

Art. 43. Ficam revogados:

I - os arts. 35 a 57 da Lei nº 1.656, de 21 de agosto de 1958;

II - a alínea "b" do inciso I do art. 4º e os §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei nº 7.670 de 10 de junho de 1991;

III - na Lei nº 11.000, de 3 de junho de 2004:

a) os arts. 1º a 15º, incluindo as alterações de redação havidas em decorrência do disposto nas Leis nºs 12.079, de 19 de dezembro de 2006, 13.651, de 14 de dezembro de 2010, 13.902, de 9 de dezembro de 2011, e 14.583, de 23 de dezembro de 2014;

b) os arts. 17 a 33, incluindo as alterações de redação havidas em decorrência do disposto nas Leis nº 12.316, de 3 de julho de 2007, 12.822, de 1º de julho de 2008, 13.144, de 9 de abril de 2009, e 14.583 de 23 de dezembro de 2014;

c) os arts. 37, 38 e 41;

d) os arts. 42 a 45 e 48, incluindo as alterações de redação havidas em decorrência do disposto nas Leis nº 14.507 de 15 de setembro de 2014 e nº 14.583 de 23 de dezembro de 2014;

e) os arts. 50 a 54 e 61, incluindo as alterações de redação havidas em decorrência do disposto na Lei nº 14.583 de 23 de dezembro de 2014;

f) o Anexo II e respectivas subdivisões, na redação vigente na data de publicação desta lei.

IV - os arts. 3º, 4º, 6º, 7º e 36 da Lei nº 12.083, de 19 de dezembro de 2006;

V - os arts. 12, 14, 22 e 23, da Lei nº 14.507 de 15 de setembro de 2014;

VI - o art. 32 da Lei nº 14.583 de 23 de dezembro de 2014.

Art. 44. Ficam revogados, no que se refere aos servidores integrantes do cargo de Educador Social, integrantes dos quadros da Administração Direta e da Fundação de Ação Social - FAS, os seguintes artigos da Lei nº 12.083, de 19 de dezembro de 2006:

I - arts. 8º a 30 e 33, incluindo as alterações de redação havidas em decorrência do disposto na Lei nº 12.315, de 03 de julho de 2007 e na Lei nº 14.583 de 23 de dezembro de 2014;

II - art. 38.

Art. 45. Ficam revogados, no que se refere aos servidores regidos pela Lei nº 11.000, de 03 de junho de 2004 e aos servidores integrantes do cargo de Educador Social, integrantes dos quadros da Administração Direta e da Fundação de Ação Social - FAS, os artigos 30, 31 e 33 da Lei nº 14.583 de 23 de dezembro de 2014.

Art. 46 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.