DIÁRIO OFICIAL
DO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA

Lei Nº 9926/2009

EDIÇÃO Nº 3.619 / ANO XV / 56 PÁGINAS **PONTA GROSSA, QUINTA E SEXTA-FEIRA, 08 E 09 DE JUNHO DE 2023**

Jornalista responsável
PRISCILA MEXIA FREITAS ZAMBOLIM
MTB 05442

Prefeitura Municipal de Ponta Grossa 76.175.884/0001-87
Assinado de forma digital por Prefeitura Municipal de Ponta Grossa 76.175.884/0001-87
Dados: 2023.06.09 20:23:40 -03'00'

SUMÁRIO

ATOS DO PODER EXECUTIVO
ADMINISTRAÇÃO DIRETA

- LEIS....1
- DECRETOS....48
- LICITAÇÕES....49
- CONTRATOS....49
- SMC....50
- SMMA....52
- DIVERSOS....52

ADMINISTRAÇÃO INDIRETA

- FMSPG....54
- FASPG....55

ATOS DO PODER LEGISLATIVO

- CÂMARA MUNICIPAL....55

LEIS

L E I Nº 1 4. 6 4 0, de 06/06/2023

Dispõe sobre a obrigatoriedade da comunicação aos órgãos de segurança pública, por parte dos condomínios residenciais e comerciais do Município de Ponta Grossa, a ocorrência ou indício de violência doméstica e familiar contra mulheres, idosos, crianças ou adolescentes nas unidades condominiais e áreas comuns do condomínio.

A **CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** decretou, na Sessão Ordinária realizada no dia 24/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 83/2023, de autoria do Vereador Jairton da Farmácia, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Art.1° Os condomínios residenciais e comerciais localizados no Município de Ponta Grossa, por intermédio de seus síndicos e/ou administradores devidamente constituídos, ficam obrigados a comunicarem à Delegacia da Mulher, à Polícia Cível, à Polícia Militar, à Secretaria Municipal de Segurança Pública e/ou demais órgãos de segurança pública, quando houver, em suas unidades condominiais ou nas áreas comuns do condomínio, a ocorrência ou indício de violência doméstica e familiar contra mulheres, idosos, crianças e adolescentes.

Parágrafo único - A comunicação de que trata o caput deste artigo deverá ser feita:

I de imediato, por ligação telefônica ou através de aplicativo móvel de celular, nos casos de ocorrência em andamento;

II nas demais hipóteses, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas após a ciência do fato, por escrito, por via física ou digital, contendo informações que possam contribuir para a identificação da possível vítima e do suposto agressor.

Art.2º Os condomínios deverão afixar, nas áreas de uso comum, cartazes, placas ou comunicados divulgando o disposto na presente Lei e incentivando os condôminos a comunicarem o síndico e/ou administrador, quando tomarem conhecimento da ocorrência ou indícios de violência doméstica ou familiar no interior do condomínio.

Art.3º O descumprimento da presente lei sujeitará o condomínio infrator, garantido a ampla defesa e o contraditório, as seguintes penalidades administrativas:

I advertência, na primeira autuação de infração

II multa, a partir da segunda autuação.

Parágrafo único - A multa prevista no inciso II do caput deste artigo será fixada entre 50 e 100 VR´s (Valores de Referência do Município), a depender das circunstâncias da infração, sendo que os valores arrecadados serão revertidos em favor dos fundos e programas de proteção ao direito das mulheres, idosos, crianças e adolescentes.

Art.4º O Poder Executivo Municipal regulamentará a presente lei, no que couber.

Art.5º Esta lei entra em vigor 90 (noventa) dias após a data da sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 06 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal
GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

L E I Nº 1 4. 6 3 3, de 07/06/2023

Denomina de HERMINIO OLIVEIRA DE AVILA a Avenida B, situada no Distrito Industrial Prefeito Cyro Martins, nesta cidade.

A **CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** decretou, na Sessão Ordinária realizada no dia 22/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 71/2023, de autoria do Vereador Daniel Milla Fraccaro, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Art.1° Fica denominada de HERMINIO OLIVEIRA DE AVILA a Avenida B, no trecho compreendido entre a Avenida Crown até o seu final, situada no Distrito Industrial Prefeito Cyro Martins, nesta cidade.

Art.2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 07 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal
GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

L E I Nº 1 4. 6 3 7, de 07/06/2023

Denomina de ARACYRA FERREIRA DE OLIVEIRA a praça pública localizada na Vila Nova, Bairro Estrela, nesta cidade.

A **CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** decretou, na Sessão Ordinária realizada no dia 22/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 90/2023, de autoria do Vereador Paulo Balansin, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Art.1° Fica denominada de ARACYRA FERREIRA DE OLIVEIRA a praça pública localizada na confluência das Ruas Cornélio de Geus, João Ferreira dos Santos e Onze, da Vila Nova, Bairro Estrela, nesta cidade.

Art.2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 07 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal
GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

L E I Nº 1 4. 6 3 0, de 07/06/2023

Promove alterações na Lei nº 3.573, de 15/08/1983, conforme especifica.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná, decretou, na Sessão Ordinária, realizada no dia 17/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 357/2022, de autoria do Vereador Julio Kuller, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Art. 1° A Lei nº 3.573, de 15 de agosto de 1983, passa a vigorar com as seguinte alterações:

"Art. 3º - ...

...

§ 1º - A credencial de identificação prevista no inciso V do caput deste artigo será fornecida pelo órgão executivo municipal de trânsito, mediante cadastro da pessoa com deficiência ou seu representante legal, com apresentação, no mínimo, de cópia dos documentos pessoais (CPF, RG ou Carteira Nacional de Habilitação – CNH), comprovante de residência da pessoa com deficiência requerente de credencial, cópia do Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo – CRLV e laudo médico que comprove a deficiência. (NR)

§ 2º - Nas placas indicativas de vagas reservadas para estacionamento de pessoas com deficiência e/ou utilizadas para o transporte dos mesmos, conforme previsto no inciso V do caput deste artigo, deverá ser inserido, obrigatoriamente, o símbolo do Transtorno do Espectro Autista (TEA). (AC)

§ 3º - As demarcações, da sinalização horizontal, das vagas reservadas nos estacionamentos passam a ser obrigatórias.

..."

Art. 2º Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias após a sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 07 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal

GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

L E I Nº 1 4. 6 4 8, de 30/05/2023

Dispõe sobre os Empregos, Funções, Carreira e Remuneração da Administração Direta do Município de Ponta Grossa, Fundação de Assistência Social, Agência de Inovação e Desenvolvimento, e as regras gerais a serem observadas para os demais empregos, cargos e funções vinculados à Administração Municipal.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná, decretou, na Sessão Extraordinária realizada no dia 24/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 126/2023, de autoria do Poder Executivo, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Capítulo I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre os Empregos, Funções, Carreira e Remuneração da Administração Direta do Município de Ponta Grossa, da Fundação de Assistência Social de Ponta Grossa - FASPG e da Agência de Inovação e Desenvolvimento – AID.

Art. 2º O regime de contratação é o da Consolidação das Leis do Trabalho, com a garantia de estabilidade no serviço público após regular transcurso do estágio probatório previsto na Constituição.

Art. 3º Para os efeitos desta lei são adotadas as seguintes definições:

I. Emprego: é um conjunto de competências, funções e responsabilidades, criadas por lei, com denominação própria, em número certo e salário nominal;
II. Função: corresponde às atividades efetivamente desempenhadas pelo empregado, ou que venham a ele ser atribuídas, sempre dentro das competências gerais definidas para o emprego público de acordo com esta lei, bem como, aquelas que sejam inerentes à formação profissional exigível em lei, ou, ainda, em razão de ter recebido treinamento ofertado pelo empregador e serão definidas em Decreto do Poder Executivo;
III. Classe: é o local de posicionamento do empregado dentro do emprego constituído em carreira;
IV. Carreira: consiste na progressão de funções, reponsabilidades e remuneração dos empregados públicos municipais, na forma desta lei e do regulamento;
V. Remuneração: é o valor de enquadramento no emprego público respectivo, no início da carreira;
VI. Promoção: é a ascensão de nível ou de referência dentro do mesmo emprego público, podendo ocorrer por tempo de serviço, de forma vertical em nível, ou, por merecimento, de forma horizontal por referência, nas tabelas desta Lei;
VII. Referência: identifica e posiciona o grau de desenvolvimento no emprego em razão de especialização e dedicação ao serviço público.

Parágrafo único. A atribuição de exercício de atividade correlata dentro do mesmo emprego, serão deferidas a pedido do servidor, em razão da orientação do serviço de medicina do trabalho e quando extintas as funções originais do concurso público.

Art. 4º O Quadro de Empregos está subdividido da seguinte forma:

I. Empregos Efetivos Isolados, providos mediante concurso público;
II. Emprego Público de Carreira, provido inicialmente mediante concurso público, contudo, assegurada a progressão por meio de testes de aptidão nos demais estágios da carreira.

Capítulo II
QUADRO DE EMPREGOS EFETIVOS

Art. 5º Este Capítulo define o Quadro de Empregos Efetivos, sua estrutura, a carreira de técnico administrativo com suas normas de implantação e demais disposições pertinentes.

Art. 6º Os empregos de provimento efetivo estão organizados de acordo com a natureza de suas atribuições, conforme os anexos desta lei, nos seguintes grupos:

I. Empregos isolados:

a) Agentes de Manutenção I, II e III;
b) Assistente de apoio em Educação e Assistência Social;
c) Auxiliar de Enfermagem;
d) Condutor;
e) Fiscal de Rendas;
f) Inspetor Sanitário;
g) Instrutor de Artes e Ofícios;
h) Técnico em Segurança do Trabalho;
i) Técnico em Informática;
j) Técnico Fiscal;
k) Topografo;
l) Profissionais de Nível Superior.

II. Empregos em carreira:

a) Técnico administrativo I
b) Técnico administrativo II
c) Técnico administrativo III

Art. 7º Os empregos públicos à exceção daqueles organizados em quadro próprio, terão sua nomenclatura alterada visando agrupar atividades semelhantes diferenciando-as pela função efetivamente executada, na forma dos anexos desta lei.

Art. 8º Os empregos públicos previstos no quadro de pessoal desta Lei poderão ser remanejados entre os diversos órgãos da Administração Municipal, mediante lotação através de portarias especificas da Prefeita Municipal.

Art. 9º O reenquadramento dos empregados públicos efetivos, admitidos na vigência da Lei n. 4.284/1989 e 14.282/2022, será efetuado na forma desta Lei, respeitando suas atribuições trazidas pelo edital do concurso público prestado, segundo a nomenclatura da Lei n. 4.284,1989 e suas alterações.

Art. 10 Os empregados admitidos no serviço público até a entrada em vigor desta lei terão sua estabilidade econômico-financeira preservada de forma que, sua remuneração após a edição da lei seja preservada, considerando-se o seguinte:

I. O pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade sempre dependerá das condições de trabalho na forma da lei;

II. A média das gratificações recebidas nos últimos 12 meses será preservada e paga seja a título de vantagem pessoal, seja a título de complemento salarial ou, ainda, seja com o pagamento das novas formas de gratificações instituídas pela administração.

§ 1º O tratamento das gratificações percebidas na forma das leis revogadas, tem previsão especifica nesta lei, devendo tais disposições prevalecerem quando da verificação da questão da preservação da estabilidade econômica.

§ 2º A remuneração dos empregados admitidos até a entrada em vigor desta lei, para efeito de enquadramento na nova tabela de remuneração será integrada por vencimento do nível básico, biênio e adicionais previstos em legislação específica conforme o elencado em capitulo próprio na presente lei.

§ 3º Na eventualidade do valor da remuneração, salvo adicional de insalubridade e periculosidade, após a edição da lei, for inferior ao percebido na forma apontada no caput, o excedente será pago a título de complemento salarial, considerando sempre o tratamento relativo à percepção de gratificação de função que tem regulamento próprio na presente norma, se fazendo pela média dos valores percebidos.

§ 4º Se o empregado nos últimos 12 meses tiver recebido função gratificada de um único símbolo, terá como vantagem pessoal o valor da respectiva gratificação; caso sejam diversos os símbolos das funções gratificadas, a média se fará considerando o valor das referidas funções gratificadas em abril de 2023.

§ 5º Não haverá salvo nos casos específicos admitidos nesta lei, cumulação de pagamento de gratificações ou de vantagem pessoal e gratificações.

§ 6º Para efeito de enquadramento na nova tabela de referência salarial serão consideradas os percentuais de gratificação de biênio recebidos em maio de 2023.

Art. 11 Os concursos públicos realizados após a vigência desta lei indicarão nos respectivos editais a denominação dos empregos e funções previstos nesta Lei e o número de vagas que se pretende contratar.

Parágrafo único - Sempre que o emprego comportar mais de uma função, o edital evidenciará as funções que serão desempenhadas pelos concursados.

Art. 12 As gratificações para os empregados admitidos a partir da presente lei, somente serão pagas após a aprovação do novo regramento de gratificações do Poder Público Municipal.

Art. 13 As novas admissões se darão no nível inicial da tabela pertinente ao emprego público.

Parágrafo único. As vagas de emprego público de Técnico Administrativo I serão automaticamente remanejadas para as de Técnico administrativo II na medida em que seus ocupantes progridam para o emprego de Técnico Administrativo II.

Art.14 A primeira progressão horizontal se dará em maio de 2025.

Art. 15 Na medida em que o empregado progride na carreira, passará a executar funções de maior complexidade, compatíveis com seu nível de remuneração, mantendo o exercício das funções anteriores, de menor complexidade.

§ 1º As funções e correspondente responsabilidade, ao longo do desenvolvimento das progressões funcionais, serão fixadas por decreto e revisadas a cada biênio de forma a acompanhar o desenvolvimento tecnológico e também as exigências das políticas públicas municipais.

§ 2º Não há direito adquirido à execução, durante todo o contrato de trabalho, das funções inicialmente previstas no edital de concurso, pois em razão das constantes alterações legislativas relativas ao aprimoramento das políticas públicas e o regular avanço tecnológico da gestão pública, as funções serão alteradas visando a eficiência dos processos e a melhoria no atendimento da população, cabendo aos empregados públicos comparecer aos treinamentos relativos às adaptações, bem como, dedicarem-se ao aperfeiçoamento pessoal e funcional.

§ 3º Não há direito adquirido ao local de trabalho, uma vez que os empregos constantes nesta lei podem ser exercidos em diversas unidades da Administração Pública, podendo os trabalhadores serem deslocados para a unidade que apresentar necessidade, a critério da Administração, seja temporariamente ou definitivamente.

§ 4º No caso de alteração do local de trabalho, o empregado será pré avisado com prazo de 5 dias de antecedência.

Art. 16 No emprego de Técnico Administrativo, que está constituído em forma de carreira, haverá promoção por competências e habilidades, mediante processo seletivo de promoção à classe superior do emprego público, de acordo com as necessidades institucionais.

§ 1º O quantitativo das vagas destinadas ao processo de promoção na carreira será estabelecido por decreto do Poder Executivo, para cada emprego, no prazo mínimo de sessenta dias antes da abertura do processo de seleção interna.

§ 2º A promoção de que trata este artigo será efetivada no primeiro semestre de cada ano para a classe em que houver abertura de vagas.

§ 3º O processo seletivo será coordenado por uma comissão formada por 2/3 de empregados indicados pela Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos e 1/3 de membros indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ponta Grossa.

§ 4º O Poder Executivo abrirá novas vagas para as classes superiores da carreira de técnico administrativo, quando verificada a necessidade, em prazo não superior a cinco anos, visando não anular o incentivo ao desenvolvimento profissional e o atendimento às necessidades administrativas.

§ 5º Na carreira de técnico administrativo poderá ocorrer alteração de função na mesma classe desde que exista interesse do empregado e conveniência para a administração pública.

§ 6º A participação no processo de promoção de que trata este artigo está condicionada à conclusão do estágio probatório.

Art.17 O processo de promoção consistirá na realização de testes teóricos e práticos compatíveis com a função em que ocorrerá o provimento e de avaliação do histórico funcional e dos cursos realizados voluntariamente pelo empregado.

§ 1º O somatório dos testes será de trezentos (300) pontos, sendo eliminado aquele que, na fase teórica não atingir, no respectivo teste, a metade da pontuação possível ou a pontuação média dos demais participantes, considerada a menor delas, conforme exposto no edital de abertura da seleção.

§ 2º Quando necessário teste prático no processo de promoção, o Poder Executivo poderá limitar o número de vagas para este teste, proporcionalmente ao número de vagas para serem providas, nos termos do edital.

§ 3º O histórico funcional e os cursos serão pontuados até o limite de cem pontos cumulativamente, considerados os critérios estabelecidos no edital de abertura da promoção.

§ 4º Para efeito de composição do processo de avaliação, 100 pontos referem-se a prova teórica, 100 pontos para a prova prática, 50 pontos para o histórico funcional e 50 para cursos de capacitação, levando-se em conta a inexistência de penalizações, assiduidade, desempenho de funções de chefia, entre outros similares.

§ 5º Serão adotados os seguintes critérios de desempate, pela ordem:

I. Melhor pontuação na prova prática;
II. Melhor pontuação na prova teórica;
III. Maior tempo de exercício no emprego público;

Art. 18 A promoção ocorrerá somente nas classes, funções e quantidades estabelecidas no edital de abertura do processo de promoção, vedada a abertura de novas vagas no mesmo processo, salvo se, dentro do prazo de validade do edital de promoção, que equivale a um ano, ocorra vacância de função, quando poderá ser provido outro empregado, observada a ordem de classificação.

Art. 19 Ao candidatar-se à promoção o empregado fica ciente de que poderá ser transferido de local de trabalho para atuar em atividades mais complexas compatíveis com sua remuneração.

Art. 20 Quando promovido, o empregado será enquadrado na tabela de vencimento da nova classe, na mesma referência da classe anterior.

Parágrafo Único. No caso de reenquadramento em razão de aprovação em concurso público, o empregado passará ao novo emprego no mesmo nível do emprego anterior, na classe inicial do novo emprego.

Capítulo III
EMPREGOS PÚBLICOS, DAS FUNÇÕES E DO REENQUADRAMENTO

Art. 21 São os seguintes os empregos públicos da Administração Municipal, conforme os incisos e suas funções, conforme as alíneas:

I. Agente de Manutenção I, que compreende as funções de manutenção predial, dentre elas:

a) Ajudante de Carpinteiro
b) Ajudante de Eletricista
c) Ajudante de Marceneiro
d) Ajudante de Pedreiro
e) Calceteiro
f) Carpinteiro
g) Chefe de Turma
h) Eletricista
i) Encarregado de Serviço
j) Encanador
k) Jardineiro
l) Marceneiro
m) Mestre de Obras
n) Operador de Draga
o) Pedreiro
p) Pintor Letrista
q) Pintor de Paredes
r) Pintor Profissional
s) Servente de Obras
t) Serralheiro
u) Soldador
v) Supervisor
w) Trabalhador Braçal

II. Agente de Manutenção II, que compreende as funções de manutenção de máquinas e equipamentos, dentre elas:

a) Ajudante de Latoeiro
b) Ajudante de Mecânico
c) Ajudante de Soldador
d) Ajudante de Pintor de Veículos
e) Almoxarife
f) Abastecedor de Veículos
g) Armador
h) Borracheiro
i) Eletricista Mecânico
j) Lavador/ Lubrificador
k) Latoeiro
l) Mecânico
m) Mecânico Industrial
n) Mecânico Pesado
o) Operador de Caldeira de Asfalto
p) Operador de Espargidor de Asfalto
q) Operador de Teleférico
r) Pintor de Veículos

III. Agente de Manutenção III, que compreende as ações de cuidados, dentre elas:

a) Ajudante de Cozinha
b) Auxiliar de Serviços Gerais Plantonista
c) Ascensorista
d) Auxiliar de Operador de Vaca Mecânica
e) Auxiliar de Padeiro
f) Auxiliar de Serviços Gerais
g) Costureiro
h) Cozinheiro
i) Encadernador
j) Operador de Som
k) Padeiro
l) Porteiro
m) Processador de Roupas
n) Servente Escolar
o) Zelador
p) Laçador
q) Tratador

IV. Condutor, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) Motorista
b) Motorista I
c) Motorista II
d) Motorista III
e) Motorista de Caminhão
f) Motorista de Ônibus
g) Motorista de Trucado
h) Motorista de Carreta
i) Motorista Plantonista
j) Operador de Moto Niveladora
k) Operador de Pá Carregadeira
l) Operador de Retroescavadeira
m) Operador Rolo Compactador
n) Operador de Trator de Pneu
o) Operador de Vibro Acabadora
p) Operador de Auto Carregável
q) Operador de Trator de Esteira
r) Operador de Escavadeira Hidráulica
s) Operador de Caldeira da Usina de Asfalto

V. Técnico Administrativo I, que compreende as seguintes funções, dentre elas:
a) Agente cultural
b) Agente Social
c) Assistente Cultural
d) Auxiliar de Fiscal de Tributos
e) Desenhista Técnico
f) Desenhista Especializado
g) Escriturário I
h) Escriturário II
i) Guia de Turismo
j) Recepcionista
k) Telefonista

VI. Técnico Administrativo II, que compreende as seguintes funções, dentre elas:
a) Assistente de Administração I
b) Assistente de Administração II
c) Digitador
d) Digitador II
e) Auxiliar de Bibliotecário
f) Agente Administrativo I
g) Agente Administrativo II
h) Agente Administrativo Plantonista
i) Fiscal de Abate

VII. Técnico Administrativo III, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) Oficial de Administração;
b) Assistente Comercial;

VIII. Técnico em Segurança do Trabalho;

IX. Técnico em Informática, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) Operador de Estação Gráfica;
b) Programador;
c) Operador de Computador.

X. Técnico Fiscal, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) Técnico em Contabilidade;
b) Assistente Fazendário.

XI. Fiscal, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) Fiscal de Tributos;
b) Fiscal de Tributos II;
c) Fiscal Ambiental.

XII. Topógrafo.

XIII. Auxiliar de Enfermagem, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) Auxiliar de Enfermagem do Trabalho;
b) Auxiliar de Enfermagem.

XIV. Inspetor Sanitário (em extinção no quadro da Administração Direta do Poder Executivo, sendo as vagas serão extintas na medida da vacância);

XV. Instrutor de Artes e Ofícios (em extinção);

XVI. Professor de Música I (em extinção);

XVII. Assistente de Apoio em Educação e Assistência Social, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) Assistente de Educação;
b) Educador Social Masculino;
c) Educador Social Feminino;

XVIII. Técnico em Raio X (em extinção no quadro da Administração Direta do Poder Executivo, sendo as vagas serão extintas na medida da vacância);

XIX. Técnico em Saúde Bucal (em extinção no quadro da Administração Direta do Poder Executivo, sendo as vagas serão extintas na medida da vacância);

XX. Técnico em Enfermagem (em extinção no quadro da Administração Direta do Poder Executivo, sendo as vagas serão extintas na medida da vacância);

XXI. Auxiliar de Farmácia Plantonista (em extinção no quadro da Administração Direta do Poder Executivo, sendo as vagas serão extintas na medida da vacância);

XXII. Profissionais de Nível Superior:

a) Administrador
b) Analista de Banco de Dados
c) Analista de Rede
d) Analista de Suporte
e) Analista Sistema
f) Assistente Social
g) Bibliotecário
h) Biólogo
i) Contador
j) Contador II
k) Economista
l) Enfermeiro do Trabalho
m) Fisioterapeuta
n) Geógrafo
o) Geólogo
p) Jornalista
q) Médico
r) Médico em Segurança do Trabalho
s) Musicoterapeuta
t) Nutricionista
u) Professor de Música III
v) Profissional de Educação Física
w) Profissional de Educação Física II
x) Profissional de Educação Física III
y) Psicólogo
z) Terapeuta Ocupacional
aa) Turismólogo

§ 1º Os atuais empregados públicos municipais efetivos constantes do quadro de pessoal do Poder Executivo, da Lei n. 4.284/1989 e 14.282/2022, serão reenquadrados nos empregos públicos municipais previstos nos incisos deste artigo.

§ 2º Para todos os fins e efeitos legais, cada função descrita nas alíneas deste artigo corresponde a um emprego público da Lei n. 4.284/1989 e serão reenquadrados por Decreto do Poder Executivo nos respectivos empregos públicos nominados nos incisos deste artigo.

Art. 22 As atribuições de cada emprego e função são as definidas por decreto e atualizadas periodicamente pelo Poder Executivo a fim de acompanhar a evolução tecnológica e as necessidades dos programas governamentais sempre de forma compatível com as atribuições próprias deste emprego em outros setores da economia.

§1º Todos os ocupantes do emprego público podem ser chamados a executar quaisquer das funções previstas no anexo e suas atualizações, não sendo consideradas para este fim a data de admissão e descrição das atribuições naquela ocasião.

§ 2º Se o exercício de função ampliada ou similar, na forma do parágrafo anterior, necessitar de treinamento específico, cabe ao Município fornecer o treinamento mediante os recursos humanos internos ou mediante contratação específica.

§ 3º A atribuição de exercício de atividades eventualmente não descritas no concurso público decorrerá de exigência de lei federal ou das hipóteses mencionadas no art. 3º desta Lei.

Art. 23 Os empregados que exercem funções de maior complexidade podem ser convocados para executar funções de menor complexidade, uma vez que a posição mais elevada compreende, igualmente, a execução de atividades mais simples, dentro da mesma natureza.

Parágrafo único. Não há direito a equiparação salarial para os empregados que exercem função menos complexa em face dos empregados que exercem função de maior complexidade e remuneração, na medida em que estes conservam as funções de menor complexidade.

Art. 24 Os empregados ocupantes dos empregos extintos em qualquer hipótese, serão enquadrados em funções similares considerando as anteriormente realizadas e o limite de remuneração percebida no último ano.

Art. 25 Os profissionais que possuem Quadro Próprio, no interesse da administração, podem ser designados para trabalhar de forma dedicada em determinados órgãos do serviço público municipal, tanto da administração direta como indireta, sem alteração de lotação funcional.

Art. 26 Os empregos de Médico, Médico da Família I e da Família II, Médico em Segurança do Trabalho, Enfermeira do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, Fisioterapeuta, bem como os demais empregos relacionados em Grupos Específicos da Área de Saúde, terão tratamento equivalente ao conferido para os empregados do mesmo emprego no Plano da Fundação Municipal de Saúde e Plano de Empregos de Médico tanto para as regras de progressão como para aplicação da jornada e salários.

Capítulo IV
FORMA DE REMUNERAÇÃO

Art. 27 A data base para reajuste dos vencimentos dos empregados públicos municipais é 1º de maio de cada ano, sendo que em caso desta ocorrer posteriormente, os efeitos do reajuste serão retroativos ao mês de maio.

Art. 28 Nenhum empregado receberá, considerando a jornada de 40 horas semanais, salário base inferior ao mínimo legal.

Art. 29 A Administração Municipal, em todas as suas esferas, fica autorizada a implementar o pagamento de remuneração *in natura* através da concessão de créditos em meio digital, mediante aprovação de lei específica que fixará os percentuais cabíveis para a operacionalização dessa forma de remuneração.

Capítulo V
JORNADAS DE TRABALHO

Art. 30 As jornadas de trabalho serão de 3 (três), 4 (quatro), 6 (seis) ou 8 (oito) horas diárias.

§ 1º O empregado, a pedido, e, desde que prevista para o seu emprego público a existência de diversas jornadas de trabalho, no anexo referente à remuneração e ainda, mediante manifestação de interesse da administração, pode alterar sua jornada de trabalho com remuneração compatível com a jornada praticada.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não se aplica ao emprego de Agente de manutenção 8 horas, pois não será possível alterar para a jornada para 6 horas, uma vez que o emprego de Agente de Manutenção 6 horas será considerado extinto.

§ 3º As atividades realizadas nos locais de trabalho intermitente podem ser realizadas em jornada 12x36 horas, mediante acordo individual ou coletivo e, desde que o empregado não ultrapasse a jornada além de 12 horas.

§ 4º A prática de jornada de trabalho além de 12 horas consecutivas implicará em averiguação junto a chefia imediata e departamento administrativo quanto a necessidade de labor extra que for realizada pelo empregado sem autorização, para eventual punição.

§ 5º As jornadas serão diárias para os empregados regidos por esta lei, sendo que eventual flexibilização para cômputo semanal se dará por acordo individual, se necessário.

Art. 31 A Administração Pública Municipal deve operar para a redução do trabalho em jornada extraordinária, seja em razão de:

I. Proteção à saúde do trabalhador;
II. Proporcionar ao trabalhador maior convívio comunitário e familiar,
III. Possibilitar ao empregado tempo para o aprimoramento educacional;
IV. Proteção ao erário e ao limite de gastos de pessoal;
V. Tornar-se o Município de Ponta Grossa um empregador representativo na região, com a abertura de novas vagas de trabalho em detrimento da realização de horas extras, o que contribui para o bem-estar social de um maior contingente de famílias.

§ 1º Para efeito do cumprimento da premissa exposta neste artigo, o Poder Executivo deverá adotar as seguintes medidas:

I. Promover cursos visando conscientizar o empregado no sentido de se organizar de forma a compatibilizar as horas de trabalho com tempo de convívio familiar e aprimoramento pessoal;
II. Priorizar as situações onde eventual necessidade de elastecimento de jornada em um dia deva ser compensado por descanso em outro, conforme disposto em acordo individual de compensação de jornada;
III. Imposição a todos os órgãos no sentido de organizar suas atividades, estabelecer metas de atendimento e execução de serviços compatíveis com a carga horária e número de empregados disponíveis, padronizar a forma de atendimento, bem como, organizar as jornadas, seja em turnos, seja mediante criação de novos formatos de jornada, seja na contratação de pessoal, que promovam de forma efetiva a supressão das jornadas extraordinárias.

Art. 32 Desde que previsto em acordo individual, os atrasos serão compensados com o elastecimento da jornada no mesmo dia, salvo existência de jornada flexível semanal, quando o cômputo para fins de compensação se dará com o somatório da jornada semanal.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não exime o empregado do dever de pontualidade, sobretudo nas áreas de saúde, segurança pública, educação e assistência social, bem como, toda e qualquer atividade que demande o trabalho em escala ou que implique em atendimento ao público, caso em que, inobstante a compensação, poderá haver a aplicação de penalidades em razão do descumprimento do dever de pontualidade.

Art. 33 Os órgãos da administração pública não devem, salvo situação extraordinária, solicitar a realização de horas extras, e assim, em princípio, os empregados não estão autorizados ao elastecimento da jornada.

§ 1º Salvo a impossibilidade de substituição em situação de emergência devidamente justificada e registrada em processo específico com

documentos comprobatórios, não haverá qualquer pagamento de hora extra ao empregado que vier a extrapolar a jornada.

§ 2º Não haverá punição de qualquer espécie a empregado que retirar-se do posto de trabalho após o cumprimento regular da jornada de trabalho, salvo em situação excepcional onde houver prévia e expressa solicitação da chefia para o elastecimento, devidamente justificada.

§ 3º Ao término da jornada, os empregados públicos devem se retirar do local de trabalho salvo expressa determinação da chefia imediata para a prorrogação da jornada, ou existência de escala prévia para realização de determinada tarefa ou atendimento a evento inesperado.

§ 4º Eventual reconhecimento da realização de jornada extraordinária deverá priorizar a inserção em banco de horas e não o pagamento.

§ 5º O pagamento de horas extras somente será admitido após regular trâmite de procedimento administrativo onde se comprove as situações excepcionais ou se determine a responsabilização das chefias com a competente devolução dos valores ao erário, por parte do causador do dano.

§ 6º O empregado não está adstrito ao cumprimento de jornada elastecida, salvo determinação expressa da chefia, devidamente justificada em razão do interesse público, uma vez que, em regra, não haverá o pagamento de horas extras, mas apenas formação de banco de horas.

Art. 34 Fica autorizada a mobilidade de jornada com a alteração proporcional dos vencimentos, bem como, mediante análise de impacto orçamentário e do cumprimento dos requisitos elencados no Regulamento desta Lei.

§ 1º A alteração de jornada depende do interesse do empregado e da conveniência à Administração.

§ 2º A mobilidade somente poderá ocorrer para os empregos onde já exista remuneração expressamente fixada nesta lei para jornada em horários diversos.

Art. 35 Optando por ampliar ou reduzir sua jornada de trabalho o empregado, desde o início, deve-se colocar-se à disposição para eventual alteração de local de trabalho onde possa, para a administração, ser mais oportuna e conveniente a mudança, em razão da redução ou aumento da carga horária disponível.

Art. 36 O pagamento de gratificações que envolvam atividades de chefia, direção, coordenação, supervisão devem preferencialmente ser feitas a empregados públicos com carga horária de 8 horas diárias, salvo, se todos os subordinados, bem como, o funcionamento da unidade, não ultrapasse seis horas diárias, ou, ainda, apenas durante o período de transição, até a ocupação da chefia por empregado com carga horária de 8 horas.

Art. 37 O Município no prazo de até 1 (um) ano a contar da edição da presente lei, publicará regulamento sobre a realização de trabalho em *home office*, bem como *em sistema híbrido*, obedecendo as seguintes premissas:

I. O trabalho em sistema *home office* ou híbrido, somente será possível quando não for necessário o atendimento presencial para os cidadãos;
II. O atendimento tele presencial dos cidadãos deve prever pelo menos um ponto de atendimento presencial, sem necessidade de agendamento;
III. Impossibilidade de exercer funções de chefia, supervisão ou coordenação que impliquem em acompanhamento de subordinados em atendimento presencial;
IV. Pode ser adotado de forma excepcional para funções compatíveis com o contrato de trabalho no caso de necessidade de afastamento em razão de gestação em funções insalubres ou perigosas;
V. Necessidade de reuniões regulares com a chefia e os demais integrantes da equipe para compartilhamento de informações e ajustes de atendimento;
VI. Possibilidade de o ajuste ocorrer pela via de acordo coletivo ou individual;
VII. Possibilidade de criação de ajuda de custo em situações especiais para possibilitar o trabalho em home office no interesse da administração;
VIII. No caso da produtividade do empregado não se apresentar adequada, ou a qualquer tempo ser necessário o reforço de atendimento presencial, poderá ser o sistema revogado, retornando-se ao sistema presencial.

Capítulo VI
LICENÇA SEM VENCIMENTOS

Art. 38 Será concedida ao empregado público que tenha mais de 10 (dez) anos de efetivo trabalho, licença sem remuneração para tratar de assuntos particulares, pelos prazos de 12 (doze) meses ou 24 (vinte e quatro) meses.

§ 1º Não será permitida a prorrogação dos prazos de concessão deferidos.

§ 2º Não será permitido que o empregado público solicite o cancelamento antes de 12 (doze) meses da licença.

§ 3º O empregador não poderá exigir o retorno do empregado público antes de 12 (doze) meses da licença concedida.

§ 4º Não será concedida a licença:

I. Quando a concessão implicar em nova contratação de empregado, salvo a possibilidade de substituição por empregado público temporário;
II. Antes de decorridos 10 (dez) anos do término da anterior;
III. Ao empregado público que, a qualquer título, esteja obrigado a indenização ou devolução de valores aos cofres públicos.

§ 5º O empregado público aguardará em exercício a concessão da licença, sob pena de desconto dos dias não trabalhados, advertência e demais cominações legais cabíveis, cabendo ao Secretário titular da Pasta de lotação do empregado a emissão de advertência escrita, com comunicação para o Departamento Administrativo à SMARH para averbação e desconto das faltas.

Art. 39 A concessão da licença prevista no artigo 38 deverá atender o mínimo de 1% (um por cento) do efetivo de cada Secretaria/Fundação, sendo que a forma de apuração deste percentual será estabelecida pelos seguintes critérios:

I. Para fins de apuração do efetivo não serão considerados os empregados públicos admitidos por meio de teste seletivo, contratados através de programa do Governo Federal, conselheiros tutelares, cargos e empregos de provimento em comissão, e estagiários;

II. O cálculo do percentual deverá ser realizado pelas Secretarias/Fundações a cada dois anos, e publicado todo mês de dezembro, iniciando no ano de 2023, para que a partir do mês seguinte os empregados possam solicitar o pedido de licença.

Art. 40 O procedimento para concessão da licença sem remuneração é o seguinte:

I. Requerimento escrito, dirigido ao Departamento de Recursos Humanos da SMARH, formulado por empregado público municipal que atenda aos requisitos dos artigos 38 e 39 desta lei, devidamente protocolados;
II. O requerimento será instruído no Departamento de Recursos Humanos da SMARH a fim de atestar o preenchimento dos requisitos desta lei;
III. Com a informação do Departamento de Recursos Humanos da SMARH o protocolado será dirigido ao Secretário da Pasta na qual o requerente está lotado, o qual, deverá deliberar sobre os impedimentos de que trata esta lei, emitindo decisão escrita e devidamente fundamentada;
IV. Se o requerimento for deferido, a decisão do Secretário deverá indicar a data de início da licença sem remuneração, sendo encaminhado ao Departamento de Recursos Humanos da SMARH, que encaminhará à Procuradoria Geral do Município, para emissão de Portaria da Prefeita Municipal, juntamente com a comprovação da realização de avaliação médico ocupacional pelo setor competente.

Art. 41 O empregado público deverá prestar avaliação médico/ocupacional quando da saída para licença sem vencimentos e no seu retorno ao trabalho da seguinte forma:

I. Saída para licença sem vencimento: obrigatoriamente deverá ser realizada até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias;
II. Retorno da licença sem vencimento: obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho, de empregado público ausente.

Art. 42 Se o requerimento for indeferido, o protocolo será encaminhado ao Departamento de Recursos Humanos da SMARH, que dará ciência ao requerente e consequente arquivamento.

Capítulo VII
OUTRAS LICENÇAS

Art. 43 O Município concederá licença remunerada aos empregados estudantes regularmente matriculados e frequentando curso universitário, tecnólogo ou técnico, que necessitarem fazer estágio curricular durante o horário normal de trabalho.

§ 1º Caso o estágio ultrapasse 8 horas semanais e/ou 32 horas anuais, as horas excedentes a estas, deverão ser compensadas posteriormente, mediante acordo individual.

§ 2º A licença remunerada de que trata este artigo aplica-se aos empregados regularmente matriculados em cursos de graduação, pós-graduação lato sensu e stricto sensu, acadêmico ou profissionalizante, a título de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

Capítulo VIII
ABONO DE FALTAS

Art. 44 O Município considerará como faltas justificadas, não havendo prejuízo na remuneração e demais direitos dos empregados, as ocorridas nas seguintes condições:

I. Tratamento médico do filho: 02 (dois) dias, comprovado mediante atestado ou declaração de consulta médica, sem acúmulo de abono para o mês seguinte;
II. Hospitalização: até 08 (oito) dias a fim de possibilitar ao empregado o acompanhamento de cônjuge, companheiro ou companheira, filhos e pais, em caso de internação hospitalar devidamente comprovada.
III. Tratamento médico de esposa/esposo: 02 (dois) dias ao ano, comprovado mediante atestado médico indicando essa necessidade de acompanhamento.
IV. Consultas médicas e exames de esposa/companheira: até 06 (seis) dias, durante o período de gravidez.
V. Acompanhamento de pai/mãe durante a consulta médica, conforme estabelece o Estatuto do Idoso, comprovado mediante declaração médica.
VI. Luto: 09 (nove) dias, em virtude do falecimento de pais/filhos/enteados/cônjuge/companheiro; 03 (três) dias para os avós, netos e irmãos;
VII. Em caso de falecimento de bisavós, tios, sogros, genros ou noras, cunhados e sobrinhos, seja o parentesco consanguíneo ou por afinidade, resultante de casamento ou união estável, o dia em que ocorrer o fato e o dia do sepultamento;
VIII. Licença casamento ou união estável (com registro em cartório): 05 (cinco) dias úteis, consecutivos, para os empregados, contados a partir da data do casamento civil, salvo para o emprego de professor que será de 09 (nove) dias, nos termos do artigo 320, §3º da CLT;
IX. Adoção: 180 (cento e oitenta) dias para o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial de criança de até doze anos de idade incompletos;
X. Para amamentar o filho de até doze meses de vida, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora/ou 15 dias após o termino da licença;
XI. Será concedida licença maternidade à empregada gestante, por cento e oitenta dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração:

a) no caso de natimorto, comprovado por certidão de óbito ou que a gestação esteja a partir da 32ª (trigésima segunda) semana, a empregada terá direito, se desejar, a 180 (cento e oitenta) dias de repouso remunerado, sem necessidade de perícia;

b) no caso de aborto não criminoso, atestado por perícia, a empregada terá direito até 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

XII. Licença paternidade: 10 (dez) dias contados a partir do nascimento ou da adoção, sendo que a licença maternidade estende-se ao pai genitor monoparental, ou em situações em que a mãe se encontra incapaz de prover os cuidados necessários à criança.
XIII. Doador de sangue: 03 (três) dias não consecutivos, ao decorrer do ano, devidamente comprovados por meio de declaração de comparecimento;
XIV. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular ou ENEM para ingresso em estabelecimento de ensino superior, ou prestando Concurso Público, sendo este último limitado a 03 (três) dias no ano;
XV. Para aquele empregado que foi convocado no Júri Popular;
XVI. No dia do aniversário do empregado, quando este coincidir com dia regular de trabalho, mediante prévio comunicado à chefia imediata 07 (sete) dias antes da data de seu aniversário, para fins de controle e substituição do empregado, a fim de que não haja prejuízo ao serviço público.

§ 1º Se o abono previsto no inciso I deste artigo for insuficiente, os demais acréscimos serão objeto de análise pelo Departamento Administrativo de cada secretaria e/ou Fundação de lotação do empregado.

§ 2º A licença de que trata o inciso II deste artigo será concedida aos pais ou parentes quando ambos forem empregados públicos municipais.

Art. 45 O dia 28 de outubro é considerado ponto facultativo, aplicando-se ao eventual trabalho requisitado neste dia o adicional de 100% sobre as horas efetivamente trabalhadas.

Art. 46 Na terça-feira de carnaval e na quarta-feira de cinzas até as 12 horas, será concedido descanso aos empregados públicos, observadas as seguintes disposições:

I. Para os trabalhadores que por força de escala de trabalho tiverem que laborar neste dia, haverá compensação em outra ocasião, com programação ajustada com a chefia, de forma a evitar a paralisação da atividade do setor;
II. Para os trabalhadores que excepcionalmente forem convocados para o trabalho nestes dias, não sendo situação prevista em escala, também haverá a concessão de descanso em outra data a critério do empregado, desde que previamente ajustada com a chefia,
III. Não é possível converter o direito ao descanso em pagamento de horas extras em face do trabalho nestes dias, salvo em caso de não compensação no prazo de seis meses a contar do dia previsto no *caput*, quando será devido horas extras na forma da lei.

Art. 47 O Município concederá licença a 10 (dez) empregados, com todas as vantagens do serviço efetivo, com exceção das Gratificações de Função vigentes a partir desta Lei, para realização de trabalho no Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ponta Grossa (Sindiserv), os quais serão indicados pela Diretoria da Entidade Sindical, tendo duração até o final de cada mandato sindical.
§ 1º Dos empregados públicos acima, 5 (cinco) serão remunerados pela administração direta ou indireta e 05 (cinco) empregados com licença não remunerada, nos termos do §2º do artigo 543 da CLT.

§ 2º As vantagens do serviço efetivo a que se refere este artigo consistem na totalidade do salário base do emprego, independentemente do seu local de lotação, bem como as horas extras apontadas pelo Sindicato não superior a 2 horas diárias, calculadas na forma desta lei, não incluindo as gratificações de função, salvo se paga a título de vantagem pessoal.

§ 3º O período da licença concedida nos termos deste artigo será computado para todos os fins como de trabalho efetivo.

Capítulo IX
ADICIONAIS SOBRE A JORNADA

Art.48 O adicional noturno será o de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único. A jornada noturna é aquela compreendida entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até às 05:00 (cinco) horas do outro, sendo cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, também será devido o respectivo adicional quanto às horas prorrogadas.

Art. 49 Aos empregados públicos municipais, desde que, em situação excepcional, previamente ajustada pelo empregador, seja autorizada a realização de horas extras, será devido adicional por horas extraordinárias calculado com base nos seguintes percentuais:

I. 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal para as primeiras 2 (duas) horas diárias, de segunda-feira a sábado;

II. 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal para os excedentes a 2 (duas) horas diárias, realizadas de segunda-feira a sábado; salvo acordo específico para compensação destas jornadas em razão de situações especiais;

III. 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, quando realizadas aos domingos, feriados e pontos facultativos, salvo sistema de escala com compensação mediante acordo individual de compensação, obedecendo-se os limites legais para concessão de folgas no trabalho.

§ 1º O adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal nos pontos facultativos somente será devido quando não houver compensação destas horas em outro dia da semana, a critério das chefias respectivas.

§ 2º Consideram-se situações especiais a realização de mutirão, campanhas de vacinação e outras atividades congêneres que sejam realizadas em horário diverso do trabalho regular, ou em feriados, sábados e domingos, em razão de programas específicos da administração, e cuja jornada não possa ser compensada por descanso em outra ocasião.

Capítulo X
PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO

Art. 50 Fica o Poder Executivo autorizado a implantar programa municipal de recuperação de empregados públicos municipais dependentes de álcool e drogas.

§ 1º Para a consecução dos objetivos do programa o Poder Executivo poderá utilizar os serviços de saúde e assistência social do Município.

§ 2º Os empregados incluídos no programa poderão ter as cargas horárias reduzidas ou abonadas, bem como, remanejados temporariamente para outras atividades e setores do Poder Público a critério da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos - SMARH, enquanto estiverem em atendimento no programa.

§ 3º O programa de que trata este artigo será regulamentado por decreto do Poder Executivo.

§ 4º Caso o empregado recuse a possibilidade de tratamento e esteja desempenhando de modo insatisfatório suas atividades ou descumprindo as regras do contrato de trabalho, será aberto procedimento judicial para extinção do contrato de trabalho.

Capítulo XI
PROMOÇÕES

Art. 51 Os empregos públicos estão organizados de forma a assegurar progressões remuneratórias por tempo de serviço e por merecimento.

Art. 52 A progressão vertical ou por tempo de serviço é a passagem de um para outro nível imediatamente superior, na mesma referência do nível inferior, com acréscimo de 3%, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, observado o interstício de dois anos a contar do avanço anterior, que ocorrerá automaticamente.

Parágrafo único. São excluídos da contagem temporal os períodos de suspensão do contrato de trabalho à exceção da licença maternidade (180 dias), da licença em razão de adoção e do afastamento em razão de acidente de trabalho.

Art. 53 A progressão horizontal é a passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível, condicionado ao conhecimento direcionado exclusivamente aos interesses da administração pública, que tem por objetivo incentivar o aperfeiçoamento profissional voltado à atualização e eficiência da Administração.

Parágrafo único - A promoção horizontal ou por merecimento ocorrerá da seguinte forma:

I. A primeira promoção ocorrerá em maio de 2025 para as solicitações que forem realizadas até 30 de outubro de 2024;
II. No mês de outubro de 2025 será realizada a promoção para as solicitações feitas até 30 de maio de 2025 e assim sucessivamente;
III. O empregado que tiver obtido promoção por merecimento (A para B) deverá aguardar um interstício de 5 anos para solicitar promoção para a segunda referência (B para C) e outros 5 anos para solicitar promoção para a 3ª referência (C para D), desde que cumpridos os requisitos estabelecidos em lei.

Art. 54 Ao efetuar o requerimento para a promoção por merecimento, o empregado indicará o período específico de análise, sendo de, no mínimo, 2 anos para a primeira promoção e de 5 anos para as demais.

§ 1º O período de avaliação deve considerar meses contínuos, a partir da indicação de início da contagem fornecida pelo solicitante da promoção.

§ 2º São condições de admissibilidade primária para a promoção por merecimento, cumulativamente:

I. Para o emprego de Agente de Manutenção I. II e III:

a) Aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;
b) Inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) Não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consangüíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) Não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) Apresentação de certificados de execução de atividades totalizando 200 pontos anuais.

II. Para o emprego de Condutor:

a) Aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;
b) Inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) Não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consangüíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) Não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) Apresentação de certificados de cursos de atualização ou de execução de atividades especiais tais como trabalho em campanhas da área de saúde, assistência social, educação, meio ambiente, totalizando 200 pontos anuais.

III. Para o emprego de Técnico Administrativo, I, II e III, técnico fiscal, técnico em informática, técnico em segurança do trabalho, fiscal de rendas e topógrafo:

a) Aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;

b) Inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) Não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consangüíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) Não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) Apresentação de certificados de execução de atividades totalizando 300 pontos anuais.

IV. Para os empregos de Assistente de Apoio em Educação e Assistência Social, Instrutor de Artes e Ofícios e Auxiliar de Enfermagem, Inspetor Sanitário e Professor de Música (ensino médio):

a) Aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;
b) Inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) Não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consangüíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) Não exceder 3 (três) advertência escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) Apresentação de certificados de execução de atividades totalizando 300 pontos anuais.

V. Para os Profissionais de Nível Superior, cumulativamente:

a) Aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;
b) Inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) Não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consangüíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) Não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) Apresentação de certificados de execução de atividades totalizando 400 pontos anuais.

§ 3º As condições para a promoção no emprego de Auxiliar de Enfermagem e Inspetor Sanitário serão equivalentes à destes profissionais na Fundação Municipal de Saúde.

Art. 55 Para efeito de promoção por merecimento serão realizadas verificações anuais de competência, na forma do regulamento desta lei, obedecendo as seguintes premissas:

§ 1º As avaliações anuais serão feitas de forma simplificada, de preferência pela via eletrônica e levarão em conta cumprimento das metas do setor, para a atividade e eficiência, elementos esses que devem ser aferidos especialmente pela via da resolução efetiva dos processos a cargo do empregado.

§ 2º O sistema de pontuação por atividade será realizado na forma regulamentada através de decreto municipal, com revisão quadrienal e levará em consideração as necessidades dos serviços e os interesses na capacitação dos empregados, sendo atribuídas pontuações para a realização de capacitações técnicas, realização de atividades complexas tais como fiscalizações, averiguações, procedimentos administrativos, construção, acompanhamento de contratos complexos, organização, condução e avaliação de políticas públicas municipais, organização de eventos de grande porte, participação em campanhas de interesse da comunidade nas áreas de saúde, assistência social, educação e meio ambiente.

Art. 56 O regulamento das progressões será expedido no prazo de 180 dias, a contar da publicação da presente lei, e deverá observar as seguintes premissas:

I. Melhoria e eficiência do atendimento dos cidadãos e dos processos administrativos, considerando a evolução dos processos digitais, e das novas tecnologias;
II. Humanização no atendimento;
III. Melhoria na promoção e avaliação de políticas públicas;
IV. Garantia de acesso à informação sobre as políticas públicas existentes e seus públicos alvo;
V. Integração dos diversos órgãos públicos no atendimento em rede, da população;
VI. Atualização profissional a partir de iniciativas do próprio empregado em proveito do interesse público além daquelas proporcionadas pela administração;
VII. Aprimoramento da cultura da proatividade;
VIII. Aprimoramento das ações de gerenciamento e fiscalização de contratos da administração;
IX. Planejamento e padronização das compras públicas com elaboração de estudos técnicos detalhados, além de outros elementos que promovam maior eficiência aos sistemas existentes;

Art. 57 Não serão consideradas passíveis de determinar promoções as ações funcionais que digam respeito ao cumprimento regular do contrato de trabalho, tais como comparecimento ao serviço, pontualidade, cordialidade, inexistência de punições, dentre outras.

Art. 58 Salvo a conclusão de cursos de língua estrangeira, com comprovação de proficiência em leitura, redação e comunicação, bem como, cursos de gestão de políticas públicas com pelo menos 380 horas e cursos de nível superior, especialização, mestrado e doutorado, os demais somente poderão ser considerados para progressão na carreira, se realizados após a edição da presente lei.

Art. 59 Os cursos de atualização nas áreas de informática, com mais de 100 horas, seja no que se refere ao suporte, como no manejo e criação de conteúdo, criação de aplicativos e congêneres serão pontuados de forma mais elevada, em pelo menos 30%, do que os demais cursos de atualização profissional, visando o aprimoramento do serviço público digital.

Art. 60 Os cursos apresentados pelo empregado para efeito de promoção somente serão considerados se pertinentes à área de atividade ou se necessários à criação, desenvolvimento e avaliação de políticas públicas da esfera municipal.

Parágrafo único. A Fundação Municipal de Saúde, a Fundação Municipal de Assistência Social e a Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública, atendendo a necessidade de aprimoramento dos Sistema Único de Saúde, Sistema Único de Assistência Social e Sistema Único de Segurança, podem, mediante decreto municipal, indicar os cursos e atividades que serão considerados prioritários para pontuação e promoção na carreira, durante o prazo de 2 anos, com revisão periódica, os quais receberão pontuação diferenciada dos demais, na forma do decreto regulamentar.

Art. 61 Não se procederá a abertura de concurso público para Técnico Administrativo II, sem que ocorra a promoção mediante processo seletivo interno para as carreiras seguintes de pelo menos 10% das vagas inicialmente existentes.

Capítulo XII
GRATIFICAÇÕES

Art. 62 O sistema de gratificações no Município de Ponta Grossa passará a ter novo regime a contar de 180 dias da publicação do regimento interno do Poder Executivo, suas autarquias e fundações públicas, mediante a elaboração de novo texto regulamentador, respeitando -se os seguintes parâmetros.

I. Necessidade de estabelecimento de um regimento interno com vistas a padronizar o maior número de procedimentos de atendimento, conferindo tratamento isonômico para o conjunto de responsabilidades, independentemente do local de atuação;
II. O recebimento de gratificação implica em atribuição de responsabilidade no desempenho de determinada atividade e está ligada especificamente ao cumprimento das metas estabelecidas pela administração;
III. Não haverá pagamento de gratificação para execução de tarefas previstas como atribuições do emprego público;
IV. As metas serão fixadas anualmente considerando-se a necessidade de atendimento das prioridades da administração, o contingente de pessoal disponível e os equipamentos colocados à disposição, bem como a capacidade de produção média de cada equipe e/ou empregado;
V. As gratificações poderão ser concedidas com prazo específico de duração, para a solução de situações especiais e pontuais da administração que não perduram no tempo;

Parágrafo Único. O Regimento Interno do Poder Executivo deverá estar concluído em até 90 dias após a aprovação desta Lei.

Art. 63 Não serão pagas novas gratificações aos empregados públicos municipais abrangidos por esta lei, antes da publicação do regulamento geral de gratificações, o que deve ocorrer no prazo do artigo anterior.

Art. 64 Para os empregados ocupantes dos empregos de agente de manutenção poderão ser atribuídas gratificações temporárias, e gratificação em função de chefia de equipes de trabalho, bem como por desempenho de atividades com especial dedicação.

Art. 65 Para os empregados ocupantes do emprego de condutor serão estabelecidas gratificações relativas à espécie do veículo utilizado, bem como em razão dos cuidados especiais na condução, tais como pessoas idosas e deficientes físicos, e ainda em razão da reiteração de viagens, parâmetros estes que serão definidos em decreto, a saber:

I. Gratificação Veicular I – concedida aos condutores que atuam no transporte de pacientes em situação de risco;
II. Gratificação Veicular II – concedida aos condutores que atuam no transporte de pessoas, sejam empregados com veículo de passeio ou transporte especial simples (ambulância simples), atuando não apenas como condutor, mas também como assistente dos transportados;
III. Gratificação Veicular III – concedida aos condutores que atuam no transporte com vans e micro-ônibus, e transporte escolar;
IV. Gratificação Veicular IV- concedida aos condutores que atuam no transporte de pessoas ou bens, fazendo pequenas entregas de bens da administração a pessoas assistidas por programas de saúde ou social ou ainda de documentos, exames e similares;
V. Gratificação Veicular V – concedida aos condutores que atuam no transporte de máquinas e veículos pesados.

Parágrafo único. Os atuais adicionais e gratificações ligados à condução de veículos, serão pagos a título de vantagem pessoal até edição do ato normativo na forma desse artigo, atualizadas para enquadramento dentro dos parâmetros acima colocados.

Art. 66 Para os empregados públicos deverão ser estabelecidas 6 (seis) espécies de gratificação, podendo cada uma destas espécies ser subdividida em níveis em razão da complexidade.

I. G1) Gratificações Técnicas (responsabilidade técnica): concedidas em função do dever de orientação técnica de outros profissionais com o mesmo emprego ou com o dever de planejar, avaliar e fiscalizar a execução de políticas públicas, ou ainda a de responder perante o Conselho profissional pelos atos inerentes às práticas profissionais;
II. G2) Gratificações Gerenciais: que serão concedidas aos empregados com o dever de gerenciamento de número relevante de pessoas ou processos de atendimento, estoques, compras, tributos, obras, serviços com responsabilidade pessoal sobre as decisões tomadas, devendo estas sempre se traduzirem em documento escrito, fundamentado;
III. G3) Gratificação de Assessoramento: que serão concedidas aos empregados técnicos que prestam serviço de assessoramento aos Agentes Públicos ou Profissionais de Nível Superior, confeccionando pareceres, elaboração de relatórios, peças de controle, avaliação e fiscalização, estudos técnicos, planejamento de compras, estudos de padronização, elaboração, controle e processamento de remuneração e

encargos sociais e demais ações que se destinam à fundamentação de decisão administrativa de seus superiores hierárquicos;

IV. G4) Gratificação de Supervisão: que serão concedidas aos empregados técnicos responsáveis pela condução, monitoramento, avaliação, revisão de programas e processos que envolvem a execução de políticas públicas estaduais e federais, com responsabilidade pessoal sobre decisões e orientações direcionadas ao cumprimento das metas estabelecidas;

V. G5) Gratificação de Fiscalização: que se destina aos empregados responsáveis pela fiscalização de contratos mantidos pela administração pública, enquanto no exercício desta função, sendo imprescindível que se manifestem por escrito sobre o cumprimento dos contratos e sobre a viabilidade de pagamento; será também paga aos empregados responsáveis pela fiscalização de posturas municipais;

VI. G6) Gratificações Temporárias Específicas: que se destinam a remunerar atividades especiais designadas ao empregado por período de tempo específico tais como fiscalização, processos de averiguação, sindicâncias, construção de editais especiais, avaliação de estágio probatório, avaliação de política pública e congêneres.

Parágrafo único. Somente podem ser pagas cumulativamente com outras as gratificações temporárias e as de fiscalização.

Art. 67 As gratificações existentes no quadro de pessoal do Poder Executivo, na administração municipal salvo as estabelecidas para um quadro próprio e específico de empregados, serão extintas na data da aprovação da presente lei, sendo substituídas pelas gratificações a serem estabelecidas no prazo acima colocado e dentro dos parâmetros especificados, obedecendo-se ainda a garantia de estabilidade econômica dos atuais empregados.

Art. 68 Para assegurar a estabilidade econômica dos empregados públicos efetivos contratados até a data da publicação desta lei, se atenderá às seguintes regras:

I. Se, dentro das novas regras previstas, o empregado não for agraciado com gratificação, receberá a título de vantagem pessoal, apartada dos vencimentos do nível, o valor da média das gratificações de função recebidas nos últimos 12 meses antes da publicação da lei, mesmo que na data da publicação da lei o empregado não esteja percebendo gratificação.

II. Se, dentro das novas regras, o empregado mantiver a percepção de gratificação, todavia em menor valor da que obteria na forma do item I, receberá a nova gratificação e o restante a título de vantagem pessoal; e, no caso de vir a perder a nova gratificação, aplicar-se-á, a regra prevista no item I, ou seja, manterá a média do valor recebido como vantagem pessoal.

III. Se, dentro das novas regras o empregado mantiver a percepção de gratificação, todavia em valor igual ou maior do que o recebido anteriormente, não receberá complementação salvo se vier a ser destituído da referida função, ocasião em que se aplicará as regras do item I;

IV. O recebimento de valor especifico além do salário básico, seja a título de vantagem pessoal ou função gratificada ou adicional, sujeita o empregado à realização de atividades específicas atribuídas por decreto, além daquelas gerais pertinentes ao emprego público.

Art. 69 As leis que estabelecem quadros especiais próprios, com disposições específicas para seus integrantes, ficam recepcionados pela presente lei, no que não for incompatível ou acumulável.

Capítulo XIII
REGRAS RELATIVAS AOS ADICIONAIS E GRATIFICAÇÕES PAGOS ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DESTA LEI

Art. 70 As gratificações da Lei 7.556/2004, relativas ao trabalho em jornada de 6 e 8 horas diárias, salvo as previstas em quadro próprio, serão incorporadas ao vencimento dos empregados de nível superior que as recebiam, bem como aqueles que as receberam em virtude de decisão judicial, e ainda aqueles que em razão do emprego de nível superior e a carga horária praticada, teriam direito à sua percepção.

Art. 71 As gratificações das Leis 7.446/2003 e 12.416/2015, serão mantidas, podendo ter no futuro sua nomenclatura reformulada bem como requisitos de concessão para fins de padronização com as gratificações futuras do quadro de pessoal do serviço público municipal.

§ 1º O previsto no *caput* deste artigo aplica-se aos Adicionais de Atividades Desenvolvidas na Procuradoria Geral do Município, da Lei n. 12.041/2014, com a redação da Lei 14.116/2021, todavia o pagamento se fará em valor fixo equivalente ao valor percebido na data de entrada em vigor desta Lei.

§ 2º Fica revogada a Lei n. 9.885/2009 e suas posteriores alterações, todavia para os empregados que vinham recebendo as gratificações previstas nessas leis até essa data, será convertida em vantagem pessoal, seguindo as regras estabelecidas na presente Lei, com base na média da pontuação auferida nos últimos 12 (doze) meses, até abril de 2023, tendo esse valor corrigido pelo critério utilizado atualmente, sendo que para percepção da vantagem pessoal, pelos servidores, deverão estar lotados na DRAE, com avaliação periódica regimento interno do setor, bem como em caso de redução de carga horária, será efetuada redução proporcional desse valor.

Art. 72 As gratificações da Lei n. 10.338/2010, com alterações dadas pelas Leis 14.179/2022, 14.520/2022, e 14.449/2022, serão mantidas, todavia o pagamento se fará em valor fixo equivalente ao valor percebido na data da entrada em vigor desta lei, podendo no futuro ter sua denominação e requisitos de concessão adequados às demais gratificações do serviço público municipal.

Art. 73 As gratificações da Lei 10.809/2011, alterada pela Lei 14.282/2022, serão extintas e seu valor será pago àqueles empregados que as vinham recebendo, a título de vantagem pessoal até nova edição da legislação referente às gratificações do plano de empregos dos empregados municipais.

Art. 74 As gratificações pagas ao quadro pessoal da Controladoria Geral do Município - Leis ns 8.794/2006 com suas alterações e Portaria 16.366/2017, serão extintas, todavia para os empregados que as vinham percebendo será convertida em vantagem pessoal seguindo as regras estabelecidas na presente lei até a edição da nova lei referente à gratificação do plano de empregos dos empregados municipais.

Art. 75 A gratificação prevista na Lei 10.891/2012 e alterações fica mantida, todavia o pagamento será feito em valor fixo equivalente ao percebido no mês anterior à entrada em vigor desta lei.

Art. 76 O adicional previsto na lei 10.821/2011 será extinto, mantendo-se o valor pago no mês anterior a entrada em vigor da presente lei, para os empregados que estavam recebendo o referido adicional, a título de vantagem pessoal, que será revisto quando da entrada em vigor da nova legislação relativa a gratificações no serviço público municipal.

Art. 77 O adicional previsto na Lei 10.944/2012 será mantido.

Art. 78 Os adicionais previstos na Lei 12.421/2015 serão mantidos.

Art. 79 As gratificações previstas na Lei n. 4.284/89, com valores atualizados pelo Decreto 20.890/2022, serão extintas sendo o valor pago a título de vantagem pessoal aos empregados que as vinham recebendo na forma desta lei, até que se proceda a edição da nova lei de gratificações no serviço público.

CAPÍTULO XIV
CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA

Art. 80 Fica criada a carreira Técnico-Administrativa do Município de Ponta Grossa, suas autarquias e fundações, com 3 níveis de remuneração e que compreenderá todos os antigos empregos ligados à área administrativa, passando a denominar-se TÉCNICO ADMINISTRATIVO I, II, III.

Art. 81 Os atuais empregos públicos passarão a ser funções, sendo que tais funções serão extintas, nas seguintes hipóteses:

I. Na medida em que os empregados públicos evoluam na carreira para a classe seguinte;

II. Na vacância da função ocupada.

Parágrafo único - Para os empregados admitidos após a vigência desta lei no emprego público de Técnico Administrativo II, bem como para os que evoluírem na carreira, não haverá função.

Art. 82 A progressão dentro de um mesmo emprego poderá ocorrer com promoções regulares por tempo de serviço, a cada 2 anos de efetivo exercício, ou por merecimento, segundo regras estabelecidas em regulamento específico, atendendo o contido no artigo 51 e seguintes desta Lei.

Art. 83 A passagem de um emprego a outro dentro da carreira se fará mediante a abertura de vagas e a realização de teste seletivo, na forma dos artigos seguintes.

Art. 84 As admissões em concurso após janeiro de 2025 passarão a ocorrer apenas para o Nível II da Carreira – Técnico administrativo II, exigindo-se que o candidato tenha nível superior de formação.

Art. 85 Não poderão ser prorrogados os atuais concursos públicos para provimento nas vagas de emprego de Técnico Administrativo.

Art. 86 O nível inicial do emprego de Técnico Administrativo I, será considerado em transição - situação em que, nos próximos 5 (cinco) anos se realizará ao menos 1 (um) teste seletivo anual visando alçar os atuais ocupantes para o nível seguinte da carreira, mediante efetiva comprovação de capacitação.

§ 1º Somente poderão participar do teste seletivo os empregados que tiverem concluído o ensino de nível superior.

§ 2º Não havendo aprovação no período estipulado, e ainda restando ocupantes no emprego ao final deste período, o emprego será considerado extinto, ficando os ocupantes do emprego em situação estacionária.

§ 3º Para a finalidade do primeiro enquadramento, a ser realizado em até 90 dias da vigência da presente lei, não se exigirá dos atuais ocupantes dos empregos relacionados no anexo desta lei, o requisito da conclusão do ensino superior, contudo não haverá promoção para a classe seguinte, sem a apresentação do requisito.

Art. 87 Para o emprego de Técnico Administrativo II a partir de janeiro de 2024, em intervalos regulares de tempo se realizará um edital de promoção possibilitando a elevação para o Nível III da carreira, desde que neste nível existam vagas resultantes de aposentadoria ou rescisão de contratos, ou ainda aumento das vagas com autorização legislativa.

Art. 88 Os recém-admitidos deverão aguardar o transcurso do estágio probatório para submeter-se ao teste seletivo para elevação na classe.

Art. 89 Os testes seletivos poderão ser realizados tanto por equipe interna, utilizando profissionais do próprio quadro de pessoal do Município, sempre de nível mais elevado para elaboração das provas, aplicação e correção e divulgação dos resultados, recebendo, para tanto, uma gratificação especial temporária fixada em decreto pelo (a) Prefeito (a) Municipal.

Parágrafo único. Poderão ainda os referidos testes ser elaborados por equipe externa especialmente contratada para este fim.

Art. 90 As cargas horárias dos empregos de Nível Técnico Administrativo serão de:

I. 6 horas diárias ou 30 semanais
II. 8 horas diárias ou 40 semanais

Art. 91 O nível salarial será proporcional à jornada de trabalho.

Capítulo XV
DOS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR

Art. 92 O enquadramento dos empregados ocupantes dos empregos de nível superior admitidos até a entrada em vigor desta lei será feito tomando por base a remuneração do vencimento básico, acrescido do biênio, e das

gratificações de 6 horas e 8 horas prevista na Lei 7.556/2004, bem como os adicionais atribuídos pela via judicial cuja natureza remete-se à estas gratificações, caso venham sendo recebidas.

Art. 93 O Profissional de Nível Superior poderá laborar em carga horária de 30 ou 40 horas semanais e excepcionalmente de 15 e 20 horas semanais, especificamente para os profissionais de música em extinção.

§ 1º A jornada especificada será semanal, estando distribuída em jornada diária compatível com as regras da CLT.

§ 2º O enquadramento inicial se fará na jornada atualmente praticada podendo após 180 dias ser realizado requerimento ao Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos do Município, para alteração de jornada.

§ 3º A jornada de trabalho do Médico em Segurança do Trabalho observará as mesmas normas aplicáveis a esse profissional junto a Fundação Municipal de Saúde.

Capítulo XVI
DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL E DO TESTE SELETIVO PARA ELEVAÇÃO NA CARREIRA

Art. 94 O Poder Executivo Municipal deverá, mediante ato próprio, criar sistema de avaliação funcional periódica composto preferencialmente de fatores objetivos, conforme regulamento específico.

§ 1º As avaliações serão realizadas em períodos de doze meses.

§ 2º A avaliação funcional poderá, na forma de regulamento, orientar as políticas de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, conforme segue:

I. Promoção na carreira de técnico administrativo;
II. Designações para funções de confiança;
III. Sistemas de benefícios e vantagens;
IV. Sistemas de capacitação e aperfeiçoamento;
V. Sistema de remoção de órgão de lotação ou local de trabalho;
VI. Processos disciplinares;
VII. Processos de demissão por insuficiência de desempenho.

§ 3º A primeira avaliação para fins de elevação na carreira deverá ocorrer pela via de teste seletivo no ano de 2025, seguindo-se após regularmente para fins de suprimento de vagas nos empregos de técnico administrativo II e III.

§ 4º O Poder Público editará decreto com a regulamentação do formato das avaliações funcionais.

Capítulo XVII
SOBRE O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Art. 95 O contrato de trabalho do empregado público extingue-se:

I. Por ato de vontade, com resilição unilateral por parte do empregado;
II. Por justa causa mediante inquérito judicial para dispensa, na forma da legislação trabalhista;
III. Por não aprovação em estágio probatório;
IV. Por insuficiência de desempenho nos casos de contratações temporárias;
V. Por cometimento de falta grave, ainda que não concluído o estágio probatório, desde que precedida de investigação administrativa e garantia de contraditório;
VI. Por inclusão no Programa de demissão voluntária (PDV);
VII. Por descumprimento de regras especificas previstas em lei federal, no caso de contratos temporários para execução de programas governamentais;
VIII. Por término do prazo da contratação temporária ligada à execução de programas governamentais que ultrapassem de dois anos de duração.

Art. 96 A demissão, ocorrerá mediante inquérito judicial, no caso de empregados estáveis será precedida das seguintes medidas:

I. Prévia averiguação do fato;
II. Concessão do contraditório;
III. Verificação do cabimento das alegações constantes do contraditório mediante simples procedimento regular de informações via tramitação de protocolo de averiguação, realizado pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos e os demais órgãos envolvidos;
IV. Parecer circunstanciado da Procuradoria;
V. Autorização do Secretário da pasta de lotação do empregado para ajuizamento do inquérito;
VI. Ajuizamento do inquérito pela Procuradoria.

Art. 97 Excepcionalmente, no caso de abandono do emprego, configurado pelo afastamento do empregado sem apresentar justificativa pelo prazo de 60 (sessenta) dias poderá ser objeto de demissão pela via de procedimento administrativo simplificado, concedendo-se prazo para apresentação de contraditório regular.

Parágrafo único. No caso do empregado não ser encontrado no domicilio informado, a citação para o contraditório se fará no diário oficial do Município e no site da Prefeitura Municipal além de edital afixado em sua repartição de trabalho.

Art. 98 Somente se determinará a realização de sindicância quando não se puder apurar os fatos e a autoria de situações que potencialmente possam resultar em dispensa do empregado, onde a apuração via de regra deve ser realizada por meio de averiguação administrativa conduzida pela Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos em conjunto com o setor administrativo do órgão de lotação do empregado.

§1º A sindicância nos termos do caput, se limitará apurar os fatos e indicar possível autoria para permitir a continuidade do procedimento.

§ 2º Realizada a averiguação e apontadas as falhas e o empregado responsável, caberá realizar a tipificação das irregularidades de acordo com o artigo 482 da CLT e encaminhar ao empregado para o exercício do contraditório no prazo de 15 dias.

§ 3º O contraditório deve ser protocolado dirigido ao Departamento Administrativo do órgão de lotação, que apreciará o conteúdo informando se cabíveis ou não as alegações do empregado, bem como direcionará o processo à autoridade superior.

§ 4º Havendo necessidade de instrução para esclarecimento de alguma situação apontada no contraditório, a equipe de averiguação procederá a busca de informações, fornecendo-as à autoridade superior.

§ 5º Julgando existir falta grave, a autoridade encaminhará o processo para a Procuradoria Geral do Município para orientações sobre penalidades ou ajuizamento de inquérito para dispensa.

§ 6º Nos casos em que os planos específicos de cargos contenham normativa específica sobre o procedimento disciplinar e dispensa do empregado, estes terão prevalência sobre o regulado nesta lei, em face da especificidade.

Art. 99 Na demissão por insuficiência de desempenho apurada em avaliação de estágio probatório a dispensa do empregado ocorrerá mediante notificação do resultado de pelo menos 3 avaliações negativas, sucessivas ou não, e concessão de prazo de 15 dias para contraditório.

§ 1º A decisão pela rescisão do contrato por insuficiência de desempenho somente poderá ser revertida administrativamente com provas de erro ou dolo nos relatórios de avalição.

§ 2º Considerando que a demissão por insuficiência de desempenho não está elencada no rol das causas de rescisão previstas no artigo 482 da CLT, a demissão nestes casos será realizada pelo código referente a demissão sem justa causa, salvo se as razões da demissão puderem ser tipificadas no artigo 482 da CLT.

Art. 100 No caso de demissão de empregados temporários em face de extinção de programa governamental que autorizava sua contratação ou em razão de contratação de empregados efetivos para a realização das atividades inerentes ao programa, a demissão também ocorrerá pelo código referente a demissão sem justa causa.

Capítulo XVIII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 101 Os acordos individuais para compensação de jornada a partir da entrada em vigor desta lei deverão ser revisados na medida em que se vencerem, de forma a se adequarem às disposições desta Lei.

Art. 102 As gratificações expressas em porcentagem de nível na legislação municipal, quando mantidas, passarão a ser pagas em valor fixo, tomando por base o valor percebido em 30.04.2023.

Art. 103 O Município fornecerá, gratuitamente, os créditos do transporte coletivo para os empregados nominados no Anexo VI da presente Lei, ainda que transferidos do seu local de trabalho.

Art. 104 O Município manterá o fornecimento de lanche matinal e almoço gratuito aos empregados lotados na Secretaria Municipal de Serviços Públicos.

Art. 105 O prazo para repasse dos descontos efetuados em nome da Entidade Sindical será de, no máximo, 12 (doze) dias corridos após o desconto em folha de pagamento dos empregados, sendo que em caso de não pagamento será devido o valor a ser repassado com acréscimo de multa de 2% (dois por cento).

Parágrafo único. Caso o 12º (décimo segundo) dia seja sábado, domingo ou feriado, o repasse será transferido para o 1º (primeiro) dia útil seguinte.

Art. 106 A classificação dos empregos de que trata esta Lei será efetuada pelo Departamento de Recursos Humanos, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações, observada função efetivamente desempenhada e o enquadramento conforme os anexos desta lei.

§ 1º Os empregados reabilitados pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, concursados em emprego efetivo, manterão a nomenclatura e a remuneração do emprego original.

§ 2º Quando da reabilitação profissional junto à Previdência Social, está se dará em emprego com a mesma compatibilidade de exigências quanto ao grau de formação e remuneração originários, sendo proibida a reabilitação de empregados públicos municipais em empregos administrativos sem que tenham sido aprovados para emprego ou função dessa natureza, mediante concurso público prévio.

Art.107 Nos concursos realizados a partir da edição desta lei, os editais devem constar o grupo de emprego, função e suas atribuições dentro das competências gerais definidas para o emprego público.

Art. 108 Esta Lei aplica-se ao pessoal efetivo de nível superior com carreira própria, salvo no que respeita ao enquadramento e promoções:

I. Lei n. 12.041, de 16/12/2014 – Cria a Procuradoria Geral do Município;
II. Lei n. 12.269, de 02/09/2015 – Dispõe sobre o Plano de Empregos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa;
III. Lei n. 12.416, de 30/12/2015 – Institui o Plano de Carreira para o Emprego Público de Auditor Fiscal do Município de Ponta Grossa e dá outras providências;
IV. Lei n. 12.448, de 11/03/2016 – Institui o Plano de Cargos e Carreira de Engenheiro Civil, Arquiteto, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico Veterinário da Administração Direta do Município de Ponta Grossa.

Art. 109 Ficam revogados junto a Lei n. 13.010/2017 – FASPG:

I. o Anexo I – Empregos Efetivos da FASPG, constante na Lei 13.010/2017, passando o quadro de pessoal efetivo da Fundação vigorar nos termos desta lei, e conforme quadro de empregos efetivos junto ao Anexo IV desta Lei.
II. a Tabela I do Anexo V da Lei nº 13.010/2017, Tabelas de Vencimentos, Valores da Fundação de Assistência Social de Ponta Grossa (FASPG), passando a vigorar ao quadro de empregos da FASPG o Anexo II desta Lei.

Art. 110 Ficam revogados junto a Lei n. 14.117/2021 – AID:

I. o Anexo I – Empregos Efetivos da AID, constante na Lei 14.117/2021, passando o quadro de pessoal efetivo da Agência a vigorar nos termos desta lei, e conforme quadro de empregos efetivos junto ao Anexo V desta Lei;
II. o Anexo III – Funções Gratificadas da AID, sendo aplicáveis os critérios de manutenção da gratificação nos termos desta Lei.

Art. 111 A partir de 01 de maio de 2023, observado o disposto nesta lei, as tabelas salariais dos empregos efetivos da Administração Direta, Fundação de Assistência Social de Ponta Grossa - FASPG e Agência de Inovação e Desenvolvimento – AID, passam a vigorar na forma do Anexo II desta Lei.

Art. 112 Excetuando-se o contido nos Capítulos VII, VIII, IX e X desta Lei, as demais disposições nesta lei não se aplicam aos quadros de empregos declarados em extinção constantes nos Anexos VI (CPS), VII (Prolar) e VIII (Funepo) da Lei n. 4.284/1989. (AC)

§ 1º Fica acrescida junto ao Anexo VII da Lei n. 4.284/1989, a Tabela VII - quadro de funções gratificadas declaradas "em extinção", aplicáveis aos empregados vinculados ao quadro em extinção da Prolar, as quais serão automaticamente extintas quando vagos:

Tabela VII – Funções Gratificadas Quadro Pessoal da Prolar
"Em Extinção"

Quant	*Denominação conf. Lei 4.284/1989, 14.512/2022, Decreto 21.245/2022*	*Símbolo*	*Código*
1	*Encarregado administrativo/ Encarregado da Divisão de Controle Financeiro*	*FG13*	*FG13/48*
1	*Encarregado Administrativo*	*FG11*	*FG11/48*
1	*Chefe de Divisão de Contabilidade*	*FG09*	*FG09/139*
1	*Chefe de Seção de Controle Patrimonial*	*FG07*	*FG07/62*
1	*Encarregado administrativo/ Encarregado da Divisão de Recursos Humanos*	*FG14*	*FG14/25*
1	*Chefe de Seção de Cadastramento e Seleção*	*FG09*	*FG09/140*
1	*Chefe de Divisão de Informática*	*FG12*	*FG12/33*

§2º Fica acrescida junto ao Anexo VIII da Lei n. 4.284/1989, a Tabela II - quadro de funções gratificadas declaradas "em extinção", aplicáveis aos empregados vinculados ao quadro em extinção da Funepo, as quais serão automaticamente extintas quando vagos:

Tabela II – Funções Gratificadas Quadro Pessoal da Funepo
"Em Extinção"

Quant.	*Denominação de FG conf. Lei 14.515/2022, Decreto n. 21.246/2022*	*Símbolo*	*Código*
01	*Chefe de Serviço/ Pauteiro*	*FG11*	*FG11/51*
01	*Encarregado Administrativo*	*FG11*	*FG11/52*
01	*Chefe de Seção Operacional*	*FG02*	*FG02/14*
01	*Chefe de Seção Operacional*	*FG02*	*FG02/15*
01	*Chefe de Seção de Edição de Imagens*	*FG02*	*FG02/16*
01	*Chefe de Serviço/ Pauteiro*	*FG11*	*FG11/53*
01	*Chefe de Seção Operacional*	*FG02*	*FG02/17*
01	*Chefe de Seção de Direção de Imagens*	*FG01*	*FG01/7*
01	*Chefe de Serviço/ Apoio de Produção*	*FG01*	*FG01/8*
01	*Chefe de Serviço/ Editor*	*FG11*	*FG11/54*
01	*Encarregado Administrativo*	*FG11*	*FG11/55*
01	*Chefe de Seção de Direção de Imagens*	*FG01*	*FG01/9*

Art. 113 Ficam revogados:

I. Os quadros de empregos efetivos do Grupo I – Pessoal Técnico de Nível Superior, do Grupo II – Pessoal Técnico de Nível Médio e do Grupo III – Pessoal de Nível Prático, constantes do Anexo I – Empregos Efetivos - da Lei n. 4.284/1989, ficando as vagas destes quadros incorporadas junto ao grupo de empregos na forma dos Anexos desta lei;
II. O Anexo III – Funções Gratificadas da Lei n. 4.284/1989;
III. As Leis 9.472/2008 e 12.841/2017, as quais estabelecem regras especiais aplicáveis à relação de trabalho dos empregados públicos municipais;
IV. Lei 10.809/2011, adicional por desempenho de função operacional aos empregados públicos efetivos condutores/operadores de veículos/equipamentos pesados;
V. Lei 10.821/2011, adicional de função de Atendente Praça de Atendimento da Prefeitura;
VI. O art. 7º da Lei nº 4.146/1988.

Art. 114 A remuneração prevista no artigo 77 da Lei n° 12.119/2015, correspondente ao valor do nível 16 do Anexo IV da Tabela de Vencimentos do Quadro de Empregos Efetivos da Lei n° 4.284/1989, será feito em valor fixo equivalente ao percebido no mês anterior à entrada em vigor desta lei.

Art. 115 A Lei n. 12.416/2015, que dispõe sobre Plano de Cargos de Auditores, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 19 Ficam asseguradas aos Auditores Fiscais as vantagens existentes e aplicáveis aos demais empregados da Administração Municipal, inclusive a Gratificação por Desempenho de Encargos Especiais - 8 horas no valor de R$ 1.272,64. (NR)

Art. 116 A Lei n. 12.448/2016, que dispõe sobre Plano de Cargos de Engenheiros, Arquitetos e Médicos Veterinários, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º-A Ficam incluídos neste Plano de Cargos e Carreira o Engenheiro Eletricista, o Engenheiro Florestal e o Engenheiro Químico. (NR)
Parágrafo único ...
...
Art. 30 ...
...
III - do acréscimo da Gratificação de Desempenho Encargos Especiais – GEE de 6 ou 8 horas fixada em R$ 933,25 para 6 horas e R$ 1.272,64 para 8 horas. (NR)
...
Art. 32 ....
...
Anexo I - Lei n. 4.284/1989
GRUPO I - A
PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR COM CARREIRA PRÓPRIA

Quant	*Denominação*	*Remuneração*	*CHD*
24	*Engenheiro Civil*	*Conforme Tabela I do Anexo I – Lei 12.448/16*	*6 horas*
24	*Engenheiro Civil*	*Conforme Tabela II do Anexo I – Lei 12.448/16*	*8 horas*
10	*Arquiteto*	*Conforme Tabela II do Anexo I – Lei 12.448/16*	*8 horas*
04	*Engenheiro de Segurança do Trabalho*	*Conforme Tabela I do Anexo I – Lei 12.448/16*	*6 horas*
08	*Engenheiro Agrônomo*	*Conforme Tabela I do Anexo I – Lei 12.448/16*	*6 horas*
08	*Engenheiro Agrônomo*	*Conforme Tabela II do Anexo I – Lei 12.448/16*	*8 horas*
15	*Médico Veterinário*	*Conforme Tabela I do Anexo I – Lei 12.448/16*	*6 horas*
01	*Engenheiro Florestal*	*Conforme Tabela I do Anexo I – Lei 12.448/16*	*8 horas*
01	*Engenheiro Químico*	*Conforme Tabela I do Anexo I – Lei 12.448/16*	*8 horas*
05	*Engenheiro Eletricista*	*Conforme Tabela I do Anexo I – Lei 12.448/16*	*8 horas*

Art. 117 A presente lei será implementada dentro de 90 (noventa) dias a contar de sua publicação, com pagamento retroativo de eventuais diferenças.

Art. 118 Fica o Poder Executivo autorizado a expedir os decretos que se fizerem necessários à plena execução da presente Lei, desde que não importem em aumento da despesa, inclusive os de reenquadramento, remanejamento de pessoal entre os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, discriminação de Funções dos Empregos Públicos complementares ao previsto no art. 21, transferência de vagas e contratações recíprocas entre os Entes da Administração Pública Municipal, dentre outros.

Art. 119 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de maio de 2023.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 30 de maio de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal

GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

ANEXOS – LEI N. 14.648/2023

ANEXO I – LEI N. 14.648/2023
EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Quant. de Vagas	Grupo	
350	*Agente de Manutenção I*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
66	*Agente de Manutenção II*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
769	*Agente de Manutenção III*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
500	*Condutor*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
310	*Técnico Administrativo I*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
600	*Técnico Administrativo II*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
900	*Técnico Administrativo III*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
9	*Técnico em Segurança do Trabalho*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
31	*Técnico em Informática*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
30	*Técnico Fiscal*	**Emprego - Função**

Quant. de Vagas	Grupo	
60	*Fiscal*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
8	*Topógrafo*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
97	*Auxiliar de Enfermagem*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
02	*Auxiliar de Enfermagem do Trabalho*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
01	*Inspetor Sanitário*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
10	*Instrutor de Artes de Ofícios*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
01	*Professor de Música I*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
46	*Técnico em Raio X*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	*Emprego Grupo*	
16	*Técnico em Saúde Bucal*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	*Emprego Grupo*	
55	*Técnico em Enfermagem*	**Emprego - Função**

Quant. de Vagas	Grupo	
59	*Auxiliar de Farmácia Plantonista*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
400	*Assistente de Apoio em Educação e Assistência Social*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
563	*Profissional de Nível Superior*	***Emprego - Função***

		Emprego - Função	***Quant Emprego***
		Administrador	2
		Analista de Rede	20
		Analista de Sistema	40
		Analista de Suporte	10
		Analista de Banco de Dados	4
		Assistente Social	56
		Bibliotecário	4
		Biólogo	4
		Contador	20
		Contador II	2
		Economista	5
		Enfermeiro do Trabalho	1
		Fisioterapeuta	38
		Fonoaudiólogo	16
		Geógrafo	3
		Geólogo	2
		Jornalista	5
		Médico	10
		Medico da Familia I	79
		Médico da Familia II	95
		Médico do Trabalho	3
		Musicoterapeuta	12
		Nutricionista	45
		Profissional de Educação Física II	25
		Profissional de Educação Física III	35
		Psicólogo	12
		Terapeuta Ocupacional	15

ANEXO II – LEI N. 14.648/2023

TABELAS DE SALÁRIOS E ENQUADRAMENTO

I - TABELA I

Tabelas Agentes de Manutenção I, II e III

Base 6 h	**1.250,00**					
Nível de Referência	**A**	**B**	**C**	**D**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	1.250,00	1.250,00	1.250,00	1.250,00	0	0%
2	1.287,50	1.351,88	1.419,47	1.490,44	2	3%
3	1.326,13	1.392,43	1.462,05	1.535,16	4	6%
4	1.365,91	1.434,20	1.505,91	1.581,21	6	9%
5	1.406,89	1.477,23	1.551,09	1.628,65	8	12%
6	1.449,09	1.521,55	1.597,62	1.677,51	10	15%
7	1.492,57	1.567,19	1.645,55	1.727,83	12	18%
8	1.537,34	1.614,21	1.694,92	1.779,67	14	21%
9	1.583,46	1.662,64	1.745,77	1.833,06	16	24%
10	1.630,97	1.712,51	1.798,14	1.888,05	18	27%
11	1.679,90	1.763,89	1.852,08	1.944,69	20	30%
12	1.730,29	1.816,81	1.907,65	2.003,03	22	33%
13	1.782,20	1.871,31	1.964,88	2.063,12	24	36%
14	1.835,67	1.927,45	2.023,82	2.125,01	26	39%
15	1.890,74	1.985,27	2.084,54	2.188,76	28	42%
16	1.947,46	2.044,83	2.147,07	2.254,43	30	45%
17	2.005,88	2.106,18	2.211,49	2.322,06	32	48%
18	2.066,06	2.169,36	2.277,83	2.391,72	34	51%
19	2.128,04	2.234,44	2.346,17	2.463,47	36	54%
20	2.191,88	2.301,48	2.416,55	2.537,38	38	57%
21	2.257,64	2.370,52	2.489,05	2.613,50	40	60%

Base 8h	1.350,00

Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.350,00	1.350,00	1.350,00	1.350,00	0	0%
2	1.390,50	1.460,03	1.533,03	1.609,68	2	3%
3	1.432,22	1.503,83	1.579,02	1.657,97	4	6%
4	1.475,18	1.548,94	1.626,39	1.707,71	6	9%
5	1.519,44	1.595,41	1.675,18	1.758,94	8	12%
6	1.565,02	1.643,27	1.725,43	1.811,71	10	15%
7	1.611,97	1.692,57	1.777,20	1.866,06	12	18%
8	1.660,33	1.743,35	1.830,51	1.922,04	14	21%
9	1.710,14	1.795,65	1.885,43	1.979,70	16	24%
10	1.761,44	1.849,52	1.941,99	2.039,09	18	27%
11	1.814,29	1.905,00	2.000,25	2.100,26	20	30%
12	1.868,72	1.962,15	2.060,26	2.163,27	22	33%
13	1.924,78	2.021,02	2.122,07	2.228,17	24	36%
14	1.982,52	2.081,65	2.185,73	2.295,02	26	39%
15	2.042,00	2.144,10	2.251,30	2.363,87	28	42%
16	2.103,26	2.208,42	2.318,84	2.434,78	30	45%
17	2.166,35	2.274,67	2.388,40	2.507,83	32	48%
18	2.231,34	2.342,91	2.460,06	2.583,06	34	51%
19	2.298,28	2.413,20	2.533,86	2.660,55	36	54%
20	2.367,23	2.485,59	2.609,87	2.740,37	38	57%
21	2.438,25	2.560,16	2.688,17	2.822,58	40	60%

II – TABELA Condutores

Base 8h	1.500,00

Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	0	0%
2	1.545,00	1.622,25	1.703,36	1.788,53	2	3%
3	1.591,35	1.670,92	1.754,46	1.842,19	4	6%
4	1.639,09	1.721,05	1.807,10	1.897,45	6	9%
5	1.688,26	1.772,68	1.861,31	1.954,38	8	12%
6	1.738,91	1.825,86	1.917,15	2.013,01	10	15%
7	1.791,08	1.880,63	1.974,66	2.073,40	12	18%
8	1.844,81	1.937,05	2.033,90	2.135,60	14	21%
9	1.900,16	1.995,16	2.094,92	2.199,67	16	24%
10	1.957,16	2.055,02	2.157,77	2.265,66	18	27%
11	2.015,87	2.116,67	2.222,50	2.333,63	20	30%
12	2.076,35	2.180,17	2.289,18	2.403,64	22	33%
13	2.138,64	2.245,57	2.357,85	2.475,74	24	36%
14	2.202,80	2.312,94	2.428,59	2.550,02	26	39%
15	2.268,88	2.382,33	2.501,45	2.626,52	28	42%
16	2.336,95	2.453,80	2.576,49	2.705,31	30	45%
17	2.407,06	2.527,41	2.653,78	2.786,47	32	48%
18	2.479,27	2.603,24	2.733,40	2.870,07	34	51%
19	2.553,65	2.681,33	2.815,40	2.956,17	36	54%
20	2.630,26	2.761,77	2.899,86	3.044,85	38	57%
21	2.709,17	2.844,63	2.986,86	3.136,20	40	60%

III - TABELA

Técnico Administrativo I

Base 6 h	1.350,00

nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.350,00	1.350,00	1.350,00	1.350,00	0	0%
2	1.390,50	1.460,03	1.533,03	1.609,68	2	3%
3	1.432,22	1.503,83	1.579,02	1.657,97	4	6%
4	1.475,18	1.548,94	1.626,39	1.707,71	6	9%
5	1.519,44	1.595,41	1.675,18	1.758,94	8	12%
6	1.565,02	1.643,27	1.725,43	1.811,71	10	15%
7	1.611,97	1.692,57	1.777,20	1.866,06	12	18%
8	1.660,33	1.743,35	1.830,51	1.922,04	14	21%
9	1.710,14	1.795,65	1.885,43	1.979,70	16	24%
10	1.761,44	1.849,52	1.941,99	2.039,09	18	27%
11	1.814,29	1.905,00	2.000,25	2.100,26	20	30%
12	1.868,72	1.962,15	2.060,26	2.163,27	22	33%
13	1.924,78	2.021,02	2.122,07	2.228,17	24	36%
14	1.982,52	2.081,65	2.185,73	2.295,02	26	39%
15	2.042,00	2.144,10	2.251,30	2.363,87	28	42%
16	2.103,26	2.208,42	2.318,84	2.434,78	30	45%
17	2.166,35	2.274,67	2.388,40	2.507,83	32	48%
18	2.231,34	2.342,91	2.460,06	2.583,06	34	51%
19	2.298,28	2.413,20	2.533,86	2.660,55	36	54%
20	2.367,23	2.485,59	2.609,87	2.740,37	38	57%
21	2.438,25	2.560,16	2.688,17	2.822,58	40	60%

Base 8h	1.800,00

nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.800,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	0	0%
2	1.854,00	1.946,70	2.044,04	2.146,24	2	3%
3	1.909,62	2.005,10	2.105,36	2.210,62	4	6%
4	1.966,91	2.065,25	2.168,52	2.276,94	6	9%
5	2.025,92	2.127,21	2.233,57	2.345,25	8	12%
6	2.086,69	2.191,03	2.300,58	2.415,61	10	15%
7	2.149,29	2.256,76	2.369,60	2.488,08	12	18%
8	2.213,77	2.324,46	2.440,68	2.562,72	14	21%
9	2.280,19	2.394,20	2.513,91	2.639,60	16	24%
10	2.348,59	2.466,02	2.589,32	2.718,79	18	27%
11	2.419,05	2.540,00	2.667,00	2.800,35	20	30%
12	2.491,62	2.616,20	2.747,01	2.884,36	22	33%
13	2.566,37	2.694,69	2.829,42	2.970,89	24	36%
14	2.643,36	2.775,53	2.914,31	3.060,02	26	39%
15	2.722,66	2.858,79	3.001,73	3.151,82	28	42%
16	2.804,34	2.944,56	3.091,79	3.246,38	30	45%
17	2.888,47	3.032,90	3.184,54	3.343,77	32	48%
18	2.975,13	3.123,88	3.280,08	3.444,08	34	51%
19	3.064,38	3.217,60	3.378,48	3.547,40	36	54%
20	3.156,31	3.314,13	3.479,83	3.653,82	38	57%
21	3.251,00	3.413,55	3.584,23	3.763,44	40	60%

IV – TABELAS Técnico Administrativo II

Base 6 h	1.500,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	0	0%
2	1.545,00	1.622,25	1.703,36	1.788,53	2	3%
3	1.591,35	1.670,92	1.754,46	1.842,19	4	6%
4	1.639,09	1.721,05	1.807,10	1.897,45	6	9%
5	1.688,26	1.772,68	1.861,31	1.954,38	8	12%
6	1.738,91	1.825,86	1.917,15	2.013,01	10	15%
7	1.791,08	1.880,63	1.974,66	2.073,40	12	18%
8	1.844,81	1.937,05	2.033,90	2.135,60	14	21%
9	1.900,16	1.995,16	2.094,92	2.199,67	16	24%
10	1.957,16	2.055,02	2.157,77	2.265,66	18	27%
11	2.015,87	2.116,67	2.222,50	2.333,63	20	30%
12	2.076,35	2.180,17	2.289,18	2.403,64	22	33%
13	2.138,64	2.245,57	2.357,85	2.475,74	24	36%
14	2.202,80	2.312,94	2.428,59	2.550,02	26	39%
15	2.268,88	2.382,33	2.501,45	2.626,52	28	42%
16	2.336,95	2.453,80	2.576,49	2.705,31	30	45%
17	2.407,06	2.527,41	2.653,78	2.786,47	32	48%
18	2.479,27	2.603,24	2.733,40	2.870,07	34	51%
19	2.553,65	2.681,33	2.815,40	2.956,17	36	54%
20	2.630,26	2.761,77	2.899,86	3.044,85	38	57%
21	2.709,17	2.844,63	2.986,86	3.136,20	40	60%

Base 8h	2.000,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	0	0%
2	2.060,00	2.163,00	2.271,15	2.384,71	2	3%
3	2.121,80	2.227,89	2.339,28	2.456,25	4	6%
4	2.185,45	2.294,73	2.409,46	2.529,94	6	9%
5	2.251,02	2.363,57	2.481,75	2.605,83	8	12%
6	2.318,55	2.434,48	2.556,20	2.684,01	10	15%
7	2.388,10	2.507,51	2.632,89	2.764,53	12	18%
8	2.459,75	2.582,74	2.711,87	2.847,47	14	21%
9	2.533,54	2.660,22	2.793,23	2.932,89	16	24%
10	2.609,55	2.740,02	2.877,02	3.020,88	18	27%
11	2.687,83	2.822,22	2.963,34	3.111,50	20	30%
12	2.768,47	2.906,89	3.052,24	3.204,85	22	33%
13	2.851,52	2.994,10	3.143,80	3.300,99	24	36%
14	2.937,07	3.083,92	3.238,12	3.400,02	26	39%
15	3.025,18	3.176,44	3.335,26	3.502,02	28	42%
16	3.115,93	3.271,73	3.435,32	3.607,08	30	45%
17	3.209,41	3.369,88	3.538,38	3.715,30	32	48%
18	3.305,70	3.470,98	3.644,53	3.826,76	34	51%
19	3.404,87	3.575,11	3.753,86	3.941,56	36	54%
20	3.507,01	3.682,36	3.866,48	4.059,80	38	57%
21	3.612,22	3.792,83	3.982,48	4.181,60	40	60%

V – TABELAS - Técnico Administrativo III

Base 6 h	1.650,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.650,00	1.650,00	1.650,00	1.650,00	0	0%
2	1.699,50	1.784,48	1.873,70	1.967,38	2	3%
3	1.750,49	1.838,01	1.929,91	2.026,41	4	6%
4	1.803,00	1.893,15	1.987,81	2.087,20	6	9%
5	1.857,09	1.949,94	2.047,44	2.149,81	8	12%
6	1.912,80	2.008,44	2.108,86	2.214,31	10	15%
7	1.970,19	2.068,70	2.172,13	2.280,74	12	18%
8	2.029,29	2.130,76	2.237,29	2.349,16	14	21%
9	2.090,17	2.194,68	2.304,41	2.419,63	16	24%
10	2.152,88	2.260,52	2.373,55	2.492,22	18	27%
11	2.217,46	2.328,34	2.444,75	2.566,99	20	30%
12	2.283,99	2.398,19	2.518,09	2.644,00	22	33%
13	2.352,51	2.470,13	2.593,64	2.723,32	24	36%
14	2.423,08	2.544,23	2.671,45	2.805,02	26	39%
15	2.495,77	2.620,56	2.751,59	2.889,17	28	42%
16	2.570,65	2.699,18	2.834,14	2.975,84	30	45%
17	2.647,77	2.780,15	2.919,16	3.065,12	32	48%
18	2.727,20	2.863,56	3.006,74	3.157,07	34	51%
19	2.809,01	2.949,47	3.096,94	3.251,79	36	54%
20	2.893,28	3.037,95	3.189,85	3.349,34	38	57%
21	2.980,08	3.129,09	3.285,54	3.449,82	40	60%

Base 8h	2.200,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.200,00	2.200,00	2.200,00	2.200,00	0	0%
2	2.266,00	2.379,30	2.498,27	2.623,18	2	3%
3	2.333,98	2.450,68	2.573,21	2.701,87	4	6%
4	2.404,00	2.524,20	2.650,41	2.782,93	6	9%
5	2.476,12	2.599,93	2.729,92	2.866,42	8	12%
6	2.550,40	2.677,92	2.811,82	2.952,41	10	15%
7	2.626,92	2.758,26	2.896,17	3.040,98	12	18%
8	2.705,72	2.841,01	2.983,06	3.132,21	14	21%
9	2.786,89	2.926,24	3.072,55	3.226,18	16	24%
10	2.870,50	3.014,03	3.164,73	3.322,96	18	27%
11	2.956,62	3.104,45	3.259,67	3.422,65	20	30%
12	3.045,31	3.197,58	3.357,46	3.525,33	22	33%
13	3.136,67	3.293,51	3.458,18	3.631,09	24	36%
14	3.230,77	3.392,31	3.561,93	3.740,02	26	39%
15	3.327,70	3.494,08	3.668,79	3.852,23	28	42%
16	3.427,53	3.598,90	3.778,85	3.967,79	30	45%
17	3.530,35	3.706,87	3.892,22	4.086,83	32	48%
18	3.636,26	3.818,08	4.008,98	4.209,43	34	51%
19	3.745,35	3.932,62	4.129,25	4.335,71	36	54%
20	3.857,71	4.050,60	4.253,13	4.465,79	38	57%
21	3.973,44	4.172,12	4.380,72	4.599,76	40	60%

VI – TABELAS Técnico de Segurança do Trabalho

Base 8 h	2.600,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%

VII – TABELAS Técnico em Informática

Base 6 h	1.950,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.950,00	1.950,00	1.950,00	1.950,00	0	0%
2	2.008,50	2.108,93	2.214,37	2.325,09	2	3%
3	2.068,76	2.172,19	2.280,80	2.394,84	4	6%
4	2.130,82	2.237,36	2.349,23	2.466,69	6	9%
5	2.194,74	2.304,48	2.419,70	2.540,69	8	12%
6	2.260,58	2.373,61	2.492,29	2.616,91	10	15%
7	2.328,40	2.444,82	2.567,06	2.695,42	12	18%
8	2.398,25	2.518,17	2.644,08	2.776,28	14	21%
9	2.470,20	2.593,71	2.723,40	2.859,57	16	24%
10	2.544,31	2.671,52	2.805,10	2.945,35	18	27%
11	2.620,64	2.751,67	2.889,25	3.033,71	20	30%
12	2.699,26	2.834,22	2.975,93	3.124,73	22	33%
13	2.780,23	2.919,25	3.065,21	3.218,47	24	36%
14	2.863,64	3.006,82	3.157,16	3.315,02	26	39%
15	2.949,55	3.097,03	3.251,88	3.414,47	28	42%
16	3.038,04	3.189,94	3.349,44	3.516,91	30	45%
17	3.129,18	3.285,64	3.449,92	3.622,41	32	48%
18	3.223,05	3.384,21	3.553,42	3.731,09	34	51%
19	3.319,74	3.485,73	3.660,02	3.843,02	36	54%
20	3.419,34	3.590,30	3.769,82	3.958,31	38	57%
21	3.521,92	3.698,01	3.882,91	4.077,06	40	60%

Base 8h	2.600,00

nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%

VIII – TABELAS Técnico Fiscal

Base 6 h	1.950,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.950,00	1.950,00	1.950,00	1.950,00	0	0%
2	2.008,50	2.108,93	2.214,37	2.325,09	2	3%
3	2.068,76	2.172,19	2.280,80	2.394,84	4	6%
4	2.130,82	2.237,36	2.349,23	2.466,69	6	9%
5	2.194,74	2.304,48	2.419,70	2.540,69	8	12%
6	2.260,58	2.373,61	2.492,29	2.616,91	10	15%
7	2.328,40	2.444,82	2.567,06	2.695,42	12	18%
8	2.398,25	2.518,17	2.644,08	2.776,28	14	21%
9	2.470,20	2.593,71	2.723,40	2.859,57	16	24%
10	2.544,31	2.671,52	2.805,10	2.945,35	18	27%
11	2.620,64	2.751,67	2.889,25	3.033,71	20	30%
12	2.699,26	2.834,22	2.975,93	3.124,73	22	33%
13	2.780,23	2.919,25	3.065,21	3.218,47	24	36%
14	2.863,64	3.006,82	3.157,16	3.315,02	26	39%
15	2.949,55	3.097,03	3.251,88	3.414,47	28	42%
16	3.038,04	3.189,94	3.349,44	3.516,91	30	45%
17	3.129,18	3.285,64	3.449,92	3.622,41	32	48%
18	3.223,05	3.384,21	3.553,42	3.731,09	34	51%
19	3.319,74	3.485,73	3.660,02	3.843,02	36	54%
20	3.419,34	3.590,30	3.769,82	3.958,31	38	57%
21	3.521,92	3.698,01	3.882,91	4.077,06	40	60%

Base 8h	2.600,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%

Base 8h	2.800,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.800,00	2.800,00	2.800,00	2.800,00	0	0%
2	2.884,00	3.028,20	3.179,61	3.338,59	2	3%
3	2.970,52	3.119,05	3.275,00	3.438,75	4	6%
4	3.059,64	3.212,62	3.373,25	3.541,91	6	9%
5	3.151,42	3.309,00	3.474,45	3.648,17	8	12%
6	3.245,97	3.408,27	3.578,68	3.757,61	10	15%
7	3.343,35	3.510,51	3.686,04	3.870,34	12	18%
8	3.443,65	3.615,83	3.796,62	3.986,45	14	21%
9	3.546,96	3.724,30	3.910,52	4.106,05	16	24%
10	3.653,36	3.836,03	4.027,83	4.229,23	18	27%
11	3.762,97	3.951,11	4.148,67	4.356,10	20	30%
12	3.875,85	4.069,65	4.273,13	4.486,79	22	33%
13	3.992,13	4.191,74	4.401,32	4.621,39	24	36%
14	4.111,89	4.317,49	4.533,36	4.760,03	26	39%
15	4.235,25	4.447,01	4.669,36	4.902,83	28	42%
16	4.362,31	4.580,42	4.809,45	5.049,92	30	45%
17	4.493,18	4.717,84	4.953,73	5.201,42	32	48%
18	4.627,97	4.859,37	5.102,34	5.357,46	34	51%
19	4.766,81	5.005,15	5.255,41	5.518,18	36	54%
20	4.909,82	5.155,31	5.413,07	5.683,73	38	57%
21	5.057,11	5.309,97	5.575,47	5.854,24	40	60%

IX – TABELAS Fiscal

Base 6 h	2.100,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.100,00	2.100,00	2.100,00	2.100,00	0	0%
2	2.163,00	2.271,15	2.384,71	2.503,94	2	3%
3	2.227,89	2.339,28	2.456,25	2.579,06	4	6%
4	2.294,73	2.409,46	2.529,94	2.656,43	6	9%
5	2.363,57	2.481,75	2.605,83	2.736,13	8	12%
6	2.434,48	2.556,20	2.684,01	2.818,21	10	15%
7	2.507,51	2.632,89	2.764,53	2.902,76	12	18%
8	2.582,74	2.711,87	2.847,47	2.989,84	14	21%
9	2.660,22	2.793,23	2.932,89	3.079,53	16	24%
10	2.740,02	2.877,02	3.020,88	3.171,92	18	27%
11	2.822,22	2.963,34	3.111,50	3.267,08	20	30%
12	2.906,89	3.052,24	3.204,85	3.365,09	22	33%
13	2.994,10	3.143,80	3.300,99	3.466,04	24	36%
14	3.083,92	3.238,12	3.400,02	3.570,02	26	39%
15	3.176,44	3.335,26	3.502,02	3.677,12	28	42%
16	3.271,73	3.435,32	3.607,08	3.787,44	30	45%
17	3.369,88	3.538,38	3.715,30	3.901,06	32	48%
18	3.470,98	3.644,53	3.826,76	4.018,09	34	51%
19	3.575,11	3.753,86	3.941,56	4.138,64	36	54%
20	3.682,36	3.866,48	4.059,80	4.262,80	38	57%
21	3.792,83	3.982,48	4.181,60	4.390,68	40	60%

X – TABELA Topógrafo

Base 6 h	1.500,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	0	0%
2	1.545,00	1.622,25	1.703,36	1.788,53	2	3%
3	1.591,35	1.670,92	1.754,46	1.842,19	4	6%
4	1.639,09	1.721,05	1.807,10	1.897,45	6	9%
5	1.688,26	1.772,68	1.861,31	1.954,38	8	12%
6	1.738,91	1.825,86	1.917,15	2.013,01	10	15%
7	1.791,08	1.880,63	1.974,66	2.073,40	12	18%
8	1.844,81	1.937,05	2.033,90	2.135,60	14	21%
9	1.900,16	1.995,16	2.094,92	2.199,67	16	24%
10	1.957,16	2.055,02	2.157,77	2.265,66	18	27%
11	2.015,87	2.116,67	2.222,50	2.333,63	20	30%
12	2.076,35	2.180,17	2.289,18	2.403,64	22	33%
13	2.138,64	2.245,57	2.357,85	2.475,74	24	36%
14	2.202,80	2.312,94	2.428,59	2.550,02	26	39%
15	2.268,88	2.382,33	2.501,45	2.626,52	28	42%
16	2.336,95	2.453,80	2.576,49	2.705,31	30	45%
17	2.407,06	2.527,41	2.653,78	2.786,47	32	48%
18	2.479,27	2.603,24	2.733,40	2.870,07	34	51%
19	2.553,65	2.681,33	2.815,40	2.956,17	36	54%
20	2.630,26	2.761,77	2.899,86	3.044,85	38	57%
21	2.709,17	2.844,63	2.986,86	3.136,20	40	60%

XI – TABELAS Auxiliar de Enfermagem

Base 6 h	1.781,25					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.781,25	1.781,25	1.781,25	1.781,25	0	0%
2	1.834,69	1.926,42	2.022,74	2.123,88	2	3%
3	1.889,73	1.984,21	2.083,43	2.187,60	4	6%
4	1.946,42	2.043,74	2.145,93	2.253,22	6	9%
5	2.004,81	2.105,05	2.210,31	2.320,82	8	12%
6	2.064,96	2.168,20	2.276,62	2.390,45	10	15%
7	2.126,91	2.233,25	2.344,91	2.462,16	12	18%
8	2.190,71	2.300,25	2.415,26	2.536,02	14	21%
9	2.256,43	2.369,26	2.487,72	2.612,10	16	24%
10	2.324,13	2.440,33	2.562,35	2.690,47	18	27%
11	2.393,85	2.513,54	2.639,22	2.771,18	20	30%
12	2.465,67	2.588,95	2.718,40	2.854,32	22	33%
13	2.539,64	2.666,62	2.799,95	2.939,95	24	36%
14	2.615,83	2.746,62	2.883,95	3.028,15	26	39%
15	2.694,30	2.829,02	2.970,47	3.118,99	28	42%
16	2.775,13	2.913,89	3.059,58	3.212,56	30	45%
17	2.858,38	3.001,30	3.151,37	3.308,94	32	48%
18	2.944,13	3.091,34	3.245,91	3.408,20	34	51%
19	3.032,46	3.184,08	3.343,29	3.510,45	36	54%
20	3.123,43	3.279,60	3.443,58	3.615,76	38	57%
21	3.217,14	3.377,99	3.546,89	3.724,24	40	60%

Base 8h	2.375,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.375,00	2.375,00	2.375,00	2.375,00	0	0%
2	2.446,25	2.568,56	2.696,99	2.831,84	2	3%
3	2.519,64	2.645,62	2.777,90	2.916,80	4	6%
4	2.595,23	2.724,99	2.861,24	3.004,30	6	9%
5	2.673,08	2.806,74	2.947,07	3.094,43	8	12%
6	2.753,28	2.890,94	3.035,49	3.187,26	10	15%
7	2.835,87	2.977,67	3.126,55	3.282,88	12	18%
8	2.920,95	3.067,00	3.220,35	3.381,37	14	21%
9	3.008,58	3.159,01	3.316,96	3.482,81	16	24%
10	3.098,84	3.253,78	3.416,47	3.587,29	18	27%
11	3.191,80	3.351,39	3.518,96	3.694,91	20	30%
12	3.287,56	3.451,93	3.624,53	3.805,76	22	33%
13	3.386,18	3.555,49	3.733,27	3.919,93	24	36%
14	3.487,77	3.662,16	3.845,26	4.037,53	26	39%
15	3.592,40	3.772,02	3.960,62	4.158,65	28	42%
16	3.700,17	3.885,18	4.079,44	4.283,41	30	45%
17	3.811,18	4.001,74	4.201,82	4.411,91	32	48%
18	3.925,51	4.121,79	4.327,88	4.544,27	34	51%
19	4.043,28	4.245,44	4.457,71	4.680,60	36	54%
20	4.164,58	4.372,81	4.591,45	4.821,02	38	57%
21	4.289,51	4.503,99	4.729,19	4.965,65	40	60%

XII – TABELA Inspetor Sanitário

Base 8 h	2.600,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%

XIII – TABELAS Instrutor de Artes e Ofícios

Instrutor de Artes e Ofícios

Base 4 h	1.250,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.250,00	1.250,00	1.250,00	1.250,00	0	0%
2	1.287,50	1.351,88	1.419,47	1.490,44	2	3%
3	1.326,13	1.392,43	1.462,05	1.535,16	4	6%
4	1.365,91	1.434,20	1.505,91	1.581,21	6	9%
5	1.406,89	1.477,23	1.551,09	1.628,65	8	12%
6	1.449,09	1.521,55	1.597,62	1.677,51	10	15%
7	1.492,57	1.567,19	1.645,55	1.727,83	12	18%
8	1.537,34	1.614,21	1.694,92	1.779,67	14	21%
9	1.583,46	1.662,64	1.745,77	1.833,06	16	24%
10	1.630,97	1.712,51	1.798,14	1.888,05	18	27%
11	1.679,90	1.763,89	1.852,08	1.944,69	20	30%
12	1.730,29	1.816,81	1.907,65	2.003,03	22	33%
13	1.782,20	1.871,31	1.964,88	2.063,12	24	36%
14	1.835,67	1.927,45	2.023,82	2.125,01	26	39%
15	1.890,74	1.985,27	2.084,54	2.188,76	28	42%
16	1.947,46	2.044,83	2.147,07	2.254,43	30	45%
17	2.005,88	2.106,18	2.211,49	2.322,06	32	48%
18	2.066,06	2.169,36	2.277,83	2.391,72	34	51%
19	2.128,04	2.234,44	2.346,17	2.463,47	36	54%
20	2.191,88	2.301,48	2.416,55	2.537,38	38	57%
21	2.257,64	2.370,52	2.489,05	2.613,50	40	60%

Base 8 h	2.500,00

nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00	0	0%
2	2.575,00	2.703,75	2.838,94	2.980,88	2	3%
3	2.652,25	2.784,86	2.924,11	3.070,31	4	6%
4	2.731,82	2.868,41	3.011,83	3.162,42	6	9%
5	2.813,77	2.954,46	3.102,18	3.257,29	8	12%
6	2.898,19	3.043,09	3.195,25	3.355,01	10	15%
7	2.985,13	3.134,39	3.291,11	3.455,66	12	18%
8	3.074,68	3.228,42	3.389,84	3.559,33	14	21%
9	3.166,93	3.325,27	3.491,54	3.666,11	16	24%
10	3.261,93	3.425,03	3.596,28	3.776,10	18	27%
11	3.359,79	3.527,78	3.704,17	3.889,38	20	30%
12	3.460,58	3.633,61	3.815,29	4.006,06	22	33%
13	3.564,40	3.742,62	3.929,75	4.126,24	24	36%
14	3.671,33	3.854,90	4.047,65	4.250,03	26	39%
15	3.781,47	3.970,55	4.169,08	4.377,53	28	42%
16	3.894,92	4.089,66	4.294,15	4.508,86	30	45%
17	4.011,77	4.212,35	4.422,97	4.644,12	32	48%
18	4.132,12	4.338,73	4.555,66	4.783,44	34	51%
19	4.256,08	4.468,89	4.692,33	4.926,95	36	54%
20	4.383,77	4.602,95	4.833,10	5.074,76	38	57%
21	4.515,28	4.741,04	4.978,09	5.227,00	40	60%

XIV – TABELAS Assistente de Apoio em Educação e Assistência Social

Base 8 h	1.800,00

nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.800,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	0	0%
2	1.854,00	1.946,70	2.044,04	2.146,24	2	3%
3	1.909,62	2.005,10	2.105,36	2.210,62	4	6%
4	1.966,91	2.065,25	2.168,52	2.276,94	6	9%
5	2.025,92	2.127,21	2.233,57	2.345,25	8	12%
6	2.086,69	2.191,03	2.300,58	2.415,61	10	15%
7	2.149,29	2.256,76	2.369,60	2.488,08	12	18%
8	2.213,77	2.324,46	2.440,68	2.562,72	14	21%
9	2.280,19	2.394,20	2.513,91	2.639,60	16	24%
10	2.348,59	2.466,02	2.589,32	2.718,79	18	27%
11	2.419,05	2.540,00	2.667,00	2.800,35	20	30%
12	2.491,62	2.616,20	2.747,01	2.884,36	22	33%
13	2.566,37	2.694,69	2.829,42	2.970,89	24	36%
14	2.643,36	2.775,53	2.914,31	3.060,02	26	39%
15	2.722,66	2.858,79	3.001,73	3.151,82	28	42%
16	2.804,34	2.944,56	3.091,79	3.246,38	30	45%
17	2.888,47	3.032,90	3.184,54	3.343,77	32	48%
18	2.975,13	3.123,88	3.280,08	3.444,08	34	51%
19	3.064,38	3.217,60	3.378,48	3.547,40	36	54%
20	3.156,31	3.314,13	3.479,83	3.653,82	38	57%
21	3.251,00	3.413,55	3.584,23	3.763,44	40	60%

XV – TABELAS: Profissionais de Nível Superior

Base 3 h	2.049,99

nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.049,99	2.049,99	2.049,99	2.049,99	0	0%
2	2.111,49	2.217,06	2.327,92	2.444,31	2	3%
3	2.174,83	2.283,58	2.397,75	2.517,64	4	6%
4	2.240,08	2.352,08	2.469,69	2.593,17	6	9%
5	2.307,28	2.422,65	2.543,78	2.670,97	8	12%
6	2.376,50	2.495,33	2.620,09	2.751,10	10	15%
7	2.447,80	2.570,19	2.698,69	2.833,63	12	18%
8	2.521,23	2.647,29	2.779,66	2.918,64	14	21%
9	2.596,87	2.726,71	2.863,04	3.006,20	16	24%
10	2.674,77	2.808,51	2.948,94	3.096,38	18	27%
11	2.755,02	2.892,77	3.037,40	3.189,27	20	30%
12	2.837,67	2.979,55	3.128,53	3.284,95	22	33%
13	2.922,80	3.068,94	3.222,38	3.383,50	24	36%
14	3.010,48	3.161,00	3.319,05	3.485,01	26	39%
15	3.100,79	3.255,83	3.418,63	3.589,56	28	42%
16	3.193,82	3.353,51	3.521,18	3.697,24	30	45%
17	3.289,63	3.454,11	3.626,82	3.808,16	32	48%
18	3.388,32	3.557,74	3.735,62	3.922,41	34	51%
19	3.489,97	3.664,47	3.847,69	4.040,08	36	54%
20	3.594,67	3.774,40	3.963,12	4.161,28	38	57%
21	3.702,51	3.887,64	4.082,02	4.286,12	40	60%

Base 6 h	4.100,00

nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.100,00	4.100,00	4.100,00	4.100,00	0	0%
2	4.223,00	4.434,15	4.655,86	4.888,65	2	3%
3	4.349,69	4.567,17	4.795,53	5.035,31	4	6%
4	4.480,18	4.704,19	4.939,40	5.186,37	6	9%
5	4.614,59	4.845,32	5.087,58	5.341,96	8	12%
6	4.753,02	4.990,67	5.240,21	5.502,22	10	15%
7	4.895,61	5.140,40	5.397,41	5.667,29	12	18%
8	5.042,48	5.294,61	5.559,34	5.837,30	14	21%
9	5.193,76	5.453,45	5.726,12	6.012,42	16	24%
10	5.349,57	5.617,05	5.897,90	6.192,80	18	27%
11	5.510,06	5.785,56	6.074,84	6.378,58	20	30%
12	5.675,36	5.959,13	6.257,08	6.569,94	22	33%
13	5.845,62	6.137,90	6.444,80	6.767,04	24	36%
14	6.020,99	6.322,04	6.638,14	6.970,05	26	39%
15	6.201,62	6.511,70	6.837,28	7.179,15	28	42%
16	6.387,67	6.707,05	7.042,40	7.394,52	30	45%
17	6.579,30	6.908,26	7.253,67	7.616,36	32	48%
18	6.776,68	7.115,51	7.471,28	7.844,85	34	51%
19	6.979,98	7.328,97	7.695,42	8.080,19	36	54%
20	7.189,37	7.548,84	7.926,29	8.322,60	38	57%
21	7.405,06	7.775,31	8.164,07	8.572,28	40	60%

Base 8 h	5.466,67					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	5.466,67	5.466,67	5.466,67	5.466,67	0	0%
2	5.630,67	5.912,20	6.207,81	6.518,20	2	3%
3	5.799,59	6.089,57	6.394,05	6.713,75	4	6%
4	5.973,58	6.272,26	6.585,87	6.915,16	6	9%
5	6.152,79	6.460,42	6.783,45	7.122,62	8	12%
6	6.337,37	6.654,24	6.986,95	7.336,30	10	15%
7	6.527,49	6.853,86	7.196,56	7.556,39	12	18%
8	6.723,31	7.059,48	7.412,45	7.783,08	14	21%
9	6.925,01	7.271,26	7.634,83	8.016,57	16	24%
10	7.132,76	7.489,40	7.863,87	8.257,07	18	27%
11	7.346,75	7.714,08	8.099,79	8.504,78	20	30%
12	7.567,15	7.945,51	8.342,78	8.759,92	22	33%
13	7.794,16	8.183,87	8.593,07	9.022,72	24	36%
14	8.027,99	8.429,39	8.850,86	9.293,40	26	39%
15	8.268,83	8.682,27	9.116,38	9.572,20	28	42%
16	8.516,89	8.942,74	9.389,88	9.859,37	30	45%
17	8.772,40	9.211,02	9.671,57	10.155,15	32	48%
18	9.035,57	9.487,35	9.961,72	10.459,80	34	51%
19	9.306,64	9.771,97	10.260,57	10.773,60	36	54%
20	9.585,84	10.065,13	10.568,39	11.096,81	38	57%
21	9.873,41	10.367,08	10.885,44	11.429,71	40	60%

XVI – TABELA Fisioterapeuta

Base 4 h	3.300,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	3.300,00	3.300,00	3.300,00	3.300,00	0	0%
2	3.399,00	3.568,95	3.747,40	3.934,77	2	3%
3	3.500,97	3.676,02	3.859,82	4.052,81	4	6%
4	3.606,00	3.786,30	3.975,61	4.174,39	6	9%
5	3.714,18	3.899,89	4.094,88	4.299,63	8	12%
6	3.825,60	4.016,88	4.217,73	4.428,62	10	15%
7	3.940,37	4.137,39	4.344,26	4.561,47	12	18%
8	4.058,58	4.261,51	4.474,59	4.698,32	14	21%
9	4.180,34	4.389,36	4.608,83	4.839,27	16	24%
10	4.305,75	4.521,04	4.747,09	4.984,45	18	27%
11	4.434,92	4.656,67	4.889,50	5.133,98	20	30%
12	4.567,97	4.796,37	5.036,19	5.288,00	22	33%
13	4.705,01	4.940,26	5.187,27	5.446,64	24	36%
14	4.846,16	5.088,47	5.342,89	5.610,04	26	39%
15	4.991,55	5.241,12	5.503,18	5.778,34	28	42%
16	5.141,29	5.398,36	5.668,27	5.951,69	30	45%
17	5.295,53	5.560,31	5.838,32	6.130,24	32	48%
18	5.454,40	5.727,12	6.013,47	6.314,15	34	51%
19	5.618,03	5.898,93	6.193,88	6.503,57	36	54%
20	5.786,57	6.075,90	6.379,69	6.698,68	38	57%
21	5.960,17	6.258,18	6.571,08	6.899,64	40	60%

ANEXO III – LEI N. 14.648/2023

	VALORES FIXOS	
	Adicionais / Gratificações	**Valor em R$**
I	CGM-FG 250%-PORT.16366/2017	7.881,00
II	CGM-FG 250%	7.881,00
III	Gratificação Merendeira 100%	1.115,88
IV	Gratificação de Assistente de Educação 40%	582,46
V	Gratificação Auxiliar de Merendeira 85%	948,50
VI	Gratificação Escriturário Escolar 40%	582,46
VII	Gratificação Zelador/Servente Escolar 30%	334,76
VIII	Gratificação Motorista de Caminhão - SME	714,00
IX	Gratificação Motorista Transporte Escolar	918,00
X	Gratificação Motorista-SME	612,00
XI	Gratificação Responsabilidade Técnica Contador 1	3.152,40
XII	Gratificação Responsabilidade Técnica Contador 2	2.837,16
XIII	Gratificação Responsabilidade Técnica Contador 3	2.206,68
XIV	Adicional de Função Atendente	1.145,19
XV	Adicional Desempenho Atividades de Inspeção e Fiscalização na Área de Segurança do Trabalho	473,80
XVI	Adicional de Assessoria aos Procuradores PGM (AAPPGM)	2.116,39
XVII	Adicional de Atividade Técnica PGM (AATPGM)	4.231,10

ANEXO IV - LEI N. 14.648/2023

EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO - FASPG

Quant. de Vagas	Grupo	
12	*Agente de Manutenção I*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
119	*Agente de Manutenção II*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
63	*Agente de Manutenção III*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
25	*Condutor*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
27	*Técnico Administrativo I*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
150	*Técnico Administrativo II*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
150	*Técnico Administrativo III*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
1	*Técnico em Segurança do Trabalho*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
1	*Técnico em Informática*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
4	*Instrutor de Artes de Ofícios (em extinção)*	**Emprego - Função**
Quant. de Vagas	**Grupo**	
60	*Assistente de Apoio em Educação e Assistência Social*	**Emprego - Função**

Quant. de Vagas	Grupo		
123	*Profissional de Nível Superior*	**Emprego - Função**	**Quant Emprego**
		Assistente Social	65
		Contador	2
		Fisioterapeuta	3
		Musicoterapeuta	7
		Nutricionista	3
		Profissional de Educação Física II	2
		Psicólogo	40
		Terapeuta Ocupacional	1

ANEXO V - LEI N. 14.648/2023
EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO - AID.

Quant. de Vagas	Grupo		
	Agente de Manutenção I	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
	Agente de Manutenção II	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
1	*Agente de Manutenção III*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
	Condutor	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
1	*Técnico Administrativo I*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
08	*Técnico Administrativo II*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
10	*Técnico Administrativo III*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
1	*Técnico Fiscal*	**Emprego - Função**	
		Técnico em Contabilidade	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
1	*Fiscal*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
3	*Profissional de Nível Superior*	**Emprego - Função**	**Quant. Emprego**
		Assistente Social	1
		Contador	1
		Contador II	1

ANEXO VI - LEI N. 14.648/2023
(antiga Tabela II anexa a Lei N. 9.472/2008)

Mat	Nome	Admissão	Atividade
5170	ACIONE FERREIRA DOS SANTOS	16/08/1977	PEDREIRO
5807	ADALTO SZESZ	17/05/1979	SUPERVISOR
7660	ADEMAR JORGE ANTUNES PEDROSO	03/08/1984	OPERADOR DE TRATOR DE PNE
11569	ADEMIR SCHEMBERG	27/04/1993	OPERADOR DE TRATOR DE PNE
4080	ADILSON ANTUNES DOS SANTOS	11/12/1974	AGENTE ADMINISTRATIVO II
5020	ALCIDES BUENO BARBOSA	30/03/1977	CALCETEIRO
9161	ALFREDO DOS SANTOS	21/04/1987	PEDREIRO
9004	ANGELO ROBERTO SAMPAIO	25/01/1988	TRABALHADOR BRACAL
7668	ANTONIO CADENE DOS SANTOS	04/06/1984	TRABALHADOR BRACAL
7670	ANTONIO DE LARA MACHADO	18/06/1984	MOTORISTA DE CAMINHAO
6855	ANTONIO DO CARMO MARTINS	14/08/1982	TRABALHADOR BRACAL
14962	ANTONIO GONCALVES RIBEIRO	25/08/1998	OPERADOR DE PA-CARREGADEI
7049	ANTONIO JELSON PEREIRA	09/02/1984	ENCARREGADO DE SERVICO
8704	ANTONIO LITVIN SOBRINHO	12/05/1987	JARDINEIRO
7050	ANTONIO NADIR CUNHA	09/02/1984	CALCETEIRO
6767	ANTONIO PEDRO DA LUZ	06/07/1982	ZELADOR
6980	ANTONIO PIRES DOS SANTOS	22/08/1983	PEDREIRO
5319	ANTONIO VALDEVINO CAMARGO	23/01/1978	AJUDANTE DE PEDREIRO
8348	ANTONIO WANDERLEI G BARBOSA	12/06/1986	OPERADOR DE MOTONIVELADOR
8333	BENEDITO FERREIRA DE PAULA	12/06/1986	TRABALHADOR BRACAL
15160	CELSO JOSE NASCIMENTO	12/03/1999	CHEFE DE TURMA
7428	DAVID SCHAFRANSKI DA SILVA	20/06/1984	OPERADOR DE VIBRO-ACABADO
9331	DIRCEU PIRES DE LIMA	17/05/1988	AJUDANTE DE PEDREIRO
8358	DURVAL DOMINGUES DO PRADO	12/06/1986	LAVADOR/LUBRIFICADOR
8244	EDSON LUIZ BATISTA DE SOUZA	08/05/1986	MECANICO
15556	EDUARDO LEANDRO FAGUNDES	08/10/1999	TRABALHADOR BRACAL
6736	EMILIO VIEIRA CARNEIRO	03/06/1982	CHEFE DE TURMA
6774	EVANIR TEIXEIRA LOPES	15/07/1982	JARDINEIRO
9186	FELISBINO GUARINO DE ARRUDA	01/05/1988	AJUDANTE DE PEDREIRO
15692	FERNANDO RIBEIRO DA SILVA	29/11/1999	ENCARREGADO DE SERVICO
7690	FRANCISCO CAFÉ DE SOUZA	26/08/2008	ELETRICISTA
8974	FRANCISCO CARLOS MIRANDA	06/01/1988	MOTORISTA DE CAMINHAO
14839	FRANCISCO DOS SANTOS SILVA	04/08/1998	PEDREIRO
8364	FRANCISCO FERREIRA DO AMARAL	12/06/1986	ENCARREGADO DE SERVICO
14963	GERONIMO ANTONIO GOMES	26/08/1998	OPERADOR DE MOTONIVELADOR
5678	GETULIO MARTINS LACERDA	26/03/1979	JARDINEIRO
1002734	GINAURO BATISTA DOS SANTOS	15/08/1983	GUARDA MUNICIPAL
6813	JACO ALVES DE MEIRA	01/07/1982	PEDREIRO
14954	JEFFERSON LUIZ DA SILVA	26/08/1998	OPERADOR DE MOTONIVELADOR
9157	JOAO BATISTA DOS SANTOS	04/04/1988	TRABALHADOR BRACAL
12214	JOAO BATISTA FOLKUENIG	22/04/1994	SUPERVISOR
8984	JOAO CESAR WOYTICHOSKI	25/01/1988	MECANICO
7706	JOAO LOLA FERREIRA	08/08/1984	JARDINEIRO
9335	JOAO MARIA LEMES	25/05/1988	OPERADOR DE RETRO-ESCAVAD
15585	JOAO MARIA SOUZA	22/10/1999	TRABALHADOR BRACAL
15811	JOAO MARIA VIEIRA	18/02/2000	TRABALHADOR BRACAL
8370	JOAO OLIVEIRA	12/06/1986	CHEFE DE TURMA
12127	JOÃO PEDRO DE OLIVEIRA MARTINS	05/04/1994	PEDREIRO
9284	JOEL MEIRA DE MOURA	20/04/1988	OPERADOR DE PA-CARREGADEI
8953	JORGE LUIZ PADILHA	14/12/1987	OPERADOR DE ROLO-COMPACTA
8372	JORGE RODRIGUES PINHEIRO	12/06/1986	TRABALHADOR BRACAL
200944	JOSE ANOR ALVES DE LARA	01/04/1987	TRABALHADOR BRACAL
9034	JOSE CARLOS SCHEMBERG	11/02/1988	TRABALHADOR BRACAL
13323	JOSE HENRIQUE DE ALMEIDA	27/09/1995	OPERADOR DE PA-CARREGADEI
15075	JOSE LEONIDAS OLIVEIRA	28/10/1998	TRABALHADOR BRACAL
7721	JOSE LUIZ DEZONNET	04/06/1984	TRABALHADOR BRACAL
8985	JOSE LUIZ FERREIRA	25/01/1988	OPERADOR DE VASSOURA-MECA
7722	JOSE LUIZ MENDES	04/06/1984	PINTOR DE VEICULOS
100060	JOSE MARIA DOS SANTOS	08/06/1984	JARDINEIRO
5591	JOSE NADIR DE CARVALHO	10/09/2007	MOTORISTA DE TRUCADO
9295	JOSE RAMOS FERREIRA	12/05/1988	SUPERVISOR
6206	JOSE ROSALVO DE OLIVEIRA	17/03/1981	OPERADOR DE RETRO-ESCAVAD
8415	JOSOEL CARVALHO	01/04/87	MOTORISTA DE CAMINHAO
6105	JULIO CESAR SCREMIN	02/02/1981	CARPINTEIRO
8681	LADEMIRO LITVIN	12/05/1987	PEDREIRO
4838	LAURENI DA CONCEICAO P SANTOS	14/03/1977	TORNEIRO MECANICO
8460	LAURO DIVINO MARCONDES DOS SANTOS	01/04/1987	TRABALHADOR BRACAL
6459	LEONARDO RODRIGUES	27/01/1982	CARPINTEIRO
6941	LEOVANIR MARTINS	17/05/1983	PINTOR VEÍCULOS
14590	LOURIVAL SUCELLA MARQUES	09/06/1998	ENCARREGADO DE SERVICO
6966	LUIS CARLOS BATISTA	19/07/1983	LATOEIRO
3395	LUIZ ALBERTO MARTINS DA SILVA	20/05/1971	OPERADOR DE MOTONIVELADOR
6763	LUIZ ANTONIO CAMARGO	22/06/1982	ENCARREGADO DE SERVICO
7735	LUIZ ARONES EVANGELISTA	05/10/1984	MOTORISTA DE ONIBUS
8375	LUIZ CARLOS SENDROSKI	12/06/1986	PINTOR DE PAREDES
8376	LUIZ CARLOS TONZE	12/06/1986	OPERADOR DE RETRO-ESCAVAD
8868	LUIZ CARLOS URBICHE	01/08/1987	AGENTE ADMINISTRATIVO II
9010	LUIZ FERNANDO SCHEMBERG	25/01/1988	PEDREIRO

6552	MANOEL JOSE DE SOUZA	05/03/1982	OPERADOR DE MOTONIVELADOR
9011	MANOEL MACHADO DOS SANTOS	25/01/1988	TRABALHADOR BRACAL
8379	MARIANO ZULKIEVICZ	12/06/1986	CALCETEIRO
9101	MAURI ANTUNES DE LIMA	09/03/1988	ELETRICISTA
7745	MAURO BAPTISTA DOS SANTOS	17/07/1984	AG.SEG. INSTITUCIONAL
9132	MIGUEL OLIVEIRA VAZ	24/03/1988	TRABALHADOR BRACAL
5667	NEREU RAMOS	02/01/1979	AGENTE ADMINISTRATIVO II
12684	NIVALDO BATISTA SOARES	20/12/1994	OPERADOR DE MOTONIVELADOR
7753	NOEL ALVES DE MEIRA	11/06/1984	ELETRICISTA
9640	OSCAR ANTONIO FREIRE	01/08/1989	MECANICO PESADO
9017	OSVALDO PAULA DE SOUZA	25/01/1988	TRABALHADOR BRACAL
6746	PAULO CORREA	15/06/1982	ESCRITURARIO II
5679	PEDRO ARRUDA GUARINO	26/03/1979	ENCARREGADO DE SERVICO
4484	RAUL JOSE DE OLIVEIRA E SILVA	13/02/1976	JARDINEIRO
9314	ROBERTO GONCALVES DA SILVA	25/04/1988	TRABALHADOR BRACAL
8015	ROGERIO ROTH	01/02/1986	SUPERVISOR
7022	SADY FIDELIZ DA LUZ	01/12/1982	MOTORISTA DE CAMINHÃO
6958	SALUSTIANO RIBEIRO	10/06/1983	CALCETEIRO
8990	SEBASTIAO BATISTA	25/01/1988	PEDREIRO
4732	SILVESTRE CORDEIRO DOS SANTOS	29/08/2007	CARPINTEIRO
7375	VAELCIO ROSA	03/09/1984	MECANICO INDUSTRIAL
8386	VALDIR APARECIDO GONCALVES	12/06/1986	MOTORISTA DE CAMINHAO
5084	VALDIR OTAVIO DE SOUZA	13/06/1977	PEDREIRO
14594	VEDOLINO RIBEIRO	15/06/1998	LAVADOR/LUBRIFICADOR
6972	VILSON DO PRADO	05/08/1983	CALCETEIRO
1418	WALDOMIRO OLENIK	04/11/1952	APOSENTADO
6869	WILSON MOREIRA DA SILVA	07/07/1982	TRABALHADOR BRACAL
8834	WILSON PUPO	01/07/1987	SUPERVISOR.

L E I Nº 1 4. 6 4 9, de 30/05/2023

Institui o Plano de Empregos, Carreira e Vencimentos da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná, decretou, na Sessão Extraordinária realizada no dia 24/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 127/2023, de autoria do Poder Executivo, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Capítulo I
ESTRUTURA DA CARREIRA E SUAS DIRETRIZES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos para os servidores públicos ocupantes do cargo de Guarda Civil Municipal da Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública de Ponta Grossa, que estrutura o quadro de pessoal efetivo e fixa as diretrizes do sistema de carreira e o seu desenvolvimento, mediante promoção.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Lei encontram-se fundados nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, e na valorização do servidor, na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas, bem como, nos seguintes:

I. proteção dos direitos humanos;
II. preservação da vida;
III. garantia do exercício da cidadania;
IV. proteção das liberdades públicas;
V. compromisso com a evolução social da comunidade;
VI. supremacia do interesse público;
VII. eficácia das açõe sinstitucionais;
VIII. patrulhamento preventivo;
IX. uso diferenciado da força;
X. hierarquia e disciplina.

Art. 2º A Carreira de Guarda Civil Municipal está voltada para a valorização e incentivo ao profissional que apresentar resultados para a melhoria da qualidade da segurança municipal, no apoio à população, aos bens, serviços e próprios do Município.

Art.3º A Carreira de Guarda Civil Municipal é pautada nos seguintes princípios básicos:

I. Mobilidade, que permita ao Guarda Civil Municipal progredir na Carreira, nos limites legais vigentes;

II. Valorização da qualificação e o desenvolvimento profissional corresponsável, que possibilite o estabelecimento de trajetórias na carreira;

III. O crescimento hierárquico e o crescimento vertical, de acordo com os critérios da presente Lei;

IV. Evolução salarial na carreira baseada na experiência, atualização, aperfeiçoamento profissional e na valorização do tempo de serviço prestado pelo empregado público municipal.

Capítulo II
EMPREGO PÚBLICO, CONCURSO PÚBLICO E INVESTIDURA

Art. 4º O emprego público de Guarda Civil Municipal implica na proteção de bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do Município, que abrangem os de uso comum, os de uso especial e os dominiais, bem como prevenir e inibir, pela presença e vigilância, condutas que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais e contra a população que se utiliza dos citados, objetivando assegurar os direitos humanos fundamentais, proteção à vida, proteção do patrimônio, dos bens, dos serviços e das instalações públicas municipais em conformidade com a legislação vigente.

Art. 5º A admissão no Emprego Público dar-se-á por concurso público, sendo na Classe A, Referência 1, Guarda Civil Municipal Terceira Classe.

Parágrafo único. O vencimento básico inicial será o indicado na tabela constante no Anexo II próprio da presente Lei.

Art. 6º O concurso público, de que trata o artigo anterior, deverá ser composto das seguintes fases, de caráter eliminatório e/ou classificatório:

I. prova escrita de conhecimentos, e nos termos do que dispuser o Edital de Concurso;
II. prova de aptidão física;
III. avaliação psicológica, inclusive com análise de perfil para o emprego;
IV. exame médico ocupacional;
V. Investigação de conduta.

§ 1º As fases, acima relacionadas, poderão ser realizadas em etapas distintas conforme edital específico.

§ 2º O Edital do Concurso Público determinará, entre os candidatos classificados em cada etapa, o número daqueles que poderão participar das etapas posteriores, observada a ordem classificatória.

§ 3º O grau de escolaridade para o concurso público para o Emprego Público de Guarda Civil Municipal será, no mínimo, o ensino médio completo.

§ 4º Aprovado no concurso, o candidato será admitido no emprego de Guarda Civil Municipal e, de imediato, matriculado no curso deformação de Guarda Civil Municipal.

Art.7º Serão estáveis os Guardas Civis Municipais nos termos da legislação vigente.

Capítulo III
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 8º Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I. Carreira – o conjunto de níveis, classes e referências de natureza operacional semelhante, dispostos em ordem crescente, segundo a complexidade das atribuições, merecimento e antiguidade do Guarda Civil Municipal;

II. Emprego Público - corresponde ao conjunto de atribuições e responsabilidades, previstas na estrutura da carreira;

III. Efetivo - corresponde ao número de Guardas Civis Municipais aprovados em concurso público e investidos para tal emprego pelo Município de PontaGrossa;

IV. Enquadramento - posicionamento do empregado no quadro de pessoal de acordo com critérios estabelecidos pelo Plano de Empregos, Carreira e Vencimentos dos Guardas Civis Municipais;

V. Vencimentos – a faixa composta por níveis salariais;

VI. Classe - conjunto de atribuições diferenciadas, de acordo com o grau de complexidade e responsabilidada das atividades;

VII. Nível - a posição distinta na faixa de vencimentos de cada nível, ocupada pelos respectivos titulares do emprego,na tabela salarial;

VIII. Crescimento Hierárquico - passagem de uma classe para a seguinte, dentro do mesmo nível, mediante procedimento específico;

IX. Crescimento Vertical - passagem para um nível imediatamente superior, na mesma referência do nível inferior, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, observando o interstício de dois anos a contar do avanço anterior, que ocorrerá automaticamente, com o acréscimo de 3% (três por cento);

X. Formulário de Avaliação - instrumento no qual estão contidos os dados que envolvem aspectos referentes ao desempempenho das atividades próprias do emprego, bem como aspectos de desenvolvimento profissional, previstos para a realização e obtenção do crescimento hierárquico;

XI. Curso de Formação Técnico-Profissional – tem como objetivo proporcionar um conjunto de instrumentos que colaborem para a capacitação e qualificação dos empregados públicos da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa, subsidiando suas ações para um melhor desempenho de suas funções diante das demandas de trabalho, realizando a formação dos Guardas Civis Municipais.

Capítulo IV
DA ESTRUTURA DA CARREIRA E COMPETÊNCIAS

Art. 9º A Carreira de Guarda Municipal é constituída pelo emprego de Guarda Municipal, estruturada em 3 (três) classes e 6 (seis) crescimentos hierárquicos, conforme anexo I da presente Lei:

Classe A:
Guarda Civil Municipal Terceira Classe
Guarda Civil Municipal Segunda Classe
Guarda Civil Municipal Primeira Classe

Classe B:
Guarda Civil Municipal Coordenador
Guarda Civil Municipal Subinspetor

Classe C:
Guarda Civil Municipal Inspetor

§ 1º Atribuições e Funções Gerais dos Guardas Civis Municipais: realizar patrulhamento preventivo permanente no território do Município, no uso do poder de polícia administrativa, para proteção e segurança interna e externa dos prédios públicos municipais, parques, jardins, praças, teatros, escolas, museus, bibliotecas, cemitérios, mercados, feiras livres entre outros; protegê-los dos crimes contra o patrimônio; orientar o público e o trânsito de veículos e pedestres, fiscalizar o trânsito, prevenir a ocorrência de qualquer ilícito penal, prevenir sinistros, atos de vandalismo e danos ao patrimônio e, ainda, garantir os serviços de responsabilidade do Município, sua ação fiscalizadora no desempenho das atividades, e, auxiliar nas tarefas atribuídas à Defesa Civil do Município, na ocorrência de calamidades públicas ou sinistros, e demais atividades administrativas determinadas pelo superior hierárquico.

§ 2º Guarda Civil Municipal Terceira Classe: realizar patrulhamento preventivo permanente no território do município para a proteção dos bens, serviços e instalações do município, bem como garante os serviços de responsabilidade do município e sua ação fiscalizadora, faz o patrulhamento ostensivo das escolas, das unidades de saúde, e de todas as unidades descentralizadas do município, com rotas de atendimento constante em torno destes locais e ainda atendendo a todas as ocorrências resultantes desses, para tal podendo compor o Grupamento Patrimonial Tático ou em Postos Fixos com as mesmas funções permanecendo até o final do estágio probatório.

a) o Guarda Civil Municipal que não possua o curso de formação permanecerá na classe de Guarda Civil Municipal Terceira Classe e a ele destina-se somente suas atribuições em Postos Fixos, até concluírem o curso de formação, podendo, a partir desta formação compor o Grupamento Patrimonial Tático e seguindo a carreira.

§ 3º Guarda Civil Municipal Segunda Classe: realizar patrulhamento preventivo permanente no território do Município para a proteção de bens, serviços e instalações do município, bem como garantir os serviços de responsabilidade do Município e sua ação fiscalizadora. Serão enquadrados como GCM Segunda Classe aqueles que cumprirem e tenham sido aprovados no Estágio Probatório Obrigatório, além da conclusão do Curso de Formação. O GCM Segunda Classe realizará orientação das ações locais do Guarda Civil Municipal Terceira Classe, sendo seu superior hierárquico, corresponsável pelas ações tomadas pela equipe local e a orientação dos trabalhos realizados, sejam eles em viaturas ou em postos de trabalho, podendo realizar serviços administrativos onde seja necessário e compor Grupamentos, bem como atuar em Postos Fixos.

§ 4º Guarda Civil Municipal Primeira Classe: realizar patrulhamento preventivo permanente no território do município para o atendimento da população, proteção dos bens, serviços e instalações do município e garantir os serviços de responsabilidade do município, e sua ação fiscalizadora, tendo em suas atribuições como sua função principal a coordenação das equipes dos diversos grupamentos dentro do organograma da Guarda Civil Municipal, com maior tempo de trabalho, tem a capacidade de coordenar tais equipes, sendo superior hierarquicamente ao Guarda Civil Municipal Terceira e Segunda Classe, corresponsável pelas ações e decisões tomadas pelas equipes de sua subordinação.

§ 5º Guarda Civil Municipal Coordenador: realizar patrulhamento preventivo permanente no território do Município para a proteção de bens, serviços e instalações, bem como garantir os serviços de responsabilidade do Município e sua ação fiscalizadora, sendo responsável pela coordenação das equipes em escala nos Grupamentos, orientando-os para as atividades que lhes forem designadas, supervisionando, coordenando e fiscalizando a documentação elaborada pelo GCM Primeira Classe, além de planejamento e operacionalização. Ficará responsável pelo controle das trocas de folgas e folha ponto das equipes em escala, podendo realizar serviços administrativos onde seja necessário. Para enquadramento como GCM Coordenador, faz-se obrigatória a formação em curso superior em qualquer área.

§ 6º Guarda Civil Municipal Subinspetor: Realizar patrulhamento preventivo permanente no território do Município para a proteção de bens, serviços e instalações do município, bem como garantir os serviços de responsabilidade do Município e sua ação fiscalizadora, sendo responsável por inspecionar todas as Unidades da GCM, assessorando o inspetor nas suas atribuições administrativas e operacionais, atuando como Comandante do Grupamento a que for designado, bem como desempenhar outras atribuições que lhe forem determinadas pelos seus superiores e constantes nas normas e legislação vigente. Ficará responsável pela elaboração das escalas de trabalho dos Grupamentos, podendo realizar serviços administrativos onde seja necessário. Para enquadramento como GCM Subinspetor, faz-se obrigatória a formação em curso superior em qualquer área.

§ 7º Guarda Civil Municipal Inspetor: atuará como auxiliar imediato na tomada de decisões do Comando da Guarda Municipal, realizando inerentes à função, as quais incluem garantir a execução dos serviços de responsabilidade da GCM nas suas diversas atuações, sendo responsável pela coordenação dos trabalhos técnicos, após recebimento das estatísticas criminais analisadas pelo Grupamento competente, com posterior emprego da resposta operacional adequada à região, bem como serviços administrativos e operacionais de seus subordinados, com distribuição de equipes, se necessário. Para enquadramento como GCM Inspetor, faz-se obrigatória a formação em curso superior em qualquer área, podendo exercer as funções de chefia do Art. 12 do plano em questão.

Art. 10 O efetivo de Coordenadores, Subinspetores e Inspetores da Guarda Civil Municipal obedecerá a seguinte proporção do efetivo:

I. Guarda Civil Municipal Terceira Classe;
II. Guarda Civil Municipal Segunda Classe;
III. Guarda Civil Municipal Primeira Classe;
IV. Guarda Civil Municipal Coordenador: 12%(doze por cento);
V. Guarda Civil Municipal Subinspetor: 10%(dez por cento);
VI. Guarda Civil Municipal Inspetor: 10%(dez por cento).

Parágrafo único. Os percentuais referentes aos Guardas Civis Municipais Terceira, Segunda e Primeira Classe, serão variáveis, de acordo com o efetivo existente e com as promoções ocorridas dentro da Classe A.

Art. 11 Para cumprir o previsto no artigo 10 desta lei será obrigatório à abertura de vagas para que sejam respeitados os percentuais do referido artigo.

Capítulo V
DAS FUNÇÕES DE CHEFIA

Art. 12 Ficam criadas na estrutura da Guarda Civil Municipal as seguintes Funções de Chefia:

I. Comandante;
II. Subcomandante;
III. Corregedor;
IV. Ouvidor;
V. 05 (cinco) Chefias de Divisão de Operação.

Art. 13 A forma de escolha das funções trazidas pelo Artigo 12 do presente plano se dará tão somente entre os Guardas Civis Municipais Inspetores, os quais serão indicados pelo Comandante da Guarda Civil Municipal e escolhidos pelo Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública e nomeados pelo Prefeito Municipal, exceto Comandante, Corregedor e Ouvidor os quais serão indicados pelo Secretário Municipal e nomeados pelo Prefeito.

Art. 14 Os Inspetores nomeados para as funções de chefia terão o mandato de dois anos podendo ser prorrogado por mais dois anos pelo Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública.

Parágrafo único. Em caso de nova designação para uma das funções de chefia deverá ser observado o interstício de dois anos em efetivo trabalho na Guarda Civil Municipal.

Art. 15 Será destituído da função de chefia o Guarda Civil Municipal que incorrer em qualquer das seguintes hipóteses:

I. Preso cautelar ou preventivamente e ou condenado a pena privativa de liberdade;
II. preso cautelar ou preventivamente em crimes tipificados na Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha;
III. suspensão disciplinar;
IV. estiver em gozo de licenças sem vencimentos, ou afastamentos de quaisquer espécies, exceto acidentes de trabalho, auxílio-doença até o limite do previsto no artigo 14 da presente lei e licença maternidade.

§1º Os incisos do presente artigo se aplicam também as Funções de Chefia de Corregedor e Ouvidor, estando condicionado ao previsto no § 2º do Artigo 13 da Lei nº 13.022/2014.

§ 2º O Ouvidor e o Corregedor terão mandato de quatro anos, com início no segundo ano do mandato dos Agentes Políticos.

§ 3º Os ocupantes das funções de Ouvidor e Corregedor serão destituídos pelo voto da maioria absoluta dos membros da Câmara Municipal, mediante denúncia formulada pelo Prefeito Municipal, acompanhada das provas.

§ 4º No juízo de admissibilidade do processo de destituição, a Câmara Municipal poderá suspender o Ouvidor e o Corregedor preventivamente, pelo voto da maioria dos membros da comissao processante.

§ 5º Suspensos, o Ouvidor e o Corregedor, aguardarão o processamento, exercendo funções em local designado pelo Comandante.

Art. 16 O exercício das funções previstas no Artigo 12 são privativas do empregado público efetivo, escolhidos dentre os Inspetores da Guarda Civil Municipal, com as seguintes competências:

I. Comandante:

a) exercer o Comando da Guarda Civil Municipal;
b) coordenar e supervisionar os Guardas Civis Municipais;
c) manter-se integrado com os dirigentes públicos e privados;
d) propor medidas para o aperfeiçoamento da Guarda Civil Municipal e do desenvolvimento de suas atividades;
e) dar conhecimento aos seus subordinados das ordens emanadas do Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública;
f) ministrar instrução aos seus subordinados;
g) coordenar as Chefias da Guarda Civil Municipal;
h) auxiliar a Ouvidoria e a Corregedoria no cumprimento de suas funções institucionais.

II. Subcomandante:

a) assessorar diretamente o Comandante da Guarda Civil Municipal como seu principal adjunto;
b) substituir o Comandante da Guarda Civil Municipal em suas faltas e/ou impedimentos;
c) fiscalizar as atividades do Setor de Apoio e administrativo da Guarda Civil Municipal, zelando pelas atividades organizacionais;
d) requisitar e/ou elaborar os relatórios que lhe forem solicitados;

e) responsabilizar-se, sob a orientação do Comandante da Guarda Civil Municipal, pelas atividades de relações públicas da Corporação;
f) representar a Corporação sempre que designado pelo Comandante da Guarda Civil Municipal;
g) propor ao Comandante a escala de férias dos integrantes da Corporação;
h) apresentar ao Comandante a proposta de distribuição dos integrantes da Corporação pelas diversas Áreas e Setores Operacionais;
i) desincumbir-se de outras atividades que lhe forem cometidas pelo Comandante da Guarda Civil Municipal ou pelo Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública;
j) auxiliar a Ouvidoria e a Corregedoria no cumprimento de suas funções institucionais.

III. Corregedor:

a) Exercer as funções de Corregedor da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa;
b) Assistir o Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública nos assuntos disciplinares e dar o devido andamento às representações ou denúncias fundamentadas que receber relativa aos integrantes da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa;
c) Apurar as infrações disciplinares atribuídas aos Guardas Civis Municipais de Ponta Grossa;
d) Arquivar e manter sob sua guarda todas as sindicâncias e processos administrativos disciplinares instaurados no âmbito da Guarda Civil Municipal, conclusos, após as providências cabíveis para referências quando necessários;
e) Promover estudos e propor sugestões em colaboração com os demais órgãos da administração, objetivando aprimorar o serviço da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa;
f) Elaborar e publicar, anualmente, relatório de suas atividades;
g) Realizar seminários, pesquisas, cursos e instruções acerca de assuntos de interesse da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa, no que tange às questões de ética e condutas disciplinares;
h) Decidir, preliminarmente, sobre as representações ou denúncias fundamentadas que receber, indicando as providências cabíveis;
i) Manifestar-se sobre assuntos de natureza disciplinar que devam ser submetidos à apreciação do Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública, bem como auxiliar na indicação da composição das comissões sindicantes e processantes;
j) Dirigir, planejar, coordenar e supervisionar as atividades, assim como distribuir os serviços da Corregedoria da Guarda Civil Municipal;
k) Apreciar e encaminhar as representações que lhe forem dirigidas relativamente à atuação irregular de Guardas Civis Municipais, e, do mesmo modo, aos Guardas Civis Municipais cedidos a outros órgãos, bem como sugerir ao Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública a instauração de sindicâncias administrativas e de procedimentos disciplinares, para a apuração de infrações administrativas atribuídas aos referidos Guardas Civis Municipais;
l) Promover, quando as circunstâncias assim o exigirem, a realização de diligências, levantamento e coleta de informações dos integrantes da Guarda Civil Municipal que estiverem envolvidos em qualquer situação que contrarie as legislações as quais estejam subordinados;
m) Avocar, excepcional e fundamentadamente, processos administrativos disciplinares e sindicâncias administrativas instauradas para apuração de infrações administrativas atribuídas a Guardas Civis Municipais;
n) Responder às consultas formuladas pelos órgãos da Administração Pública sobre assuntos de sua competência;
o) Acompanhar procedimentos disciplinares em curso no âmbito da Secretaria Municipal de Segurança Pública;
p) Sugerir ao Comandante da Guarda Civil Municipal correições a respeito de condutas e procedimentos dos Guardas Civis Municipais;
q) Proceder, pessoalmente, às correições nas comissões sindicantes e processantes que lhe são subordinadas;
r) Solicitar, junto às demais secretarias do Município ou qualquer outro órgão, entidade ou instituições privadas, informações e documentos necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da Corregedoria;
s) Exercer a chefia da Corregedoria da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa com atribuições de orientação e fiscalização das atividades funcionais e conduta dos membros;
t) O Corregedor da Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa, mediante despacho fundamentado, poderá rejeitar ou determinar o arquivamento de qualquer reclamação ou representação que lhe seja dirigida com anuência do Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública.

IV. Ouvidor:

a) Receber, examinar e encaminhar reclamações, sugestões, elogios e denúncias acerca das condutas dos dirigentes e integrantes da Guarda Civil Municipal e das atividades do órgão;
b) Propor soluções, oferecer recomendações e informar os resultados aos interessados, garantindo-lhes orientação, informação e resposta;
c) Realizar diligências na Guarda Civil Municipal, juntamente com o Corregedor, sempre que necessário para o desenvolvimento de seus trabalhos;
d) Manter sigilo sobre denúncias e reclamações, bem como sobre sua fonte;
e) Disponibilizar serviço gratuito, por meio de telefone ou internet, destinado a receber denúncias ou reclamações relacionadas à Guarda Civil Municipal;
f) Sugerir e propor ao Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública a realização de apurações de toda e qualquer denúncia que possa caracterizar, ao menos em tese, atos ilegais;
g) Encaminhar as denúncias dos Guardas Civis Municipais diretamente à Corregedoria da Guarda Civil Municipal para as providências cabíveis;
h) Apoiar tecnicamente a representação da Secretaria Municipal da Segurança Pública junto aos sistemas administrativos de ouvidoria;
i) Realizar, promover e participar de seminários, pesquisas e cursos versando assuntos de interesse da Ouvidoria;
j) Manter atualizado arquivo de documentação relativa às reclamações, denúncias e sugestões recebidas.

V. Chefe de Divisão Operacional:

a) Coordenar as divisões dentro da estrutura existente ou que forem criadas na Guarda Civil Municipal;
b) Executar os trabalhos técnicos, operacionais e administrativos;
c) Desempenhar outras atribuições inerentes as suas funções que lhe forem determinadas pelos seus superiores e constantes nas normas e legislação vigente.

Art. 17 Aos Guardas Civis Municipais nomeados para exercerem as funções de chefia constantes do artigo 12 desta Lei, será devido o pagamento conforme anexo desta Lei.

Art. 18 A Gratificação de Segurança será atribuída aos integrantes ao Guarda Civil Municipal, em valor mensal, conforme anexo V desta lei.

§ 1º A Gratificação de Segurança será devida exclusivamente aos empregados que exercerem suas atividades munidos de arma de fogo, cedida pela Administração e em postos de serviço cujas condições de trabalho coloquem em risco sua integridade física, conforme critérios a serem estabelecidos pelo Poder Executivo.

§ 2º O recebimento da Gratificação de Segurança, está condicionado ao efetivo exercício do emprego de Guarda Civil Municipal, não se incorporando, para qualquer efeito, aos vencimentos dos empregados públicos beneficiados.

§ 3º Fica vedado o pagamento da Gratificação de Segurança aos empregados públicos afastados do exercício de suas funções.

Capítulo VI
DAS PROGRESSÕES

Seção I
Do Crescimento Vertical

Art.19 O crescimento vertical consiste na passagem para outro nível imediatamente superior, na mesma referência do nível inferior, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, observando o interstício de dois anos a contar do avanço anterior, que ocorrerá automaticamente, com o acréscimo de 3% (três por cento).

Seção II
Do Crescimento Hierárquico

Art. 20 A evolução hierárquica do Guarda Civil Municipal será por tempo de serviço efetivamente exercido na Guarda Civil Municipal de Ponta Grossa, desempenho e merecimento, desde que estejam no efetivo exercício das atribuições do emprego.

Parágrafo único. Não participarão do crescimento hierárquico os Guardas Civis Municipais, que estiverem em gozo de licenças sem vencimentos, ou afastamentos de quaisquer espécies, exceto acidentes de trabalho e licença maternidade, auxílio-doença até o limite de seis meses e ou que tiver sofrido mais de duas penalidades disciplinares de suspensão durante o período da avaliação.

Art. 21 O crescimento hierárquico dar-se-á por tempo de serviço e por merecimento, consistindo na passagem para a imediatamente superior, condicionado à disponibilidade de vagas, exceto aos abrangidos pelo Artigo 10, § 1º do presente plano.

Art. 22 O Guarda Civil Municipal, que obtiver classificação para o crescimento hierárquico, passará para a classe seguinte com o ganho sobre a referência que ocupava, as quais serão nos seguintes percentuais:

§ 1º O valor atribuído na Classe A será de:

I. 5% (cinco por cento) aos Guardas Civis Municipais Segunda Classe sobre o salário-base dos Guardas Civis Municipais Terceira Classe;
II. 5% (cinco por cento) aos Guardas Civis Municipais Primeira Classe sobre o salário-base dos Guardas Civis Municipais Segunda Classe.

§ 2º O valor atribuído na Classe B será de 5% (cinco por cento) aos Guardas Civis Municipais Coordenadores sobre o salário-base dos Guardas Civis Municipais Primeira Classe.

§ 3º O valor atribuído na Classe C será de:

I. 5% (cinco por cento) aos Guardas Civis Municipais Subinspetores sobre o salário-base dos Guardas Civis Municipais Coordenadores;
II. 5% (cinco por cento) aos Guardas Civis Municipais Inspetores sobre o salário-base dos Guardas Civis Municipais Subinspetores.

Art. 23 O Crescimento Hierárquico na Classe A, se dará nas seguintes condições:

I. 03 (três) anos de serviço na classe anterior, quando a progressão for a de Guarda Civil Municipal Segunda Classe;
II. 05 (cinco) anos de serviço na classe anterior, quando a progressão for a de Guarda Civil Municipal Primeira Classe;
III. Ter, no mínimo, conceito 'Bom', aferido no Formulário de Avaliação.

Art. 24 Para evolução na carreira de Coordenador, Subinspetor e Inspetor, deverão ser preenchidas as seguintes condições:

I. Ter no mínimo Curso Superior em qualquer área;
II. Ter, no mínimo, conceito 'Bom', aferido no Formulário de Avaliação.
III. Condicionada a realização de 200 h/aula em cursos voltados para a área de Segurança Pública.

Art. 25 O Crescimento Hierárquico nas Classes B e C, nas seguintes condições:

I. 04 (quatro) anos de serviço na classe anterior, quando a progressão for a de Guarda Civil Municipal Coordenador;
II. 04 (quatro) anos de serviço na classe anterior, quando a progressão for a de Guarda Civil Municipal Subinspetor;
III. 04 (quatro) anos de serviço na classe anterior, quando a progressão for a de Guarda Civil Municipal Inspetor.

Parágrafo único. A hipótese prevista no caput deste artigo pressupõe que o empregado público seja Guarda Civil Municipal Primeira Classe, com conceito "Bom", conforme processo de avaliação, respeitando o limite das vagas existentes.

Art. 26 Alcançarão o crescimento hierárquico nas Classes B e C os candidatos que, de acordo com o número de vagas, e o previsto no Artigo 24 da presente Lei.

Parágrafo único. Em caso de empate, prevalecerá o mais antigo, considerada a data do Curso de Formação Técnico-Profissional de Guarda Civil Municipal, e, em seguida, o mais velho; persistindo a situação, o de melhor colocação no Curso de Formação Técnico-Profissional de Guarda Civil Municipal.

Art. 27 Para a realização de cada procedimento de crescimento hierárquico, a administração fixará as vagas a serem ofertadas, com ampla publicidade para que todos os interessados possam participar.

Seção III
Das Avaliações para o Crescimento Hierárquico

Art. 28 O Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública indicará uma Comissão de Avaliação a qual será responsável por realizar todos os procedimentos para o Crescimento Hierárquico, a qual ficará responsável por preencher o Formulário de Avaliação.

§1º A Comissão de Avaliação será constituída a cada 4 (quatro) anos, sendo que o período avaliado de cada Guarda Civil Municipal será dos últimos 4 (quatro) anos da última avaliação, onde a Comissão apresentará o resultado até a data limite de 1º de agosto, sendo efetivada a partir do dia 1º de setembro.

§2º A Comissão de Avaliação, de que trata este artigo, será indicada pelo Secretário de Segurança Pública e composta por 05 (cinco) Guardas Civis Municipais Inspetores, que não estejam submetidos à avaliação e tenham ascendência hierárquica sobre os avaliados e 1 (um) representante do setor responsável pelo Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública.

§3º Todas as informações, contidas no Formulário de Avaliação, deverão ser respaldadas por documentação comprobatória e cópias, as quais serão apensas ao documento de avaliação.

§4º Das decisões tomadas pela Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública caberá pedido de reconsideração, no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação em Diário Oficial do Crescimento Hierárquico, inclusive em relação à decisão emitida pela Comissão de Avaliação.

§ 5º O Presidente da Comissão emitirá decisão fundamentada, dentro do prazo de 5 dias a contar do recebimento dos autos, da qual será dada ciência ao recorrente mediante notificação pessoal ou se este se negar a receber, mediante publicação da mesma no Diário Oficial do Município, a qual será incluída no processo eletrônico.

§ 6º Da decisão do Presidente da comissão cabe recurso em única instância administrativa dirigido ao Secretário Municipal de Segurança e Cidadania, no prazo de 5 dias a contar do recebimento da notificação ou de sua publicação, o qual será incluído no processo eletrônico pelo setor Administrativo da SMCSP.

§ 7º O Secretário Municipal de Segurança e Cidadania decidirá de forma motivada no prazo de 5 dias a contar do recebimento dos autos, com comunicação da decisão ao recorrente de forma pessoal ou, se este se negar a receber, por publicação no Diário Oficial do Município.

Art. 29 No Formulário de Avaliação, que constitui o AnexoIII da presente Lei, serão registrados e pontuados os seguintes critérios:

I. Responsabilidade;
II. Iniciativa e Liderança;
III. Comprometimento Profissional;
IV. Postura Profissional;
V. Relacionamento Interpessoal;
VI. Comunicação;
VII. Apresentação Pessoal.

Parágrafo único. Os critérios de avaliação previstos neste artigo poderão ser complementados no Regimento Interno da Guarda Civil Municipal, por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 30 Para cada aspecto avaliado será atribuído um conceito, que variará da seguinte forma:

I. Excepcional: para aqueles que apresentarem um desempenho exemplar, aliado ao desvelo com a causa pública obtido pela superação do exigido legalmente, podendo variar entre 9 e 10 pontos;

II. Ótimo: para aqueles que apresentarem desempenho exemplar, podendo variar entre 8 e 8, 9 pontos;

III. Bom: para aqueles que apresentarem desempenho satisfatório, podendo variar entre 7 e 7,9 pontos;

IV. Regular: para aqueles que apresentarem desempenho entre 5 e 6,9 pontos;

V. Insuficiente: para aqueles que apresentarem desempenho entre 0 e 4,9 pontos.

Art. 31 O resultado da avaliação será correspondente a soma dos componentes do artigo 30, sendo a média de pontos dos aspectos trazidos pelo artigo 29 do Formulário de Avaliação.

Art. 32 O resultado obtido no Formulário de Avaliação será encaminhado pela Comissão Avaliadora para anotação descritiva em ficha própria dos documentos apresentados pelos beneficiários do crescimento, seguida do encaminhamento da relação com os nomes de cada Guarda Civil Municipal promovido, para publicação no Diário Oficial do Município.

Art. 33 Os registros do Formulário de Avaliação, após a tabulação dos resultados, sendo o documento, após processado, arquivado junto aos assentamentos do empregado público.

Art. 34 Os casos omissos na presente Lei serão resolvidos pela Comissão de Avaliação e pelo titular da Secretaria Municipal Cidadania e Segurança Pública.

CAPÍTULO VII
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 35 O integrante da carreira de Guarda Civil Municipal deverá qualificar-se, aperfeiçoar-se e especializar-se na área própria de sua carreira, objetivando a capacitação permanente através de programas de formação e aperfeiçoamento de caráter obrigatório e desenvolvimento continuado.

Parágrafo único. A Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública deverá garantir oportunidades de condicionamento físico permanente a todos os seus integrantes.

Art. 36 O empregado público da Guarda Civil Municipal portador de diploma de nível superior fará jus a um adicional, trazido pelo anexo IV.

Art. 37 A remuneração do empregado público Guarda Civil Municipal corresponderá ao padrão e referência da tabela constante no Anexo II, acrescida das vantagens pecuniárias, a que fizer jus, na forma da Lei municipal nº 4.284/1989.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 38 A remuneração dos Guardas Civis Municipais admitidos até a entrada em vigor desta lei, para efeito de enquadramento na nova tabela de remuneração será integrada por: vencimento do nível básico e biênio previsto em legislação específica.

Art. 39 O primeiro procedimento de enquadramento para o atual efetivo da Guarda Civil Municipal obedecerá aos seguintes princípios:

§ 1º Os Guardas Civis Municipais admitidos até a criação do presente plano serão enquadrados no emprego de Guarda Civil Municipal Primeira Classe de acordo com seu nívelna tabela salarial, desde que tenham o Curso de Formação.

§ 2º Os Guardas Civis Municipais que não tenham o Curso de Formação serão enquadrados no emprego de Guarda Civil Municipal Terceira Classe de acordo com seu nível na tabela salarial.

Art. 40 O primeiro preenchimento de vagas dos empregos de Guardas Civis Municipais Coordenadores, Subinspetores e Inspetores ocorrerá dentro de 30 (trinta) dias a partir da vigência da presente Lei, respeitando os previstos nos Artigos 20 e 24 e em caso de empate, prevalecerá o mais antigo, considerada a data do Curso de Formação Técnico-Profissional de Guarda Civil Municipal, e, em seguida, o mais velho; persistindo a situação, o de melhor colocação no Curso de Formação Técnico-Profissional de Guarda Civil Municipal.

Art. 41 Para o primeiro preenchimento de vagas dos empregos de Guardas Civis Municipais Coordenador, Subinspetor e Inspetor será criada uma Comissão Especial de Avaliação indicada pelo Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública à qual será responsável por realizar todos os procedimentos para o primeiro crescimento hierárquico, ficando responsável por preencher o Formulário de Avaliação.

§ 1º A Comissão Especial de Avaliação será constituída única e exclusivamente para o primeiro preenchimento de vagas, sendo que o período avaliado de cada Guarda Civil Municipal será dos últimos 4 (quatro) anos, onde a Comissão apresentará o resultado.

§ 2º A Comissão Especial de Avaliação, de que trata este Artigo, será composta por 5 (membros), sendo 3 (três) Guardas Civis Municipais, onde no mínimo um destes será da Comissão dos eleitos pelos Guardas Civis Municipais para a elaboração do presente plano, 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração e de Recursos Humanos e 1 (um) representante da Procuradoria Municipal.

§ 3º Todas as informações, contidas no Formulário de Avaliação, deverão ser respaldadas por documentação comprobatória e cópias, as quais serão apensas ao documento de avaliação.

§ 4º Os Guardas Civis Municipais que fizeram parte da Comissão Especial de Avaliação e eventualmente participarem deste primeiro preenchimento de vagas serão avaliados diretamente pelo Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública.

§ 5º Das decisões tomadas pela Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública caberá pedido de reconsideração, no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação em Diário Oficial do Crescimento Hierárquico, inclusive em relação à decisão emitida pela Comissão Especial de Avaliação.

§ 6º A Comissão Especial de Avaliação levará em consideração o disposto nos Artigos 29 a 34 da presente Lei.

Art. 42 No primeiro enquadramento para as funções de chefia previstas no Artigo 12 da presente Lei, os Guardas Civis Municipais seguem o prazo trazido pelo Artigo 14 iniciará a partir da vigência desta Lei.

Art. 43 Ficam transferidas e substituídas as seguintes funções gratificadas, constantes do Anexo III da Lei nº 4.284/1989 e alterações posteriores para os Anexos desta lei, da seguinte forma:

I. Uma função Chefe de Seção, ora denominada Seção de apoio técnico do Videomonitoramento (FG-07), Uma função Chefe de Seção, ora denominada Seção de apoio Técnico em Instalação e Manutenção (FG-07), Uma função Chefe de Divisão, ora denominada Chefe de Divisão de Reserva de Armamento e Instrutor de Tiro (FG-09), Uma função Chefe de Divisão, ora denominada Chefe de Divisão Administrativa (FG-09) e Uma função Chefe de Divisão, ora denominada Chefe de Divisão de Cidadania (FG-11) serão substituídas pela Função de Chefia de Divisão Operacional, agrupadas conforme Anexo VI desta Lei;
II. Uma função Chefe de Serviço, ora denominada Ouvidoria SMCSP (FG-12) será substituída pela Função de Chefia Ouvidor, agrupada conforme Anexo VI desta Lei;
III. Uma função Chefe de Serviço, ora denominada Corregedoria da Guarda Civil Municipal (FG-12) será substituída pela Função de Chefia Corregedor, agrupada conforme Anexo VI desta Lei;;
IV. Uma funçao Chefe de Serviço, ora denominada Coordenador Operacional da COMPEDEC (FG-13) será substituída pela Função de Chefia

Coordenador da Defesa Civil, agrupada conforme Anexo VI desta Lei;

V. Uma funçao Chefe de Serviço, ora denominada Subcomandante da Guarda Civil Municipal (FG-11) será substituída pela Função de Chefia Subcomandante; agrupada conforme Anexo VI desta Lei;

VI. Uma função Coordenador, ora denominada Comandante da Guarda Civil Municipal (FG-14) será substituída pela Função de Chefia Comandante, agrupada conforme Anexo VI desta Lei.

Art. 44 Eventuais gratificações da Secretaria Municipal Cidadaniae Segurança Pública que não estejam previstas nesse plano, atenderão às seguintes regras:

I. se, dentro das novas regras previstas, o empregado não for agraciado com gratificação, receberá a título de gratificação pessoal - apartada dos vencimentos do nível, o valor da média das gratificações de função recebidas nos últimos 12 meses antes da publicação da lei, mesmo que na data da publicação da lei o empregado não esteja percebendo gratificação;

II. se, dentro das novas regras, o empregado mantiver a percepção de gratificação, todavia em menor valor da que obteria na forma do item I, receberá a nova gratificação e o restante a título de vantagem pessoal e, no caso de vir a perder a nova gratificação, aplicar-se-á, a regra prevista no item I, ou seja, manterá a média do valor recebido como vantagem pessoal;

III. se, dentro das novas regras o empregado mantiver a percepção de gratificação, todavia em valor igual ou maior do que o recebido anteriormente, não receberá complementação salvo se vier a ser destituído da referida função, ocasião em que se aplicará as regras do item I;

IV. o recebimento de valor especifico além do salário básico, seja a título de vantagem pessoal ou função gratificada ou adicional, sujeita o empregado à realização de atividades específicas atribuídas por decreto, além daquelas gerais pertinentes ao emprego público.

Art. 45 No primeiro enquadramento ficam assegurados aos Guardas Civis Municipais os mesmos vencimentos, sendo que em caso de valores abaixo, estes deverão receber um complemento salarial.

§1º Para os fins do caput do presente Artigo a complementação prevista é devida aos atuais ocupantes de funções de chefia que forem substituídas na forma do Artigo 42, desde que permaneçam ocupando as funções chefias criadas nessa Lei, enquanto não sejam exonerados de tais funções, quando deixaram de ter direito a complementação salarial.

§ 2º Fica vedado ao Guarda Civil Municipal a ascensão hierárquica, caso esteja em exercício de função diversa do emprego de Guarda Civil Municipal, exceto os cedidos para a Defesa Civil.

Art. 46 Para os Guardas Civis Municipais, poderão ser estabelecidas outras gratificações criadas pela lei geral de gratificações.

Art. 47 O Guarda Civil Municipal designado para o emprego em comissão de Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública, permanecerá vinculado ao Quadro de Pessoal desta Lei e perceberá a diferença de remuneração em face do emprego comissionado na forma de complemento salarial.

Art. 48 Ficam criados os empregos públicos de Guarda Civil Municipal, com formação de Nível Médio, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho na seguinte forma:

Quantidade	Denominação/ Classe A	Carga Horária diária	Vencimento Base
369	Guarda Civil Municipal Terceira Classe	8	Referência 1 conforme Anexo II
Variável por promoções	Guarda Civil Municipal Segunda Classe	8	conforme Anexo II
Variável por promoções	Guarda Civil Municipal Primeira Classe	8	conforme Anexo II
12% do efetivo contratado	Guarda Civil Municipal Coordenador	8	conforme Anexo II
10% do efetivo contratado	Guarda Civil Municipal Subinspetor	8	conforme Anexo II
10% do efetivo contratado	Guarda Civil Municipal Inspetor	8	conforme Anexo II

Parágrafo único: O Departamento Administrativo da Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública encaminhará mensalmente o relatório do quadro consolidado vigente para a Guarda Civil Municipal à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos para fins de atualização do quadro de pessoal geral.

Art. 49 Não serão pagas horas extraordinárias aos Guardas Civis Municipais, devendo, em casos excepcionais, as horas extraordinárias indispensáveis ao andamento dos trabalhos serem incluídas no Banco de Horas Individual e compensadas nos termos da legislação trabalhista em vigor.

§ 1º Ressalvado o previsto no caput, fica autorizado o pagamento de horas extraordinárias aos Guardas Civis Municipais laboradas exclusivamente nas seguintes situações, devidamente justificadas:

I. atendimento às situações que exijam a elaboração de BO`s ou BOI`s, com a devida ratificação do (a) Comandante da Guarda Civil Municipal, como: encaminhamentos à TC, flagrantes, atendimentos à violência doméstica, descumprimento de medidas protetivas e encaminhamento social da mulher e familiares em situação de risco;

II. eventos oficiais municipais, estaduais e federais ocorridos dentro do município;

III. solicitações de apoio por ofícios de órgãos judiciais e legislativos, nos quais se faça necessário maior efetivo de GCMs, sem prejuízo das escalas já previamente elaboradas, somente com expressa autorização da Prefeita Municipal;

IV. atendimentos emergenciais e de vistorias prestados pela equipe de GCMs e da Defesa Civil, com a emissão da FIDE (Formulário de Informações de Desastres) ou do Termo Interno de atendimentos da Defesa Civil, com a ratificação do (a) Comandante da GCM;

V. laboradas nos feriados.

§ 2º As horas laboradas em sábados e domingos serão compensadas mediante folgas semanais.

Art. 50 Ficam revogados:

I. os artigos 29, 30, 31, 32, 33, 34, 41 e 42 da Lei 7.306/2003;

II. a Lei n. 13.678/2020, ficando o valor da remuneração incorporada ao salário inicial do Guarda Civil Municipal 3ª Classe (Nível 1).

Art. 51 Os Guardas Civis Municipais, quando devidamente uniformizados e identificados através de biriba, serão isentos do pagamento das tarifas do Transporte Coletivo Urbano.

Art. 52 A presente lei será implementada dentro de 90 (noventa) dias a contar de sua publicação, com pagamento retroativo de eventuais diferenças.

Art. 53 Fica o Poder Executivo autorizado a expedir os decretos que se fizerem necessários à plena execução da presente Lei, desde que não importem em aumento da despesa, inclusive os de reenquadramento, remanejamento de pessoal entre os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, discriminação de Funções dos Empregos Públicos complementares, transferência de vagas e contratações recíprocas entre os Entes da Administração Pública Municipal, dentre outros.

Art. 54 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de maio de 2023.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 30 de maio de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal

GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

Anexo I – Lei n. 14.649/2023

HIERARQUIZAÇÃO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL ORDENADA POR CLASSES

Classe	Guarda Civil Municipal
A	Guarda Civil Municipal Terceira Classe Guarda Civil Municipal Segunda Classe Guarda Civil Municipal Primeira Classe
B	Guarda Civil Municipal Coordenador Guarda Civil Municipal Subinspetor
C	Guarda Civil Municipal Inspetor

ANEXO II – Lei n. 14.649/2023

TABELAS SALARIAIS DE I A VI

TABELA I

Classe A - Guarda Civil Terceira Classe	2.034,11		
Nível	Terceira Classe	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.034,11	0	0%
2	2.095,13	2	3%
3	2.157,99	4	6%
4	2.222,73	6	9%
5	2.289,41	8	12%
6	2.358,09	10	15%
7	2.428,83	12	18%
8	2.501,70	14	21%
9	2.576,75	16	24%
10	2.654,05	18	27%
11	2.733,67	20	30%
12	2.815,68	22	33%
13	2.900,15	24	36%
14	2.987,16	26	39%
15	3.076,77	28	42%
16	3.169,08	30	45%
17	3.264,15	32	48%
18	3.362,07	34	51%
19	3.462,94	36	54%

TABELA II

Classe A – Guarda Civil Municipal Segunda Classe	2.135,82		
Nível	Segunda Classe	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.135,82	0	0%
2	2.199,89	2	3%
3	2.265,89	4	6%
4	2.333,86	6	9%
5	2.403,88	8	12%
6	2.476,00	10	15%
7	2.550,28	12	18%
8	2.626,78	14	21%
9	2.705,59	16	24%
10	2.786,75	18	27%
11	2.870,36	20	30%
12	2.956,47	22	33%
13	3.045,16	24	36%
14	3.136,52	26	39%
15	3.230,61	28	42%
16	3.327,53	30	45%
17	3.427,36	32	48%
18	3.530,18	34	51%
19	3.636,08	36	54%

TABELA III

Classe A - Guarda Civil Municipal Primeira Classe	2.242,61		
Nível	Primeira Classe	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.242,61	0	0%
2	2.309,88	2	3%
3	2.379,18	4	6%
4	2.450,56	6	9%
5	2.524,07	8	12%
6	2.599,80	10	15%
7	2.677,79	12	18%
8	2.758,12	14	21%
9	2.840,87	16	24%
10	2.926,09	18	27%
11	3.013,88	20	30%
12	3.104,29	22	33%
13	3.197,42	24	36%
14	3.293,34	26	39%
15	3.392,14	28	42%
16	3.493,91	30	45%
17	3.598,72	32	48%
18	3.706,69	34	51%
19	3.817,89	36	54%

TABELA IV

Classe B - Guarda Civil Municipal Coordenador	2.354,74		
Nível de Referência	Coordenador	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.354,74	0	0%
2	2.425,38	2	3%
3	2.498,14	4	6%
4	2.573,08	6	9%
5	2.650,28	8	12%
6	2.729,79	10	15%
7	2.811,68	12	18%
8	2.896,03	14	21%
9	2.982,91	16	24%
10	3.072,40	18	27%
11	3.164,57	20	30%
12	3.259,51	22	33%
13	3.357,29	24	36%
14	3.458,01	26	39%
15	3.561,75	28	42%
16	3.668,60	30	45%
17	3.778,66	32	48%
18	3.892,02	34	51%
19	4.008,78	36	54%

TABELA V

Classe B - Guarda Civil Municipal Subinspetor	2.472,47		
Nível	**Subinspetor**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	2.472,47	0	0%
2	2.546,65	2	3%
3	2.623,05	4	6%
4	2.701,74	6	9%
5	2.782,79	8	12%
6	2.866,27	10	15%
7	2.952,26	12	18%
8	3.040,83	14	21%
9	3.132,06	16	24%
10	3.226,02	18	27%
11	3.322,80	20	30%
12	3.422,48	22	33%
13	3.525,16	24	36%
14	3.630,91	26	39%
15	3.739,84	28	42%
16	3.852,03	30	45%
17	3.967,59	32	48%
18	4.086,62	34	51%
19	4.209,22	36	54%

TABELA VI

Classe C – Guarda Civil Municipal Inspetor	2.596,10		
Nível	**Inspetor**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	2.596,10	0	0%
2	2.673,98	2	3%
3	2.754,20	4	6%
4	2.836,83	6	9%
5	2.921,93	8	12%
6	3.009,59	10	15%
7	3.099,88	12	18%
8	3.192,87	14	21%
9	3.288,66	16	24%
10	3.387,32	18	27%
11	3.488,94	20	30%
12	3.593,61	22	33%
13	3.701,41	24	36%
14	3.812,46	26	39%
15	3.926,83	28	42%
16	4.044,63	30	45%
17	4.165,97	32	48%
18	4.290,95	34	51%
19	4.419,68	36	54%

Anexo III – Lei n. 14.649/2023
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

FATORES/CONCEITO		PONTUAÇÃO
Responsabilidade: avaliar o grau de responsabilidade no cumprimento dos deveres e obrigações inerentes as tarefas desenvolvidas pelo empregado público.		
Iniciativa e Liderança: mensurar o grau de aptidão e a capacidadeque o empregado público possui na tomada de decisão frente as mais diversas situações para aplicar os meios disponíveis para alcançar os objetivos.		
Comprometimento Profissional: analisar a capacidade do agente em otimizar os recursos de sua unidade, proporcionando a execução perfeita das atividades, afim de atingir os objetivos da Instituição.		
Postura Profissional: analisar as atitudes do empregado público, no exercício de suas funções, de acordo com as prescrições do Regimento Interno da Guarda Civil Municipal.		
Relacionamento Interpessoal: avaliara capacidade de relacionamento do empregado público como público interno e externo e como direciona este fator em prol das atividades.		
Comunicação: verificar as condições de comunicação escrita e oral do empregado público e a aplicabilidade de ambas ao serviço.		
Apresentação Pessoal: analisar, sob o ângulo da conveniência ao interesse da Instituição, a postura pessoal e a apresentaçãodo Guarda Civil Municipal durante o serviço.		
TOTAL	Pontos	
	Conceito	

Ponta Grossa, em .... de ..... de ..... .

Guarda Civil Municipal integrante da Comissão

Guarda Civil Municipal integrante da Comissão

Guarda Civil Municipal integrante da Comissão

Guarda Civil Municipal integrante da Comissão

Guarda Civil Municipal integrante da Comissão

Comandante:

	De Acordo
	Não Concordo

Razões: .....
.....

Ponta Grossa,_____ de _____ de 20___

_____
Guarda Civil Municipal avaliado

Anexo IV – Lei n. 14.649/2023
Adicional de Nível Superior

Adicional de Nível Superior	R$ 350,00

Anexo V – Lei n. 14.649/2023
Adicional Segurança

Adicional de Segurança	R$ 600,00

Anexo VI – Lei n. 14.649/2023
Gratificações GCM

Quantidade	Função	Valor
01	Comandante	R$ 4.285,00
01	Subcomandante	R$ 2.470,00
01	Corregedor	R$ 2.210,00
01	Ouvidor	R$ 2.210,00
01	Coordenador da Defesa Civil	R$ 2.700,00
05	Chefe de Divisão Operacional	R$ 1.820,00

L E I Nº 1 4. 6 5 0, de 30/05/2023

Dispõe sobre os Empregos, Funções, Carreira, Remuneração e Gratificações de Pessoal da Fundação Municipal de Saúde de Ponta Grossa.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná, decretou, na Sessão Extraordinária realizada no dia 24/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 128/2023, de autoria do Poder Executivo, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Capítulo I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre os Empregos, Funções, Carreira, Remuneração e Gratificações de Pessoal da Fundação Municipal de Saúde de Ponta Grossa.

Art. 2º O regime de contratação é o da Consolidação das Leis do Trabalho, com a garantia de estabilidade no serviço público após regular transcurso do estágio probatório previsto na Constituição.

Art. 3º Para os efeitos desta lei são adotadas todas as disposições da Lei que trata dos Empregos, Funções, Carreira, Remuneração e Gratificações de Pessoal da Administração Direta do Município de Ponta Grossa, no que se refere a promoções por merecimento e tempo de serviço, bem como ascensão na carreira e jornadas de trabalho.

Parágrafo único. Considerando a identidade de empregos na área administrativa, os empregados públicos poderão ser cedidos entre o Poder Executivo e a Fundação Municipal de Saúde.

Capítulo II
DO ENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS

Art. 4º Os empregos públicos à exceção daqueles organizados em quadro próprio, terão sua nomenclatura alterada visando agrupar atividades semelhantes diferenciando-as pela função efetivamente executada, na forma dos anexos desta lei.

Art. 5º Os empregos públicos previstos no quadro de pessoal desta Lei poderão ser remanejados entre os diversos órgãos da Fundação Municipal de Saúde, mediante lotação através de portarias especificas do(a) Prefeito(a) Municipal.

Art. 6º O reenquadramento dos empregados públicos efetivos, admitidos na vigência da legislação anterior, será efetuado na forma desta Lei, considerando a similaridade das atribuições e preservando o quanto possível as atividades inerentes ao concurso.

Parágrafo único. Para efeito de enquadramento na nova tabela de referência salarial serão considerados os percentuais de gratificação de biênio recebidos em abril de 2023.

Art. 7º Os empregados admitidos no serviço público até a entrada em vigor desta lei terão sua estabilidade econômico-financeira preservada,de forma que, sua remuneração após a publicação da lei seja preservada, considerando-se o seguinte:

I. o pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade sempre dependerá das condições de trabalho na forma da lei;

II. a média das gratificações extintas recebidas nos últimos 12 meses será preservada e paga, seja a título de vantagem pessoal, seja a título de complemento salarial ou, ainda, seja com o pagamento das novas formas de gratificações instituídas pela administração

§ 1º A primeira progressão horizontal se fará em maio de 2025.

§ 2º A remuneração dos empregados admitidos até a entrada em vigor desta lei, para efeito de enquadramento na nova tabela de remuneração será integrada por vencimento do nível básico, biênio e adicionais previstos em legislação específica conforme o elencado nesta lei.

Art. 8º Os concursos públicos realizados após a vigência desta lei indicarão nos respectivos editais a denominação dos empregos e funções previstos nesta lei e o número de vagas que se pretende contratar.

Parágrafo único. O pagamento de gratificações para os empregados admitidos após a vigência desta lei fica condicionado ao número de funções previstas neste diploma legal e à prévia aprovação do Decreto de Regimento Interno.

Art. 9º As novas admissões se darão no nível inicial da tabela pertinente ao emprego público.

Parágrafo único. As vagas de emprego público de Técnico Administrativo I serão automaticamente extintas na medida em que seus ocupantes progridam para o emprego de Técnico Administrativo II.

Art. 10 Na medida em que o empregado progride na carreira, passará a executar funções de maior complexidade, compatíveis com seu nível de remuneração, mantendo o exercício das funções anteriores, de menor complexidade.

§ 1º As funções e correspondente responsabilidade, ao longo do desenvolvimento das progressões funcionais, serão fixadas por decreto e revisadas a cada biênio de forma a acompanhar o desenvolvimento tecnológico e também as exigências das políticas públicas municipais.

§ 2º Não há direito adquirido à execução, durante todo o contrato de trabalho, das funções inicialmente previstas no edital de concurso, pois em razão das constantes alterações legislativas relativas ao aprimoramento das políticas públicas e o regular avanço tecnológico da gestão pública, as funções serão alteradas visando a eficiência dos processos e a melhoria no atendimento da população, cabendo aos empregados públicos comparecer aos treinamentos relativos às adaptações, bem como, dedicarem-se ao aperfeiçoamento pessoal e funcional.

§ 3º Não há direito adquirido ao local de trabalho, uma vez que os empregos constantes desta lei podem ser exercidos em diversas unidades da Fundação Municipal de Saúde, podendo os servidores ser deslocados para a unidade que apresentar necessidade, a critério da administração, desde que com prévio aviso de 5 dias, salvo situações de emergência de saúde.

Art. 11 No emprego de técnico administrativo, que está constituído em forma de carreira, haverá promoção por competências e habilidades, mediante processo seletivo de promoção à classe superior do emprego público, de acordo com as necessidades institucionais, na forma do que dispõe a Lei Geral de Empregos do Poder Executivo.

Capítulo III
DOS EMPREGOS PÚBLICOS E DAS FUNÇÕES

Art. 12 São os empregos públicos da Fundação Municipal de Saúde:

I. Grupos Específicos da Área da Saúde – Auxiliar de Saúde:

a) Auxiliar de Saúde I, que compreende: Agente de Saúde, Maqueiro – Ajudante de Auxiliar de Enfermagem, Maqueiro Plantonista – Ajudante de Auxiliar de Enfermagem;
b) Auxiliar de Saúde II, que compreende: Auxiliar de Saúde Bucal;
c) Auxiliar de Saúde III, que compreende: Auxiliar de Enfermagem; Auxiliar de Enfermagem do Trabalho; Auxiliar de Enfermagem Plantonista; Auxiliar de Farmácia Plantonista;
d) Auxiliar de Saúde IV, que compreende Auxiliar de Raio X - Atendente de Câmara Escura;

II. Grupos Específicos da Área da Saúde – Técnico de Saúde:

a) Técnico de Saúde I, que compreende: Técnico em Saúde Bucal;
b) Técnico de Saúde II, que compreende: Inspetor Sanitário;
c) Técnico de Saúde III, que compreende: Técnico em Enfermagem;
d) Técnico de Saúde IV, que compreende: Técnico de Raio X Plantonista e Técnico de Raio X;

III. Grupos Específicos da Área da Saúde – com formação de Nível Superior:

a) Médico;
b) Enfermeiro, que compreende o emprego de enfermeiro, enfermeiro PSF e de enfermeiro plantonista; enfermeiro do trabalho;
c) Farmacêutico, que compreende o emprego de farmacêutico, farmacêutico PSF; farmacêutico bioquímico; farmacêutico bioquímico I, II e III; farmacêutico PSF; farmacêutico bioquímico plantonista;
d) Dentista; que compreende o emprego de dentista II.

IV. Grupo de Nível Superior:

a) Administrador Hospitalar
b) Assistente Social
c) Musicoterapeuta
d) Nutricionista
e) Biólogo
f) Fisioterapeuta
g) Fonoaudiólogo
h) Psicólogo
i) Terapeuta Ocupacional

V. Grupo Demais Empregos de Nível Superior:

a) Profissional de Educação Física I, II e III

VI. GrupoTécnicos Administrativos:

a) Técnico Administrativo I, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

1. Escriturário I;
2. Escriturário II;
3. Telefonista;
4. Telefonista Plantonista;
5. Agente Social;

b) Técnico Administrativo II, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

1. Assistente de Administração I
2. Assistente de Administração II
3. Digitador
4. Digitador II
5. Agente administrativo I
6. Agente Administrativo II
7. Agente Administrativo Plantonista
8. Fiscal de Abate

c) Técnico administrativo III, que compreende as seguintes funções:

1.Oficial de Administração

VII. Técnico em Segurança do Trabalho

VIII. Técnico em Informática

a) Operador de estação gráfica
b) Programador
c) Operador de computador

IX. Técnico Fiscal

a) Técnico em Contabilidade

X. Grupos de Manutenção:

a) Agente de manutenção I, que compreende as funções de manutenção predial, dentre elas: ajudante de carpinteiro, ajudante de eletricista, ajudante de marceneiro, ajudante de pedreiro, calceteiro, carpinteiro, chefe de turma, eletricista, encarregado de serviço, encanador, jardineiro marceneiro, mestre de obras, pedreiro, pintor de paredes, serralheiro, soldador, trabalhador braçal;
b) Agente de Manutenção II, que compreende as funções de manutenção de máquinas e equipamentos, dentre elas: ajudante de latoeiro, ajudante de mecânico, ajudante de soldador, armador, borracheiro, eletricista mecânico, lavador/ lubrificador, latoeiro, mecânico, mecânico industrial, mecânico pesado, operador de caldeira de asfalto, operador de rádio, operador de teleférico, ajudante de pintor de veículos;
c) Agente de manutenção III, que compreende as ações de cuidados, dentre elas: ajudante de cozinha, ajudante de processador de roupas,

ascensorista, auxiliar de operador de vaca mecânica, auxiliar de padeiro, auxiliar de serviços gerais, costureiro, cozinheiro, padeiro, porteiro, processador de roupas, servente escolar; zelador, laçador;auxiliar de serviços gerais plantonista;

XI. Condutor, que compreende as seguintes funções, dentre elas:

a) motorista I
b) motorista II
c) motorista III
d) motorista
e) motorista plantonista
f) motorista de caminhão
g) motorista de ônibus
h) motorista de trucado
i) motorista de carreta
k) operador de empilhadeira

Art. 13 As atribuições de cada emprego e função serão definidas por Decreto do Poder Executivo a fim de acompanhar a evolução tecnológica e as necessidades dos programas governamentais.

§ 1º Todos os ocupantes do emprego público podem ser chamados a executar quaisquer das funções previstas no anexo e suas atualizações, não sendo consideradas para este fim a data de admissão e descrição das atribuições naquela ocasião.

§ 2º Se o exercício de função ampliada ou similar, na forma do parágrafo anterior, necessitar de treinamento específico, cabe ao Município fornecer o treinamento mediante os recursos humanos internos ou mediante contratação específica.

Art. 14 Para os empregos públicos da Fundação Municipal de Saúde similares àqueles existentes no quadro da administração pública direta (Executivo Municipal) aplicam-se as mesmas regras de remuneração e jornada de trabalho.

Art. 15 A função de Procurador da Fundação Municipal de Saúde será exercida por procurador designado pelo Procurador Geral do Município, sem alteração na lotação, mas com dedicação exclusiva para a FMS, com função de assessoramento e consultoria, procedendo aos pareceres administrativos bem como a instrução administrativa dos processos judiciais, que serão de responsabilidade da Procuradoria Geral.

Parágrafo único. A lotação do Procurador designado permanecerá na Procuradoria Geral do Município sendo em todas as questões técnicas subordinado ao Procurador Geral do Município, apenas realizando suas atividades junto a FMS.

Art. 16 A função de Engenheiro Civil, será exercida por profissional designado pela Secretaria Municipal de Infraestrutura e Planejamento, sendo em todas as questões técnicas subordinado ao Secretário Municipal de Infraestrutura e Planejamento, apenas realizando atividades junto à FMS.

Art. 17 As funções de Contador, Economista, Auditor serão exercidas por profissionais designados pela Secretaria Municipal da Fazenda, sendo em

todas as questões técnicas subordinado ao Secretário da Fazenda, apenas realizando atividades junto à FMS.

Art. 18 Os empregados que exercem funções de maior complexidade podem ser convocados para executar funções de menor complexidade, uma vez que a posição mais elevada compreende, igualmente, a execução de atividades mais simples, dentro da mesma função.

Parágrafo único. Não há direito a equiparação salarial para os empregados que exercem função menos complexa em face dos empregados que exercem função de maior complexidade e remuneração, na medida em que estes conservam as funções de menor complexidade.

Art. 19 Os empregados ocupantes dos empregos extintos em qualquer hipótese, serão enquadrados em empregos similares considerando as funções anteriormente realizadas e o limite de remuneração percebida no último ano.

Capítulo IV
DAS JORNADAS DE TRABALHO

Art. 20 As jornadas de trabalho serão de 3, 6 ou 8 horas diárias ou 12 horas em regime plantão, podendo excepcionalmente, em razão de lei federal ou municipal, ser de 4 quatro horas diárias

Parágrafo único: Os empregos que admitem jornada diferenciada são os elencados nos anexos que informam a remuneração proporcional.

Art. 21 Havendo previsão de remuneração para jornadas de trabalho diversas, o empregado a pedido, e mediante manifestação de interesse da administração pode alterar sua jornada de trabalho com remuneração compatível com a jornada praticada.

Parágrafo único. Na eventual existência de emprego com carga horária não relacionada junto aos anexos desta Lei, será tomado por referência a proporção dos valores calculados com base em tabela existente para o mesmo emprego, em base dos valores aplicáveis a jornada de 8 horas.

Art. 22 As atividades realizadas por médicos, enfermeiros, farmacêuticos e técnicos de enfermagem em locais de trabalho intermitente podem ser realizadas em jornada 12x36 horas desde que o empregado não venha elastecer sua jornada além das 12 horas.

§ 1º A prática de jornada de trabalho além de 12 horas consecutivas implicará em averiguação junto a chefia imediata e departamento administrativo quanto a necessidade de labor extra que foi realizada pelo empregado sem autorização.

§ 2º Salvo a presença efetiva, comprovando-se a impossibilidade de substituição em situação de emergência devidamente justificada e registrada no sistema de atendimento, não haverá qualquer pagamento de hora extra ao empregado que vier a extrapolar a jornada e também não haverá colocação do tempo em banco de horas, posto que expressamente proibida, por nociva à dignidade do trabalhador, a jornada além das 12 horas.

§ 3º A adoção de jornada 12x36 somente pode ser feita mediante solicitação do empregado, por escrito, mediante acordo individual ou coletivo.

§ 4º Em caso de reiterados descumprimentos da limitação de carga horária, seja por redução de empregados, seja por qualquer outra razão, a Presidência da Fundação Municipal deverá suspender a autorização para a realização desta modalidade de jornada, restabelecendo a jornada contratual regular, de forma a evitar o descumprimento da lei e o trabalho nocivo à saúde do empregado.

Art. 23 No que respeita às jornadas de trabalho, a Fundação Municipal de Saúde deve observar o regramento equivalente, estabelecido no plano de empregos do Poder Executivo municipal.

Capítulo V
DAS PROMOÇÕES

Art. 24 A progressão vertical ou por tempo de serviço é a passagem de um para outro nível imediatamente superior, na mesma referência do nível inferior, com acréscimo de 3%, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, observado o interstício de dois anos a contar do avanço anterior, que ocorrerá automaticamente.

Parágrafo único. São excluídos da contagem temporal os períodos de suspensão do contrato de trabalho à exceção da licença maternidade (180 dias), da licença em razão de adoção e do afastamento em razão de acidente do trabalho.

Art. 25 A progressão horizontal é a passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível, condicionado ao conhecimento direcionado exclusivamente aos interesses da administração pública, que tem por objetivo incentivar o aperfeiçoamento profissional voltado à atualização e eficiência da Administração.

Parágrafo único. A promoção horizontal ou por merecimento ocorrerá da seguinte forma:

I. a primeira promoção ocorrerá em maio de 2025 para as solicitações que forem realizadas até 30 de outubro de 2024;
II. no mês de outubro de 2025 será realizada a promoção para as solicitações feitas até 30 de maio de 2025 e assim sucessivamente;
III. o empregado que tiver obtido promoção por merecimento (A para B) deverá aguardar um interstício de 5 anos para solicitar promoção para a segunda referência (B para C) e outros 5 anos para solicitar promoção para a 3ª referência (C para D), desde que cumpridos os requisitos estabelecidos em lei.

Art. 26 Ao efetuar o requerimento para a promoção por merecimento, o empregado indicará o período específico de análise, sendo de, no mínimo, 2 anos para a primeira promoção e de 5 anos para as demais.

§ 1º O período de avaliação deve considerar meses contínuos, a partir da indicação de início da contagem fornecida pelo solicitante da promoção.

§ 2º São condições de admissibilidade primária para a promoção por merecimento, cumulativamente:

I. Para o emprego de Agente de Manutenção I. II e III:

a) aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;
b) inexistência de mais de 1 (uma) falta, injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consanguíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) apresentação de certificados de execução de atividades totalizando 200 pontos anuais.

II. Para o emprego de condutor:

a) aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;
b) inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consanguíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) apresentação de certificados de cursos de atualização ou de execução de atividades especiais tais como trabalho em campanhas da área de saúde, assistência social, educação, meio ambiente, totalizando 200 pontos anuais.

III. Para o emprego de auxiliar de saúde, técnico em saúde, técnico administrativo, I, II e III; técnico em informática, técnico em segurança do trabalho:

a) aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0.
b) inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consanguíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
d) não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) apresentação de certificados de execução de atividades totalizando 300 pontos anuais.

IV. Para os profissionais de nível superior, cumulativamente:

a) aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0.
b) inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
c) não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consanguíneo ou por afinidade em internação hospitalar;

d) não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão em cada período avaliado;
e) apresentação de certificados de execução de atividades totalizando 400 pontos anuais.

Art. 27 O regulamento das progressões será expedido no prazo de 180 dias, a contar da publicação da presente lei, e deverá observar as seguintes premissas:

I. melhoria e eficiência do atendimento dos cidadãos e dos processos administrativos, considerando a evolução dos processos digitais, e das novas tecnologias;
II. humanização no atendimento;
III. melhoria na promoção e avaliação de políticas públicas na área de saúde;
IV. garantia de acesso à informação sobre as políticas públicas existentes e seus públicos alvo;
V. integração dos diversos órgãos públicos no atendimento em rede, da população;
VI. atualização profissional a partir de iniciativas do próprio empregado em proveito do interesse público além daquelas proporcionadas pela administração;
VII. aprimoramento da cultura da proatividade;
VIII. aprimoramento das ações de gerenciamento e fiscalização de contratos da administração;
IX. planejamento e padronização das compras públicas com elaboração de estudos técnicos detalhados, além de outros elementos que promovam maior eficiência aos sistemas existentes.

Art. 28 Não serão consideradas passíveis de determinar promoções as ações funcionais que digam respeito ao cumprimento regular do contrato de trabalho, tais como comparecimento ao serviço, pontualidade, cordialidade, inexistência de punições, dentre outras.

Art. 29 Salvo a conclusão de cursos de língua estrangeira, com comprovação de fluência de comunicação, cursos de nível superior, tecnólogo, especialização, mestrado e doutorado, cursos de gestão de políticas públicas na área da saúde, os demais cursos realizados somente poderão ser considerados se realizados após a edição da presente lei.

Art. 30 Os cursos apresentados pelo servidor para efeito de promoção somente serão considerados se pertinentes à área de atividade ou se necessários à criação, desenvolvimento e avaliação de políticas públicas da esfera municipal, mediante verificação por comissão constituída anualmente para este fim.

Capítulo VI
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 31 Não serão pagas novas gratificações aos empregados públicos municipais antes da publicação do regulamento desta Lei, o que deve ocorrer até 180 dias a contar de sua sanção, e observará os seguintes parâmetros:

I. necessidade de estabelecimento de um regimento interno com vistas a padronizar o maior número de procedimentos de atendimento, conferindo tratamento isonômico para o conjunto de responsabilidades, independentemente do local de atuação;
II. o recebimento de gratificação implica em atribuição de responsabilidade no desempenho de determinada atividade e está ligada especificamente ao cumprimento das metas estabelecidas pela administração;
III. não haverá pagamento de gratificação para execução de tarefas previstas como atribuições do emprego público;
IV. as metas serão fixadas anualmente considerando-se a necessidade de atendimento das prioridades da administração, o contingente de pessoal disponível e os equipamentos colocados à disposição, bem como a capacidade de produção média de cada equipe e/ou empregado;
V. as gratificações poderão ser concedidas com prazo específico de duração, para a solução de situações especiais e pontuais da administração que não perduram no tempo;

Art. 32 As regras pertinentes às gratificações serão estabelecidas em regulamento próprio nos mesmos termos da regulação feita para o plano de empregos do poder executivo municipal, respeitando-se, necessariamente, a regra da manutenção da capacidade econômica na forma da lei geral de empregos do funcionalismo municipal.

I. Cada unidade de saúde terá um servidor, preferencialmente enfermeiro, responsável pela supervisão da execução dos serviços administrativos com competência para avaliar o cumprimento das metas e das políticas públicas propostas para a unidade, bem com responsabilizar-se pela condução da administração de pessoal, avaliação de estágio probatório, controle de estoques, podendo para tanto solicitar a prática de condutas e execução de atividades de todos os demais membros da unidade, recebendo adicional pela supervisão administrativa;

II. Cada unidade de saúde ESF terá um enfermeiro supervisor para cada equipe ESF, recebendo o valor da Supervisão de Enfermagem trazida pela legislação vigente;

III. Ficam criadas funções gratificadas para as atividades realizadas pelos enfermeiros que trabalham em outros locais de saúde, exercendo atividades de supervisão técnica, no valor equivalente ao supervisor de enfermagem do ESF;

IV. Preferencialmente as atividades administrativas devem ser executadas por servidores administrativos, cabendo aos técnicos e profissionais de nível superior da saúde as atividades diretamente ligadas ao exercício de sua profissão, salvo, excepcionalmente, a direção da unidade administrativa ou a responsabilidade técnica.

Art. 33 Não serão criadas novas gratificações aos empregados públicos municipais antes da publicação do regulamento desta Lei, o que deve ocorrer em até 90 dias nos termos desta lei.

Art. 34 Para os empregados ocupantes dos empregos de agente de manutenção poderão ser atribuídas gratificações temporárias, e gratificação em função de chefia de equipes de trabalho, bem como por desempenho de atividades com especial dedicação.

Art. 35 Para os empregados ocupantes do emprego de condutor serão estabelecidas gratificações relativas à espécie do veículo utilizado, bem como em razão dos cuidados especiais na condução, tais como pessoas idosas e deficientes físicos, e ainda em razão da reiteração de viagens, parâmetros estes que serão definidos em decreto, a saber:

I. Gratificação Veicular I – concedida aos condutores que atuam no transporte de pacientes em situação de risco;
II. Gratificação Veicular II – concedida aos condutores que atuam no transporte de pessoas, sejam empregados com veículo de passeio ou transporte especial simples (ambulância simples), atuando não apenas como condutor, mas também como assistente dos transportados;
III. Gratificação Veicular III – concedida aos condutores que atuam no transporte com vans e micro-ônibus, e transporte escolar;
IV. Gratificação Veicular IV- concedida aos condutores que atuam no transporte de pessoas ou bens, fazendo pequenas entregas de bens da administração a pessoas assistidas por programas de saúde ou social ou ainda de documentos, exames e similares;
V. Gratificação Veicular V – concedia aos condutores que atuam no transporte de máquinas e veículos pesados.

Parágrafo único. Os atuais adicionais e gratificações ligados à condução de veículos, serão pagos a título de vantagem pessoal até edição do ato normativo na forma desse artigo, atualizadas para enquadramento dentro dos parâmetros acima indicados.

Art. 36 Para os empregados públicos deverão ser estabelecidas seis espécies de gratificação, podendo cada uma destas espécies ser subdividida em níveis em razão da complexidade:

I. G1) gratificações técnicas (responsabilidade técnica): concedidas em função do dever de orientação técnica de outros profissionais com o mesmo emprego ou com o dever de planejar, avaliar e fiscalizar a execução de políticas públicas, ou ainda a de responder perante o Conselho profissional pelos atos inerentes às práticas profissionais;
II. G2) gratificações gerenciais: que serão concedidas aos empregados com o dever de gerenciamento de número relevante de pessoas ou processos de atendimento, estoques, compras, tributos, obras, serviços com responsabilidade pessoal sobre as decisões tomadas, devendo estas sempre se traduzirem em documento escrito, fundamentado;
III. G3) gratificação de assessoramento; que serão concedidas aos empregados técnicos que prestam serviço de assessoramento aos agentes públicos ou profissionais de nível superior, confeccionando pareceres, elaboração de relatórios, peças de controle, avaliação e fiscalização, estudos técnicos, planejamento de compras, estudos de padronização, elaboração, controle e processamento de remuneração e encargos sociais e demais ações que se destinam à fundamentação de decisão administrativa de seus superiores hierárquicos;
IV. G4) gratificação de supervisão; que serão concedidas aos empregados técnicos responsáveis pela condução, monitoramento , avaliação, revisão de programas e processos que envolvem a execução de políticas públicas estaduais e federais , com responsabilidade pessoal sobre decisões e orientações direcionadas ao cumprimento das metas estabelecidas;
V. G5) gratificação de fiscalização: que se destina aos empregados responsáveis pela fiscalização de contratos mantidos pela administração pública, enquanto no exercício desta função, sendo imprescindível que se manifestem por escrito sobre o cumprimento dos contratos e sobre a viabilidade de pagamento; será também paga aos empregados responsáveis pela fiscalização de posturas municipais;
VI. G6) gratificações temporárias específicas: que se destinam a remunerar atividades especiais designadas ao empregado por período de tempo específico tais como fiscalização, processos de averiguação, sindicâncias, construção de editais especiais, avaliação de estágio probatório, avaliação de política pública e congêneres.

Parágrafo único. Somente podem ser pagas cumulativamente com outras as gratificações temporárias e as de fiscalização.

Art. 37 As gratificações existentes no quadro de pessoal do Poder executivo, na administração municipal, salvo as estabelecidas para um quadro próprio e específico de empregados, serão extintas na data da aprovação da presente lei, sendo substituídas pelas gratificações a serem estabelecidas no prazo acima colocado e dentro dos parâmetros especificados, obedecendo-se ainda a garantia de estabilidade econômica dos atuais empregados.

Art. 38 Os empregados admitidos no serviço público até a entrada em vigor desta lei terão sua estabilidade econômico-financeira preservada de forma que, sua remuneração após a edição da lei seja preservada, considerando-se o seguinte:

I. o pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade sempre dependerá das condições de trabalho na forma da lei;

II. a média das gratificações recebidas nos últimos 12 meses será preservada e paga seja a título de vantagem pessoal, seja a título de complemento salarial ou, ainda, seja com o pagamento das novas formas de gratificações instituídas pela administração.

§ 1º O tratamento das gratificações percebidas na forma das leis revogadas, tem previsão específica nesta lei, devendo tais disposições prevalecerem quando da verificação da questão da preservação da estabilidade econômica.

§ 2º A remuneração dos empregados admitidos até a entrada em vigor desta lei, para efeito de enquadramento na nova tabela de remuneração será integrada por vencimento do nível básico, biênio e adicionais previstos em legislação específica conforme o elencado em capítulo próprio na presente lei.

§ 3º Na eventualidade do valor da remuneração, salvo adicional de insalubridade e periculosidade, após a edição da lei, for inferior ao percebido na forma apontada no caput, o excedente será pago a título de complemento salarial, considerando sempre o tratamento relativo à percepção de gratificação de função que tem regulamento próprio na presente norma, se fazendo pela média dos valores percebidos.

§ 4º Se o servidor nos últimos 12 meses tiver recebido uma única gratificação de função (FG) terá como vantagem pessoal o valor da respectiva gratificação. Caso sejam diversos os símbolos das funções gratificadas, a média se fará considerando o valor das referidas funções gratificadas em abril de 2023.

§ 5º Não haverá salvo nos casos específicos admitidos nesta lei, cumulação de pagamento de gratificações ou de vantagem pessoal e gratificações.

§ 6º O recebimento de valor específico além do salário básico, seja a título de vantagem pessoal ou função gratificada ou adicional, sujeita o empregado à realização de atividades específicas atribuídas por decreto, além daquelas gerais pertinentes ao emprego público.

Capítulo VII
DAS REGRAS RELATIVAS AOS ADICIONAIS E GRATIFICAÇÕES ATUALMENTE EXISTENTES

Art. 39 Os adicionais previstos nas Leis 9.906/2009 alterada pelas Leis 10.373/2010, 12.420/2015, 14.282/2022 e 14.506/2022 ficam mantidas sendo aplicadas de forma imediata aos empregados públicos vinculados aos postos de trabalho das Unidades da Estratégia Saúde da Família (ESF), e somente retirados quando houver lotação em outro local da FMS.

Art. 40 Relativamente as atividades das Unidades da Estratégia Saúde da Família (ESF), as funções gratificadas previstas nas Leis 4.284/1989 alterada pelas Leis 10.728/2011, 13.345/2018 e 14.508/2022 ficam mantidas sendo aplicadas de forma imediata à lotação dos empregados públicos enfermeiros e farmacêuticos vinculados aos postos de trabalho das Unidades da Estratégia Saúde da Família (ESF), e somente retirados quando houver lotação em outro local da FMS, consolidado a quantidade de valores da seguinte forma:

	Funções gratificadas vinculadas aos postos de trabalho das Unidades da Estratégia Saúde da Família (ESF)	
Quant.	Denominação	Valor unitário (R$)
117	Supervisor de Enfermagem – PSF	1.664,72
28	Supervisor de Farmácia – PSF	1.664,72

Parágrafo único – não se pagará gratificação do programa estratégia saúde da família ao empregado público lotado em funções diversas do programa em outros setores da FMS.

Art. 41 As funções gratificadas previstas na Lei 14.508/2022 ficam mantidas sendo aplicadas de forma imediata à lotação dos empregados públicos enfermeiros vinculados a Medicina do Trabalho e CAPS AD, e somente retirados quando houver lotação em outro local da FMS, consolidado a quantidade e valores da seguintes forma:

	Funções gratificadas vinculadas aos postos de trabalho da Medicina do Trabalho e CAPS AD da FMS	
Quant.	Denominação	Valor unitário (R$)
01	Supervisor de Enfermagem – Medicina do Trabalho	1.664,72
01	Supervisor de Enfermagem CAPS AD	1.664,72

Parágrafo único – não se pagará gratificação do caput ao empregado público lotado em funções diversas em outros setores da FMS.

Art. 42 O adicional instituído pela Lei 14.282/2022 pago àqueles que exercem atividades de zeladoria e limpeza das unidades de saúde estratégia da família será mantido.

Art. 43 Ficam extintas as funções gratificadas de Supervisor de Odontologia – PSF, constantes do Anexo III – Funções Gratificadas da FMS, da Lei n. 13.345/2018, e alterações posteriores, passando o seu valor a integrar o salário dos respectivos empregados Dentistas titulares dessa função.

Art. 44 Os adicionais e as gratificações previstas na Lei 10.810/2011 ficam mantidas sendo aplicadas de forma imediata à lotação dos empregados públicos vinculados Serviço de Atendimento de Urgência e Emergência (SAMU), e somente retirados quando houver lotação em outro local da FMS.

Art. 45 As gratificações e adicionais previstos na Lei 10.912/2012 serão extintos e seu valor pago a título de vantagem pessoal para os empregados que estiverem recebendo tais gratificações na data da entrada em vigor desta lei, até a reformulação das gratificações.

Art. 46 Os adicionais previstos na Lei 10.941/2012 serão mantidos, contudo o recebimento desta gratificação impede o recebimento de outras de forma cumulativa, salvo posterior reformulação geral quando da aprovação da lei geral de gratificações do poder público municipal.

Art. 47 Os adicionais e gratificações previstos na Lei Municipal 11.617/2013 serão extintos e seu valor incorporado ao nível de vencimento dos empregados que estejam recebendo os valores na data da entrada em vigor da lei.

Art. 48 Os adicionais previstos na Lei 12.253/2015 serão mantidos, sendo apenas reformulados quanto à denominação e requisitos em futura legislação pertinente às gratificações da esfera municipal.

Parágrafo único. O adicional por desempenho de função operacional Cozinheiro e Ajudante de Cozinha previsto na Lei n. 12.421/2015, com alteração dada pela Lei n. 14.282/2022, serão mantidos.

Art. 49 A gratificação prevista na Lei 12.422/2015 será mantida sendo reformulada posteriormente quando da edição da futura legislação referente às gratificações da esfera municipal.

Art. 50 As gratificações da Lei 7.556/2004, salvo as previstas em quadro próprio, serão incorporadas ao vencimento dos empregados de nível superior que as recebiam, bem como aqueles que as receberam em virtude de decisão judicial, e ainda aqueles que em razão do emprego de nível superior e a carga horária praticada, teriam direito à sua percepção.

Art. 51 As gratificações da Lei 10.809-2011 serão extintas e seu valor será pago àqueles empregados que as vinham recebendo, a título de vantagem pessoal até nova edição da legislação referente às gratificações do plano de empregos dos servidores municipais.

Art. 52 O adicional previsto na Lei 10.944/2012 será mantido até a edição da nova lei geral de gratificações quando então poderá adotar nova nomenclatura.

Art. 53. As gratificações previstas na Lei 4.284/89 e Decreto 20.890/2022 serão extintas, sendo o valor pago a título de vantagem pessoal aos servidores que as vinham recebendo na forma desta Lei, até que se proceda a edição da nova lei de gratificações no serviço público.

Capítulo VIII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 54 A composição da remuneração dos profissionais da saúde após a edição desta lei será a seguinte:

I. Profissionais médicos terão sua remuneração definida em quadro próprio
II. Enfermeiros – a remuneração atual incorpora os adicionais previstos nas seguintes normas: Lei 7.556/2004; Lei 11.617/2013; e seus derivativos judiciais se houver;
III. Farmacêuticos – a remuneração atual incorpora os adicionais previstos nas seguintes normas: Lei 7.556/2004; Lei 11.617/2013; e seus derivativos judiciais se houver;
IV. Dentistas – a remuneração atual incorpora os adicionais previstos nas seguintes normas: Lei 7.556/2004, Lei 13.345/2018, referente a Supervisor de Odontologia - PSF; e seus derivativos judiciais se houver;
V. Demais profissionais de nível superior: (Psicólogos, Fisioterapeuta, Nutricionista, e outros profissionais de nível superior da saúde a remuneração atual incorpora os adicionais previstos nas seguintes normas: Leis 7.556/2004; 11.617/2013; e seus derivativos judiciais se houver, quando efetivamente recebidos em 30.04.2023;
VI. Os demais empregados públicos que recebiam adicionais e gratificações previstos na Lei Municipal 11.617/2013 e suas alterações, terão o valor incorporado ao nível de vencimento.

Parágrafo único – Os adicionais de local de trabalho e produtividade foram incorporados aos vencimentos, à exceção dos empregados do SAMU, na forma do art. 44.

Art. 55 Ficam revogados:

I. O Anexo I – Empregos Efetivos e o Anexo III – Funções Gratificadas da Lei n. 13.345/2018, ficando as funções convertidas em vantagem pessoal, conforme critérios dispostos nesta lei;
II. As Tabelas de Vencimentos, Salários Gratificações, constantes no Anexo IV da Lei n. 13.345/2018, aplicáveis aos empregados efetivos da Administração Municipal;
III. Lei 10.809/2011, concede adicional por desempenho de função operacional aos empregados públicos efetivos condutores/operadores de veículos/ equipamentos pesados, entretanto, os titulares continuam a perceber esse valor a título de vantagem pessoal, até a edição de nova lei;
IV. art. 3º da lei 10.738/2011; ref. adicional à razão de 25% (vinte e cinco por cento) incidente sobre o nível do emprego do empregado constante na tabela salarial aos trabalhadores do Hospital da Criança João Vargas de Oliveira e do Hospital Municipal Amadeu Puppi, o qual foi incorporado na remuneração dos profissionais;
V. Lei n. 11.617/2013 – ref. adicional à razão de 25% (vinte e cinco por cento) incidente sobre o nível do emprego do empregado constante na tabela salarial aos trabalhadores do Hospital da Criança João Vargas de Oliveira e do Hospital Municipal Amadeu Puppi;

Art. 56 Os empregados com carreira própria indispensáveis para as atividades da Fundação Municipal de Saúde serão requisitados aos titulares das respectivas pastas e colocados à disposição da Fundação, mediante Portaria do(a) Prefeito(a) Municipal.

Art. 57 A Fundação Municipal de Saúde custeará as despesas de pessoal decorrentes dos empregados médicos com carreira própria.

Art. 58 A presente lei será implementada dentro de 90 (noventa) dias a contar de sua publicação, com pagamento retroativo de eventuais diferenças.

Art. 59 Fica o Poder Executivo autorizado a expedir os decretos que se fizerem necessários à plena execução da presente Lei, desde que não importem em aumento da despesa, inclusive os de reenquadramento, remanejamento de pessoal entre os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, discriminação de Funções dos Empregos Públicos complementares ao previsto no art. 12, transferência de vagas e contratações recíprocas entre os Entes da Administração Pública Municipal, dentre outros.

Art. 60 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de maio de 2023.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 30 de maio de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal

GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

ANEXO I – LEI N. 14.650/2023
EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Quant. de Vagas	**Grupo**		
15	*Auxiliar de Saúde I*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
50	*Auxiliar de Saúde II*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
170	*Auxiliar de Saúde III*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
3	*Auxiliar de Saúde IV*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
40	*Técnico de Saúde I*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
30	*Técnico de Saúde II*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
550	*Técnico de Saúde III*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
40	*Técnico de Saúde IV*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
537	*Profissionais de Nível Superior - Área da Saúde*	**Emprego - Função**	**Total Emprego**
		Enfermeiro	305
		Farmacêutico	105
		Dentista	127

Quant. de Vagas	**Grupo**		
136	*Profissionais de Nível Superior -*	**Emprego - Função**	**Total Emprego**
		Fisioterapeuta	**37**
		Administrador Hospitalar	**1**
		Assistente Social	**40**
		Musicoterapeuta	**2**
		Nutricionista	**13**
		Biólogo	**1**
		Fonoaudiólogo	**12**
		Psicólogo	**20**
		Terapeuta Ocupacional	**10**
Quant. de Vagas	**Grupo**		
9	*Demais Profissionais de Nível Superior*	**Emprego - Função**	**Total Emprego**
		Profissional de Educação Física II	**9**
Quant. de Vagas	**Grupo**		
37	*Técnico Administrativo I*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
250	*Técnico Administrativo II*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
250	*Técnico Administrativo III*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
10	Técnico em Segurança do Trabalho	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
2	*Técnico em Informática*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
1	*Técnico Fiscal*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
37	*Agente de Manutenção I*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
1	*Agente de Manutenção II*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
140	*Agente de Manutenção III*	**Emprego - Função**	
Quant. de Vagas	**Grupo**		
80	*Condutor*	**Emprego - Função**	

ANEXO II – LEI N. 14.650/2023

Tabelas de Salários

TABELA I - Auxiliar de Saúde I
Agente de Saúde
Maqueiro - Ajudante de Auxiliar de Enfermagem
Maqueiro Plantonista - Ajudante de Auxiliar de Enfermagem

Base 8 h	**1.760,00**					
Nível de Referência	**A**	**B**	**C**	**D**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	1.760,00	1.760,00	1.760,00	1.760,00	0	0%
2	1.812,80	1.903,44	1.998,61	2.098,54	2	3%
3	1.867,18	1.960,54	2.058,57	2.161,50	4	6%
4	1.923,20	2.019,36	2.120,33	2.226,34	6	9%
5	1.980,90	2.079,94	2.183,94	2.293,13	8	12%
6	2.040,32	2.142,34	2.249,46	2.361,93	10	15%
7	2.101,53	2.206,61	2.316,94	2.432,79	12	18%
8	2.164,58	2.272,81	2.386,45	2.505,77	14	21%
9	2.229,52	2.340,99	2.458,04	2.580,94	16	24%
10	2.296,40	2.411,22	2.531,78	2.658,37	18	27%
11	2.365,29	2.483,56	2.607,74	2.738,12	20	30%
12	2.436,25	2.558,06	2.685,97	2.820,27	22	33%
13	2.509,34	2.634,81	2.766,55	2.904,87	24	36%
14	2.584,62	2.713,85	2.849,54	2.992,02	26	39%
15	2.662,16	2.795,27	2.935,03	3.081,78	28	42%
16	2.742,02	2.879,12	3.023,08	3.174,23	30	45%
17	2.824,28	2.965,50	3.113,77	3.269,46	32	48%
18	2.909,01	3.054,46	3.207,19	3.367,54	34	51%
19	2.996,28	3.146,10	3.303,40	3.468,57	36	54%
20	3.086,17	3.240,48	3.402,50	3.572,63	38	57%
21	3.178,76	3.337,69	3.504,58	3.679,81	40	60%

TABELA II - Auxiliar de Saúde II
Auxiliar de Saúde Bucal

Base 8 h	**1.900,00**					
Nível de Referência	**A**	**B**	**C**	**D**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	1.900,00	1.900,00	1.900,00	1.900,00	0	0%
2	1.957,00	2.054,85	2.157,59	2.265,47	2	3%
3	2.015,71	2.116,50	2.222,32	2.333,44	4	6%
4	2.076,18	2.179,99	2.288,99	2.403,44	6	9%
5	2.138,47	2.245,39	2.357,66	2.475,54	8	12%
6	2.202,62	2.312,75	2.428,39	2.549,81	10	15%
7	2.268,70	2.382,13	2.501,24	2.626,30	12	18%
8	2.336,76	2.453,60	2.576,28	2.705,09	14	21%
9	2.406,86	2.527,21	2.653,57	2.786,24	16	24%
10	2.479,07	2.603,02	2.733,17	2.869,83	18	27%
11	2.553,44	2.681,11	2.815,17	2.955,93	20	30%
12	2.630,04	2.761,55	2.899,62	3.044,61	22	33%
13	2.708,95	2.844,39	2.986,61	3.135,94	24	36%
14	2.790,21	2.929,72	3.076,21	3.230,02	26	39%
15	2.873,92	3.017,62	3.168,50	3.326,92	28	42%
16	2.960,14	3.108,14	3.263,55	3.426,73	30	45%
17	3.048,94	3.201,39	3.361,46	3.529,53	32	48%
18	3.140,41	3.297,43	3.462,30	3.635,42	34	51%
19	3.234,62	3.396,35	3.566,17	3.744,48	36	54%
20	3.331,66	3.498,24	3.673,16	3.856,81	38	57%
21	3.431,61	3.603,19	3.783,35	3.972,52	40	60%

TABELA III - Auxiliar de Saúde III
Auxiliar de Enfermagem
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho
Auxiliar de Enfermagem Plantonista
Auxiliar de Farmácia Plantonista

Base 6 h	1.781,25					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.781,25	1.781,25	1.781,25	1.781,25	0	0%
2	1.834,69	1.926,42	2.022,74	2.123,88	2	3%
3	1.889,73	1.984,21	2.083,43	2.187,60	4	6%
4	1.946,42	2.043,74	2.145,93	2.253,22	6	9%
5	2.004,81	2.105,05	2.210,31	2.320,82	8	12%
6	2.064,96	2.168,20	2.276,62	2.390,45	10	15%
7	2.126,91	2.233,25	2.344,91	2.462,16	12	18%
8	2.190,71	2.300,25	2.415,26	2.536,02	14	21%
9	2.256,43	2.369,26	2.487,72	2.612,10	16	24%
10	2.324,13	2.440,33	2.562,35	2.690,47	18	27%
11	2.393,85	2.513,54	2.639,22	2.771,18	20	30%
12	2.465,67	2.588,95	2.718,40	2.854,32	22	33%
13	2.539,64	2.666,62	2.799,95	2.939,95	24	36%
14	2.615,83	2.746,62	2.883,95	3.028,15	26	39%
15	2.694,30	2.829,02	2.970,47	3.118,99	28	42%
16	2.775,13	2.913,89	3.059,58	3.212,56	30	45%
17	2.858,38	3.001,30	3.151,37	3.308,94	32	48%
18	2.944,13	3.091,34	3.245,91	3.408,20	34	51%
19	3.032,46	3.184,08	3.343,29	3.510,45	36	54%
20	3.123,43	3.279,60	3.443,58	3.615,76	38	57%
21	3.217,14	3.377,99	3.546,89	3.724,24	40	60%

Base 8 h	2.375,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.375,00	2.375,00	2.375,00	2.375,00	0	0%
2	2.446,25	2.568,56	2.696,99	2.831,84	2	3%
3	2.519,64	2.645,62	2.777,90	2.916,80	4	6%
4	2.595,23	2.724,99	2.861,24	3.004,30	6	9%
5	2.673,08	2.806,74	2.947,07	3.094,43	8	12%
6	2.753,28	2.890,94	3.035,49	3.187,26	10	15%
7	2.835,87	2.977,67	3.126,55	3.282,88	12	18%
8	2.920,95	3.067,00	3.220,35	3.381,37	14	21%
9	3.008,58	3.159,01	3.316,96	3.482,81	16	24%
10	3.098,84	3.253,78	3.416,47	3.587,29	18	27%
11	3.191,80	3.351,39	3.518,96	3.694,91	20	30%
12	3.287,56	3.451,93	3.624,53	3.805,76	22	33%
13	3.386,18	3.555,49	3.733,27	3.919,93	24	36%
14	3.487,77	3.662,16	3.845,26	4.037,53	26	39%
15	3.592,40	3.772,02	3.960,62	4.158,65	28	42%
16	3.700,17	3.885,18	4.079,44	4.283,41	30	45%
17	3.811,18	4.001,74	4.201,82	4.411,91	32	48%
18	3.925,51	4.121,79	4.327,88	4.544,27	34	51%
19	4.043,28	4.245,44	4.457,71	4.680,60	36	54%
20	4.164,58	4.372,81	4.591,45	4.821,02	38	57%
21	4.289,51	4.503,99	4.729,19	4.965,65	40	60%

TABELA IV - Auxiliar de Saúde IV
Auxiliar de Raio X Câmara Escura

Base 4 h	1.320,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.320,00	1.320,00	1.320,00	1.320,00	0	0%
2	1.359,60	1.427,58	1.498,96	1.573,91	2	3%
3	1.400,39	1.470,41	1.543,93	1.621,12	4	6%
4	1.442,40	1.514,52	1.590,25	1.669,76	6	9%
5	1.485,67	1.559,96	1.637,95	1.719,85	8	12%
6	1.530,24	1.606,75	1.687,09	1.771,45	10	15%
7	1.576,15	1.654,96	1.737,70	1.824,59	12	18%
8	1.623,43	1.704,61	1.789,84	1.879,33	14	21%
9	1.672,14	1.755,74	1.843,53	1.935,71	16	24%
10	1.722,30	1.808,42	1.898,84	1.993,78	18	27%
11	1.773,97	1.862,67	1.955,80	2.053,59	20	30%
12	1.827,19	1.918,55	2.014,48	2.115,20	22	33%
13	1.882,00	1.976,10	2.074,91	2.178,66	24	36%
14	1.938,46	2.035,39	2.137,16	2.244,01	26	39%
15	1.996,62	2.096,45	2.201,27	2.311,34	28	42%
16	2.056,52	2.159,34	2.267,31	2.380,68	30	45%
17	2.118,21	2.224,12	2.335,33	2.452,10	32	48%
18	2.181,76	2.290,85	2.405,39	2.525,66	34	51%
19	2.247,21	2.359,57	2.477,55	2.601,43	36	54%
20	2.314,63	2.430,36	2.551,88	2.679,47	38	57%
21	2.384,07	2.503,27	2.628,43	2.759,86	40	60%

TABELA V - Técnico de Saúde I
Técnico de Saúde Bucal

Base 8 h	2.100,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.100,00	2.100,00	2.100,00	2.100,00	0	0%
2	2.163,00	2.271,15	2.384,71	2.503,94	2	3%
3	2.227,89	2.339,28	2.456,25	2.579,06	4	6%
4	2.294,73	2.409,46	2.529,94	2.656,43	6	9%
5	2.363,57	2.481,75	2.605,83	2.736,13	8	12%
6	2.434,48	2.556,20	2.684,01	2.818,21	10	15%
7	2.507,51	2.632,89	2.764,53	2.902,76	12	18%
8	2.582,74	2.711,87	2.847,47	2.989,84	14	21%
9	2.660,22	2.793,23	2.932,89	3.079,53	16	24%
10	2.740,02	2.877,02	3.020,88	3.171,92	18	27%
11	2.822,22	2.963,34	3.111,50	3.267,08	20	30%
12	2.906,89	3.052,24	3.204,85	3.365,09	22	33%
13	2.994,10	3.143,80	3.300,99	3.466,04	24	36%
14	3.083,92	3.238,12	3.400,02	3.570,02	26	39%
15	3.176,44	3.335,26	3.502,02	3.677,12	28	42%
16	3.271,73	3.435,32	3.607,08	3.787,44	30	45%
17	3.369,88	3.538,38	3.715,30	3.901,06	32	48%
18	3.470,98	3.644,53	3.826,76	4.018,09	34	51%
19	3.575,11	3.753,86	3.941,56	4.138,64	36	54%
20	3.682,36	3.866,48	4.059,80	4.262,80	38	57%
21	3.792,83	3.982,48	4.181,60	4.390,68	40	60%

TABELA VI - Técnico de Saúde II
Inspetor Sanitário

Base 8 h	2.600,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%

TABELA VII - Técnico de Saúde III
Técnico de Enfermagem

Base 8 h	3.325,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	3.325,00	3.325,00	3.325,00	3.325,00	0	0%
2	3.424,75	3.595,99	3.775,79	3.964,58	2	3%
3	3.527,49	3.703,87	3.889,06	4.083,51	4	6%
4	3.633,32	3.814,98	4.005,73	4.206,02	6	9%
5	3.742,32	3.929,43	4.125,90	4.332,20	8	12%
6	3.854,59	4.047,32	4.249,68	4.462,17	10	15%
7	3.970,22	4.168,74	4.377,17	4.596,03	12	18%
8	4.089,33	4.293,80	4.508,49	4.733,91	14	21%
9	4.212,01	4.422,61	4.643,74	4.875,93	16	24%
10	4.338,37	4.555,29	4.783,05	5.022,21	18	27%
11	4.468,52	4.691,95	4.926,55	5.172,87	20	30%
12	4.602,58	4.832,71	5.074,34	5.328,06	22	33%
13	4.740,65	4.977,69	5.226,57	5.487,90	24	36%
14	4.882,87	5.127,02	5.383,37	5.652,54	26	39%
15	5.029,36	5.280,83	5.544,87	5.822,11	28	42%
16	5.180,24	5.439,25	5.711,22	5.996,78	30	45%
17	5.335,65	5.602,43	5.882,55	6.176,68	32	48%
18	5.495,72	5.770,50	6.059,03	6.361,98	34	51%
19	5.660,59	5.943,62	6.240,80	6.552,84	36	54%
20	5.830,41	6.121,93	6.428,02	6.749,43	38	57%
21	6.005,32	6.305,59	6.620,87	6.951,91	40	60%

TABELA VIII - Técnico de Saúde IV
Técnico de Raio X Plantonista
Técnico de Raio X

Base 4 h	2.400,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	0	0%
2	2.472,00	2.595,60	2.725,38	2.861,65	2	3%
3	2.546,16	2.673,47	2.807,14	2.947,50	4	6%
4	2.622,54	2.753,67	2.891,36	3.035,92	6	9%
5	2.701,22	2.836,28	2.978,10	3.127,00	8	12%
6	2.782,26	2.921,37	3.067,44	3.220,81	10	15%
7	2.865,73	3.009,01	3.159,46	3.317,44	12	18%
8	2.951,70	3.099,28	3.254,25	3.416,96	14	21%
9	3.040,25	3.192,26	3.351,87	3.519,47	16	24%
10	3.131,46	3.288,03	3.452,43	3.625,05	18	27%
11	3.225,40	3.386,67	3.556,00	3.733,80	20	30%
12	3.322,16	3.488,27	3.662,68	3.845,82	22	33%
13	3.421,83	3.592,92	3.772,56	3.961,19	24	36%
14	3.524,48	3.700,70	3.885,74	4.080,03	26	39%
15	3.630,22	3.811,73	4.002,31	4.202,43	28	42%
16	3.739,12	3.926,08	4.122,38	4.328,50	30	45%
17	3.851,30	4.043,86	4.246,05	4.458,36	32	48%
18	3.966,83	4.165,18	4.373,43	4.592,11	34	51%
19	4.085,84	4.290,13	4.504,64	4.729,87	36	54%
20	4.208,41	4.418,84	4.639,78	4.871,77	38	57%
21	4.334,67	4.551,40	4.778,97	5.017,92	40	60%

TABELA IX – Médicos

Base 200 h	13.000,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	13.000,00	13.000,00	13.000,00	13.000,00	0	0%
2	13.390,00	14.059,50	14.762,48	15.500,60	2	3%
3	13.791,70	14.481,29	15.205,35	15.965,62	4	6%
4	14.205,45	14.915,72	15.661,51	16.444,59	6	9%
5	14.631,61	15.363,20	16.131,36	16.937,92	8	12%
6	15.070,56	15.824,09	16.615,30	17.446,06	10	15%
7	15.522,68	16.298,81	17.113,75	17.969,44	12	18%
8	15.988,36	16.787,78	17.627,17	18.508,53	14	21%
9	16.468,01	17.291,41	18.155,98	19.063,78	16	24%
10	16.962,05	17.810,15	18.700,66	19.635,69	18	27%
11	17.470,91	18.344,46	19.261,68	20.224,77	20	30%
12	17.995,04	18.894,79	19.839,53	20.831,51	22	33%
13	18.534,89	19.461,64	20.434,72	21.456,45	24	36%
14	19.090,94	20.045,49	21.047,76	22.100,15	26	39%
15	19.663,67	20.646,85	21.679,19	22.763,15	28	42%
16	20.253,58	21.266,26	22.329,57	23.446,05	30	45%
17	20.861,18	21.904,24	22.999,46	24.149,43	32	48%
18	21.487,02	22.561,37	23.689,44	24.873,91	34	51%
19	22.131,63	23.238,21	24.400,12	25.620,13	36	54%
20	22.795,58	23.935,36	25.132,13	26.388,73	38	57%
21	23.479,45	24.653,42	25.886,09	27.180,39	40	60%

Base 150 h	9.750,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	9.750,00	9.750,00	9.750,00	9.750,00	0	0%
2	10.042,50	10.544,63	11.071,86	11.625,45	2	3%
3	10.343,78	10.860,96	11.404,01	11.974,21	4	6%
4	10.654,09	11.186,79	11.746,13	12.333,44	6	9%
5	10.973,71	11.522,40	12.098,52	12.703,44	8	12%
6	11.302,92	11.868,07	12.461,47	13.084,55	10	15%
7	11.642,01	12.224,11	12.835,32	13.477,08	12	18%
8	11.991,27	12.590,83	13.220,38	13.881,39	14	21%
9	12.351,01	12.968,56	13.616,99	14.297,84	16	24%
10	12.721,54	13.357,62	14.025,50	14.726,77	18	27%
11	13.103,18	13.758,34	14.446,26	15.168,57	20	30%
12	13.496,28	14.171,09	14.879,65	15.623,63	22	33%
13	13.901,17	14.596,23	15.326,04	16.092,34	24	36%
14	14.318,20	15.034,11	15.785,82	16.575,11	26	39%
15	14.747,75	15.485,14	16.259,39	17.072,36	28	42%
16	15.190,18	15.949,69	16.747,18	17.584,53	30	45%
17	15.645,89	16.428,18	17.249,59	18.112,07	32	48%
18	16.115,26	16.921,03	17.767,08	18.655,43	34	51%
19	16.598,72	17.428,66	18.300,09	19.215,10	36	54%
20	17.096,68	17.951,52	18.849,09	19.791,55	38	57%
21	17.609,58	18.490,06	19.414,57	20.385,30	40	60%

Base 120h	7.800,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	7.800,00	7.800,00	7.800,00	7.800,00	0	0%
2	8.034,00	8.435,70	8.857,49	9.300,36	2	3%
3	8.275,02	8.688,77	9.123,21	9.579,37	4	6%
4	8.523,27	8.949,43	9.396,91	9.866,75	6	9%
5	8.778,97	9.217,92	9.678,81	10.162,75	8	12%
6	9.042,34	9.494,45	9.969,18	10.467,64	10	15%
7	9.313,61	9.779,29	10.268,25	10.781,67	12	18%
8	9.593,02	10.072,67	10.576,30	11.105,12	14	21%
9	9.880,81	10.374,85	10.893,59	11.438,27	16	24%
10	10.177,23	10.686,09	11.220,40	11.781,42	18	27%
11	10.482,55	11.006,68	11.557,01	12.134,86	20	30%
12	10.797,02	11.336,88	11.903,72	12.498,91	22	33%
13	11.120,93	11.676,98	12.260,83	12.873,87	24	36%
14	11.454,56	12.027,29	12.628,66	13.260,09	26	39%
15	11.798,20	12.388,11	13.007,52	13.657,89	28	42%
16	12.152,15	12.759,75	13.397,74	14.067,63	30	45%
17	12.516,71	13.142,55	13.799,67	14.489,66	32	48%
18	12.892,21	13.536,82	14.213,66	14.924,35	34	51%
19	13.278,98	13.942,93	14.640,07	15.372,08	36	54%
20	13.677,35	14.361,21	15.079,28	15.833,24	38	57%
21	14.087,67	14.792,05	15.531,65	16.308,24	40	60%

Base 75 h	4.875,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.875,00	4.875,00	4.875,00	4.875,00	0	0%
2	5.021,25	5.272,31	5.535,93	5.812,72	2	3%
3	5.171,89	5.430,48	5.702,01	5.987,11	4	6%
4	5.327,04	5.593,40	5.873,07	6.166,72	6	9%
5	5.486,86	5.761,20	6.049,26	6.351,72	8	12%
6	5.651,46	5.934,03	6.230,74	6.542,27	10	15%
7	5.821,00	6.112,06	6.417,66	6.738,54	12	18%
8	5.995,64	6.295,42	6.610,19	6.940,70	14	21%
9	6.175,50	6.484,28	6.808,49	7.148,92	16	24%
10	6.360,77	6.678,81	7.012,75	7.363,39	18	27%
11	6.551,59	6.879,17	7.223,13	7.584,29	20	30%
12	6.748,14	7.085,55	7.439,82	7.811,82	22	33%
13	6.950,58	7.298,11	7.663,02	8.046,17	24	36%
14	7.159,10	7.517,06	7.892,91	8.287,56	26	39%
15	7.373,87	7.742,57	8.129,70	8.536,18	28	42%
16	7.595,09	7.974,85	8.373,59	8.792,27	30	45%
17	7.822,94	8.214,09	8.624,80	9.056,04	32	48%
18	8.057,63	8.460,51	8.883,54	9.327,72	34	51%
19	8.299,36	8.714,33	9.150,05	9.607,55	36	54%
20	8.548,34	8.975,76	9.424,55	9.895,77	38	57%
21	8.804,79	9.245,03	9.707,28	10.192,65	40	60%

Base 72 h	4.680,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.680,00	4.680,00	4.680,00	4.680,00	0	0%
2	4.820,40	5.061,42	5.314,49	5.580,22	2	3%
3	4.965,01	5.213,26	5.473,93	5.747,62	4	6%
4	5.113,96	5.369,66	5.638,14	5.920,05	6	9%
5	5.267,38	5.530,75	5.807,29	6.097,65	8	12%
6	5.425,40	5.696,67	5.981,51	6.280,58	10	15%
7	5.588,16	5.867,57	6.160,95	6.469,00	12	18%
8	5.755,81	6.043,60	6.345,78	6.663,07	14	21%
9	5.928,48	6.224,91	6.536,15	6.862,96	16	24%
10	6.106,34	6.411,66	6.732,24	7.068,85	18	27%
11	6.289,53	6.604,01	6.934,21	7.280,92	20	30%
12	6.478,21	6.802,13	7.142,23	7.499,34	22	33%
13	6.672,56	7.006,19	7.356,50	7.724,32	24	36%
14	6.872,74	7.216,37	7.577,19	7.956,05	26	39%
15	7.078,92	7.432,87	7.804,51	8.194,73	28	42%
16	7.291,29	7.655,85	8.038,64	8.440,58	30	45%
17	7.510,03	7.885,53	8.279,80	8.693,79	32	48%
18	7.735,33	8.122,09	8.528,20	8.954,61	34	51%
19	7.967,39	8.365,76	8.784,04	9.223,25	36	54%
20	8.206,41	8.616,73	9.047,57	9.499,94	38	57%
21	8.452,60	8.875,23	9.318,99	9.784,94	40	60%

Base 60 h	3.900,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	3.900,00	3.900,00	3.900,00	3.900,00	0	0%
2	4.017,00	4.217,85	4.428,74	4.650,18	2	3%
3	4.137,51	4.344,39	4.561,60	4.789,69	4	6%
4	4.261,64	4.474,72	4.698,45	4.933,38	6	9%
5	4.389,48	4.608,96	4.839,41	5.081,38	8	12%
6	4.521,17	4.747,23	4.984,59	5.233,82	10	15%
7	4.656,80	4.889,64	5.134,13	5.390,83	12	18%
8	4.796,51	5.036,33	5.288,15	5.552,56	14	21%
9	4.940,40	5.187,42	5.446,79	5.719,13	16	24%
10	5.088,62	5.343,05	5.610,20	5.890,71	18	27%
11	5.241,27	5.503,34	5.778,50	6.067,43	20	30%
12	5.398,51	5.668,44	5.951,86	6.249,45	22	33%
13	5.560,47	5.838,49	6.130,42	6.436,94	24	36%
14	5.727,28	6.013,65	6.314,33	6.630,04	26	39%
15	5.899,10	6.194,05	6.503,76	6.828,95	28	42%
16	6.076,07	6.379,88	6.698,87	7.033,81	30	45%
17	6.258,36	6.571,27	6.899,84	7.244,83	32	48%
18	6.446,11	6.768,41	7.106,83	7.462,17	34	51%
19	6.639,49	6.971,46	7.320,04	7.686,04	36	54%
20	6.838,67	7.180,61	7.539,64	7.916,62	38	57%
21	7.043,83	7.396,03	7.765,83	8.154,12	40	60%

TABELA X –Enfermeiro

Base 6 h	3.562,50					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	3.562,50	3.562,50	3.562,50	3.562,50	0	0%
2	3.669,38	3.852,84	4.045,49	4.247,76	2	3%
3	3.779,46	3.968,43	4.166,85	4.375,19	4	6%
4	3.892,84	4.087,48	4.291,86	4.506,45	6	9%
5	4.009,63	4.210,11	4.420,61	4.641,64	8	12%
6	4.129,91	4.336,41	4.553,23	4.780,89	10	15%
7	4.253,81	4.466,50	4.689,83	4.924,32	12	18%
8	4.381,43	4.600,50	4.830,52	5.072,05	14	21%
9	4.512,87	4.738,51	4.975,44	5.224,21	16	24%
10	4.648,25	4.880,67	5.124,70	5.380,94	18	27%
11	4.787,70	5.027,09	5.278,44	5.542,36	20	30%
12	4.931,33	5.177,90	5.436,79	5.708,63	22	33%
13	5.079,27	5.333,24	5.599,90	5.879,89	24	36%
14	5.231,65	5.493,23	5.767,90	6.056,29	26	39%
15	5.388,60	5.658,03	5.940,93	6.237,98	28	42%
16	5.550,26	5.827,77	6.119,16	6.425,12	30	45%
17	5.716,77	6.002,61	6.302,74	6.617,87	32	48%
18	5.888,27	6.182,68	6.491,82	6.816,41	34	51%
19	6.064,92	6.368,16	6.686,57	7.020,90	36	54%
20	6.246,87	6.559,21	6.887,17	7.231,53	38	57%
21	6.434,27	6.755,98	7.093,78	7.448,47	40	60%

Base 8 h	4.750,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.750,00	4.750,00	4.750,00	4.750,00	0	0%
2	4.892,50	5.137,13	5.393,98	5.663,68	2	3%
3	5.039,28	5.291,24	5.555,80	5.833,59	4	6%
4	5.190,45	5.449,98	5.722,47	6.008,60	6	9%
5	5.346,17	5.613,48	5.894,15	6.188,86	8	12%
6	5.506,55	5.781,88	6.070,97	6.374,52	10	15%
7	5.671,75	5.955,34	6.253,10	6.565,76	12	18%
8	5.841,90	6.134,00	6.440,70	6.762,73	14	21%
9	6.017,16	6.318,02	6.633,92	6.965,61	16	24%
10	6.197,67	6.507,56	6.832,93	7.174,58	18	27%
11	6.383,60	6.702,78	7.037,92	7.389,82	20	30%
12	6.575,11	6.903,87	7.249,06	7.611,51	22	33%
13	6.772,36	7.110,98	7.466,53	7.839,86	24	36%
14	6.975,54	7.324,31	7.690,53	8.075,05	26	39%
15	7.184,80	7.544,04	7.921,24	8.317,31	28	42%
16	7.400,35	7.770,36	8.158,88	8.566,82	30	45%
17	7.622,36	8.003,47	8.403,65	8.823,83	32	48%
18	7.851,03	8.243,58	8.655,76	9.088,54	34	51%
19	8.086,56	8.490,88	8.915,43	9.361,20	36	54%
20	8.329,15	8.745,61	9.182,89	9.642,04	38	57%
21	8.579,03	9.007,98	9.458,38	9.931,30	40	60%

TABELA XI – Farmacêutico

Base 8 h	4.750,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.750,00	4.750,00	4.750,00	4.750,00	0	0%
2	4.892,50	5.137,13	5.393,98	5.663,68	2	3%
3	5.039,28	5.291,24	5.555,80	5.833,59	4	6%
4	5.190,45	5.449,98	5.722,47	6.008,60	6	9%
5	5.346,17	5.613,48	5.894,15	6.188,86	8	12%
6	5.506,55	5.781,88	6.070,97	6.374,52	10	15%
7	5.671,75	5.955,34	6.253,10	6.565,76	12	18%
8	5.841,90	6.134,00	6.440,70	6.762,73	14	21%
9	6.017,16	6.318,02	6.633,92	6.965,61	16	24%
10	6.197,67	6.507,56	6.832,93	7.174,58	18	27%
11	6.383,60	6.702,78	7.037,92	7.389,82	20	30%
12	6.575,11	6.903,87	7.249,06	7.611,51	22	33%
13	6.772,36	7.110,98	7.466,53	7.839,86	24	36%
14	6.975,54	7.324,31	7.690,53	8.075,05	26	39%
15	7.184,80	7.544,04	7.921,24	8.317,31	28	42%
16	7.400,35	7.770,36	8.158,88	8.566,82	30	45%
17	7.622,36	8.003,47	8.403,65	8.823,83	32	48%
18	7.851,03	8.243,58	8.655,76	9.088,54	34	51%
19	8.086,56	8.490,88	8.915,43	9.361,20	36	54%
20	8.329,15	8.745,61	9.182,89	9.642,04	38	57%
21	8.579,03	9.007,98	9.458,38	9.931,30	40	60%

TABELA XII – Dentista

Base 4 h	3.960,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	3.960,00	3.960,00	3.960,00	3.960,00	0	0%
2	4.078,80	4.282,74	4.496,88	4.721,72	2	3%
3	4.201,16	4.411,22	4.631,78	4.863,37	4	6%
4	4.327,20	4.543,56	4.770,74	5.009,27	6	9%
5	4.457,01	4.679,87	4.913,86	5.159,55	8	12%
6	4.590,73	4.820,26	5.061,27	5.314,34	10	15%
7	4.728,45	4.964,87	5.213,11	5.473,77	12	18%
8	4.870,30	5.113,82	5.369,51	5.637,98	14	21%
9	5.016,41	5.267,23	5.530,59	5.807,12	16	24%
10	5.166,90	5.425,25	5.696,51	5.981,33	18	27%
11	5.321,91	5.588,00	5.867,40	6.160,77	20	30%
12	5.481,57	5.755,64	6.043,43	6.345,60	22	33%
13	5.646,01	5.928,31	6.224,73	6.535,97	24	36%
14	5.815,39	6.106,16	6.411,47	6.732,04	26	39%
15	5.989,86	6.289,35	6.603,82	6.934,01	28	42%
16	6.169,55	6.478,03	6.801,93	7.142,03	30	45%
17	6.354,64	6.672,37	7.005,99	7.356,29	32	48%
18	6.545,28	6.872,54	7.216,17	7.576,98	34	51%
19	6.741,63	7.078,72	7.432,65	7.804,29	36	54%
20	6.943,88	7.291,08	7.655,63	8.038,41	38	57%
21	7.152,20	7.509,81	7.885,30	8.279,57	40	60%

Base 8 h	7.920,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	7.920,00	7.920,00	7.920,00	7.920,00	0	0%
2	8.157,60	8.565,48	8.993,75	9.443,44	2	3%
3	8.402,33	8.822,44	9.263,57	9.726,74	4	6%
4	8.654,40	9.087,12	9.541,47	10.018,55	6	9%
5	8.914,03	9.359,73	9.827,72	10.319,10	8	12%
6	9.181,45	9.640,52	10.122,55	10.628,68	10	15%
7	9.456,89	9.929,74	10.426,23	10.947,54	12	18%
8	9.740,60	10.227,63	10.739,01	11.275,96	14	21%
9	10.032,82	10.534,46	11.061,18	11.614,24	16	24%
10	10.333,80	10.850,49	11.393,02	11.962,67	18	27%
11	10.643,82	11.176,01	11.734,81	12.321,55	20	30%
12	10.963,13	11.511,29	12.086,85	12.691,20	22	33%
13	11.292,03	11.856,63	12.449,46	13.071,93	24	36%
14	11.630,79	12.212,33	12.822,94	13.464,09	26	39%
15	11.979,71	12.578,70	13.207,63	13.868,01	28	42%
16	12.339,10	12.956,06	13.603,86	14.284,05	30	45%
17	12.709,27	13.344,74	14.011,98	14.712,57	32	48%
18	13.090,55	13.745,08	14.432,33	15.153,95	34	51%
19	13.483,27	14.157,43	14.865,31	15.608,57	36	54%
20	13.887,77	14.582,16	15.311,26	16.076,83	38	57%
21	14.304,40	15.019,62	15.770,60	16.559,13	40	60%

TABELA XIII - Fisioterapeuta

Base 4 h	3.300,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	3.300,00	3.300,00	3.300,00	3.300,00	0	0%
2	3.399,00	3.568,95	3.747,40	3.934,77	2	3%
3	3.500,97	3.676,02	3.859,82	4.052,81	4	6%
4	3.606,00	3.786,30	3.975,61	4.174,39	6	9%
5	3.714,18	3.899,89	4.094,88	4.299,63	8	12%
6	3.825,60	4.016,88	4.217,73	4.428,62	10	15%
7	3.940,37	4.137,39	4.344,26	4.561,47	12	18%
8	4.058,58	4.261,51	4.474,59	4.698,32	14	21%
9	4.180,34	4.389,36	4.608,83	4.839,27	16	24%
10	4.305,75	4.521,04	4.747,09	4.984,45	18	27%
11	4.434,92	4.656,67	4.889,50	5.133,98	20	30%
12	4.567,97	4.796,37	5.036,19	5.288,00	22	33%
13	4.705,01	4.940,26	5.187,27	5.446,64	24	36%
14	4.846,16	5.088,47	5.342,89	5.610,04	26	39%
15	4.991,55	5.241,12	5.503,18	5.778,34	28	42%
16	5.141,29	5.398,36	5.668,27	5.951,69	30	45%
17	5.295,53	5.560,31	5.838,32	6.130,24	32	48%
18	5.454,40	5.727,12	6.013,47	6.314,15	34	51%
19	5.618,03	5.898,93	6.193,88	6.503,57	36	54%
20	5.786,57	6.075,90	6.379,69	6.698,68	38	57%
21	5.960,17	6.258,18	6.571,08	6.899,64	40	60%

TABELA XIV - Empregos de Nível Superior Saúde e Demais Empregos de Nível Superior

Base 6 h	4.100,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.100,00	4.100,00	4.100,00	4.100,00	0	0%
2	4.223,00	4.434,15	4.655,86	4.888,65	2	3%
3	4.349,69	4.567,17	4.795,53	5.035,31	4	6%
4	4.480,18	4.704,19	4.939,40	5.186,37	6	9%
5	4.614,59	4.845,32	5.087,58	5.341,96	8	12%
6	4.753,02	4.990,67	5.240,21	5.502,22	10	15%
7	4.895,61	5.140,40	5.397,41	5.667,29	12	18%
8	5.042,48	5.294,61	5.559,34	5.837,30	14	21%
9	5.193,76	5.453,45	5.726,12	6.012,42	16	24%
10	5.349,57	5.617,05	5.897,90	6.192,80	18	27%
11	5.510,06	5.785,56	6.074,84	6.378,58	20	30%
12	5.675,36	5.959,13	6.257,08	6.569,94	22	33%
13	5.845,62	6.137,90	6.444,80	6.767,04	24	36%
14	6.020,99	6.322,04	6.638,14	6.970,05	26	39%
15	6.201,62	6.511,70	6.837,28	7.179,15	28	42%
16	6.387,67	6.707,05	7.042,40	7.394,52	30	45%
17	6.579,30	6.908,26	7.253,67	7.616,36	32	48%
18	6.776,68	7.115,51	7.471,28	7.844,85	34	51%
19	6.979,98	7.328,97	7.695,42	8.080,19	36	54%
20	7.189,37	7.548,84	7.926,29	8.322,60	38	57%
21	7.405,06	7.775,31	8.164,07	8.572,28	40	60%

Base 8 h	5.466,67					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	5.466,67	5.466,67	5.466,67	5.466,67	0	0%
2	5.630,67	5.912,20	6.207,81	6.518,20	2	3%
3	5.799,59	6.089,57	6.394,04	6.713,75	4	6%
4	5.973,57	6.272,25	6.585,87	6.915,16	6	9%
5	6.152,78	6.460,42	6.783,44	7.122,61	8	12%
6	6.337,36	6.654,23	6.986,94	7.336,29	10	15%
7	6.527,49	6.853,86	7.196,55	7.556,38	12	18%
8	6.723,31	7.059,48	7.412,45	7.783,07	14	21%
9	6.925,01	7.271,26	7.634,82	8.016,56	16	24%
10	7.132,76	7.489,40	7.863,87	8.257,06	18	27%
11	7.346,74	7.714,08	8.099,78	8.504,77	20	30%
12	7.567,15	7.945,50	8.342,78	8.759,92	22	33%
13	7.794,16	8.183,87	8.593,06	9.022,71	24	36%
14	8.027,98	8.429,38	8.850,85	9.293,40	26	39%
15	8.268,82	8.682,27	9.116,38	9.572,20	28	42%
16	8.516,89	8.942,73	9.389,87	9.859,36	30	45%
17	8.772,40	9.211,01	9.671,57	10.155,14	32	48%
18	9.035,57	9.487,35	9.961,71	10.459,80	34	51%
19	9.306,63	9.771,97	10.260,56	10.773,59	36	54%
20	9.585,83	10.065,12	10.568,38	11.096,80	38	57%
21	9.873,41	10.367,08	10.885,43	11.429,70	40	60%

TABELA XV - Técnico Administrativo I

Base 6 h	1.350,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.350,00	1.350,00	1.350,00	1.350,00	0	0%
2	1.390,50	1.460,03	1.533,03	1.609,68	2	3%
3	1.432,22	1.503,83	1.579,02	1.657,97	4	6%
4	1.475,18	1.548,94	1.626,39	1.707,71	6	9%
5	1.519,44	1.595,41	1.675,18	1.758,94	8	12%
6	1.565,02	1.643,27	1.725,43	1.811,71	10	15%
7	1.611,97	1.692,57	1.777,20	1.866,06	12	18%
8	1.660,33	1.743,35	1.830,51	1.922,04	14	21%
9	1.710,14	1.795,65	1.885,43	1.979,70	16	24%
10	1.761,44	1.849,52	1.941,99	2.039,09	18	27%
11	1.814,29	1.905,00	2.000,25	2.100,26	20	30%
12	1.868,72	1.962,15	2.060,26	2.163,27	22	33%
13	1.924,78	2.021,02	2.122,07	2.228,17	24	36%
14	1.982,52	2.081,65	2.185,73	2.295,02	26	39%
15	2.042,00	2.144,10	2.251,30	2.363,87	28	42%
16	2.103,26	2.208,42	2.318,84	2.434,78	30	45%
17	2.166,35	2.274,67	2.388,40	2.507,83	32	48%
18	2.231,34	2.342,91	2.460,06	2.583,06	34	51%
19	2.298,28	2.413,20	2.533,86	2.660,55	36	54%
20	2.367,23	2.485,59	2.609,87	2.740,37	38	57%
21	2.438,25	2.560,16	2.688,17	2.822,58	40	60%

Base 8 h	1.800,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.800,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	0	0%
2	1.854,00	1.946,70	2.044,04	2.146,24	2	3%
3	1.909,62	2.005,10	2.105,36	2.210,62	4	6%
4	1.966,91	2.065,25	2.168,52	2.276,94	6	9%
5	2.025,92	2.127,21	2.233,57	2.345,25	8	12%
6	2.086,69	2.191,03	2.300,58	2.415,61	10	15%
7	2.149,29	2.256,76	2.369,60	2.488,08	12	18%
8	2.213,77	2.324,46	2.440,68	2.562,72	14	21%
9	2.280,19	2.394,20	2.513,91	2.639,60	16	24%
10	2.348,59	2.466,02	2.589,32	2.718,79	18	27%
11	2.419,05	2.540,00	2.667,00	2.800,35	20	30%
12	2.491,62	2.616,20	2.747,01	2.884,36	22	33%
13	2.566,37	2.694,69	2.829,42	2.970,89	24	36%
14	2.643,36	2.775,53	2.914,31	3.060,02	26	39%
15	2.722,66	2.858,79	3.001,73	3.151,82	28	42%
16	2.804,34	2.944,56	3.091,79	3.246,38	30	45%
17	2.888,47	3.032,90	3.184,54	3.343,77	32	48%
18	2.975,13	3.123,88	3.280,08	3.444,08	34	51%
19	3.064,38	3.217,60	3.378,48	3.547,40	36	54%
20	3.156,31	3.314,13	3.479,83	3.653,82	38	57%
21	3.251,00	3.413,55	3.584,23	3.763,44	40	60%

TABELA XVI - Técnico Administrativo II

Base 6 h	1.500,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	0	0%
2	1.545,00	1.622,25	1.703,36	1.788,53	2	3%
3	1.591,35	1.670,92	1.754,46	1.842,19	4	6%
4	1.639,09	1.721,05	1.807,10	1.897,45	6	9%
5	1.688,26	1.772,68	1.861,31	1.954,38	8	12%
6	1.738,91	1.825,86	1.917,15	2.013,01	10	15%
7	1.791,08	1.880,63	1.974,66	2.073,40	12	18%
8	1.844,81	1.937,05	2.033,90	2.135,60	14	21%
9	1.900,16	1.995,16	2.094,92	2.199,67	16	24%
10	1.957,16	2.055,02	2.157,77	2.265,66	18	27%
11	2.015,87	2.116,67	2.222,50	2.333,63	20	30%
12	2.076,35	2.180,17	2.289,18	2.403,64	22	33%
13	2.138,64	2.245,57	2.357,85	2.475,74	24	36%
14	2.202,80	2.312,94	2.428,59	2.550,02	26	39%
15	2.268,88	2.382,33	2.501,45	2.626,52	28	42%
16	2.336,95	2.453,80	2.576,49	2.705,31	30	45%
17	2.407,06	2.527,41	2.653,78	2.786,47	32	48%
18	2.479,27	2.603,24	2.733,40	2.870,07	34	51%
19	2.553,65	2.681,33	2.815,40	2.956,17	36	54%
20	2.630,26	2.761,77	2.899,86	3.044,85	38	57%
21	2.709,17	2.844,63	2.986,86	3.136,20	40	60%

Base 8 h	2.000,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	0	0%
2	2.060,00	2.163,00	2.271,15	2.384,71	2	3%
3	2.121,80	2.227,89	2.339,28	2.456,25	4	6%
4	2.185,45	2.294,73	2.409,46	2.529,94	6	9%
5	2.251,02	2.363,57	2.481,75	2.605,83	8	12%
6	2.318,55	2.434,48	2.556,20	2.684,01	10	15%
7	2.388,10	2.507,51	2.632,89	2.764,53	12	18%
8	2.459,75	2.582,74	2.711,87	2.847,47	14	21%
9	2.533,54	2.660,22	2.793,23	2.932,89	16	24%
10	2.609,55	2.740,02	2.877,02	3.020,88	18	27%
11	2.687,83	2.822,22	2.963,34	3.111,50	20	30%
12	2.768,47	2.906,89	3.052,24	3.204,85	22	33%
13	2.851,52	2.994,10	3.143,80	3.300,99	24	36%
14	2.937,07	3.083,92	3.238,12	3.400,02	26	39%
15	3.025,18	3.176,44	3.335,26	3.502,02	28	42%
16	3.115,93	3.271,73	3.435,32	3.607,08	30	45%
17	3.209,41	3.369,88	3.538,38	3.715,30	32	48%
18	3.305,70	3.470,98	3.644,53	3.826,76	34	51%
19	3.404,87	3.575,11	3.753,86	3.941,56	36	54%
20	3.507,01	3.682,36	3.866,48	4.059,80	38	57%
21	3.612,22	3.792,83	3.982,48	4.181,60	40	60%

TABELA XVII - Técnico Administrativo III

Base 6 h	1.650,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.650,00	1.650,00	1.650,00	1.650,00	0	0%
2	1.699,50	1.784,48	1.873,70	1.967,38	2	3%
3	1.750,49	1.838,01	1.929,91	2.026,41	4	6%
4	1.803,00	1.893,15	1.987,81	2.087,20	6	9%
5	1.857,09	1.949,94	2.047,44	2.149,81	8	12%
6	1.912,80	2.008,44	2.108,86	2.214,31	10	15%
7	1.970,19	2.068,70	2.172,13	2.280,74	12	18%
8	2.029,29	2.130,76	2.237,29	2.349,16	14	21%
9	2.090,17	2.194,68	2.304,41	2.419,63	16	24%
10	2.152,88	2.260,52	2.373,55	2.492,22	18	27%
11	2.217,46	2.328,34	2.444,75	2.566,99	20	30%
12	2.283,99	2.398,19	2.518,09	2.644,00	22	33%
13	2.352,51	2.470,13	2.593,64	2.723,32	24	36%
14	2.423,08	2.544,23	2.671,45	2.805,02	26	39%
15	2.495,77	2.620,56	2.751,59	2.889,17	28	42%
16	2.570,65	2.699,18	2.834,14	2.975,84	30	45%
17	2.647,77	2.780,15	2.919,16	3.065,12	32	48%
18	2.727,20	2.863,56	3.006,74	3.157,07	34	51%
19	2.809,01	2.949,47	3.096,94	3.251,79	36	54%
20	2.893,28	3.037,95	3.189,85	3.349,34	38	57%
21	2.980,08	3.129,09	3.285,54	3.449,82	40	60%

Base 8 h	2.200,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.200,00	2.200,00	2.200,00	2.200,00	0	0%
2	2.266,00	2.379,30	2.498,27	2.623,18	2	3%
3	2.333,98	2.450,68	2.573,21	2.701,87	4	6%
4	2.404,00	2.524,20	2.650,41	2.782,93	6	9%
5	2.476,12	2.599,93	2.729,92	2.866,42	8	12%
6	2.550,40	2.677,92	2.811,82	2.952,41	10	15%
7	2.626,92	2.758,26	2.896,17	3.040,98	12	18%
8	2.705,72	2.841,01	2.983,06	3.132,21	14	21%
9	2.786,89	2.926,24	3.072,55	3.226,18	16	24%
10	2.870,50	3.014,03	3.164,73	3.322,96	18	27%
11	2.956,62	3.104,45	3.259,67	3.422,65	20	30%
12	3.045,31	3.197,58	3.357,46	3.525,33	22	33%
13	3.136,67	3.293,51	3.458,18	3.631,09	24	36%
14	3.230,77	3.392,31	3.561,93	3.740,02	26	39%
15	3.327,70	3.494,08	3.668,79	3.852,23	28	42%
16	3.427,53	3.598,90	3.778,85	3.967,79	30	45%
17	3.530,35	3.706,87	3.892,22	4.086,83	32	48%
18	3.636,26	3.818,08	4.008,98	4.209,43	34	51%
19	3.745,35	3.932,62	4.129,25	4.335,71	36	54%
20	3.857,71	4.050,60	4.253,13	4.465,79	38	57%
21	3.973,44	4.172,12	4.380,72	4.599,76	40	60%

TABELA XVIII - Técnico de Segurança do Trabalho

Base 8 h	2.600,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%

TABELA XIX - Técnico Informática

Base 6 h	1.950,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.950,00	1.950,00	1.950,00	1.950,00	0	0%
2	2.008,50	2.108,93	2.214,37	2.325,09	2	3%
3	2.068,76	2.172,19	2.280,80	2.394,84	4	6%
4	2.130,82	2.237,36	2.349,23	2.466,69	6	9%
5	2.194,74	2.304,48	2.419,70	2.540,69	8	12%
6	2.260,58	2.373,61	2.492,29	2.616,91	10	15%
7	2.328,40	2.444,82	2.567,06	2.695,42	12	18%
8	2.398,25	2.518,17	2.644,08	2.776,28	14	21%
9	2.470,20	2.593,71	2.723,40	2.859,57	16	24%
10	2.544,31	2.671,52	2.805,10	2.945,35	18	27%
11	2.620,64	2.751,67	2.889,25	3.033,71	20	30%
12	2.699,26	2.834,22	2.975,93	3.124,73	22	33%
13	2.780,23	2.919,25	3.065,21	3.218,47	24	36%
14	2.863,64	3.006,82	3.157,16	3.315,02	26	39%
15	2.949,55	3.097,03	3.251,88	3.414,47	28	42%
16	3.038,04	3.189,94	3.349,44	3.516,91	30	45%
17	3.129,18	3.285,64	3.449,92	3.622,41	32	48%
18	3.223,05	3.384,21	3.553,42	3.731,09	34	51%
19	3.319,74	3.485,73	3.660,02	3.843,02	36	54%
20	3.419,34	3.590,30	3.769,82	3.958,31	38	57%
21	3.521,92	3.698,01	3.882,91	4.077,06	40	60%

Base 8 h	2.600,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%

TABELA XX - Agentes de Manutenção I, II e III

Base 6 h	1.250,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.250,00	1.250,00	1.250,00	1.250,00	0	0%
2	1.287,50	1.351,88	1.419,47	1.490,44	2	3%
3	1.326,13	1.392,43	1.462,05	1.535,16	4	6%
4	1.365,91	1.434,20	1.505,91	1.581,21	6	9%
5	1.406,89	1.477,23	1.551,09	1.628,65	8	12%
6	1.449,09	1.521,55	1.597,62	1.677,51	10	15%
7	1.492,57	1.567,19	1.645,55	1.727,83	12	18%
8	1.537,34	1.614,21	1.694,92	1.779,67	14	21%
9	1.583,46	1.662,64	1.745,77	1.833,06	16	24%
10	1.630,97	1.712,51	1.798,14	1.888,05	18	27%
11	1.679,90	1.763,89	1.852,08	1.944,69	20	30%
12	1.730,29	1.816,81	1.907,65	2.003,03	22	33%
13	1.782,20	1.871,31	1.964,88	2.063,12	24	36%
14	1.835,67	1.927,45	2.023,82	2.125,01	26	39%
15	1.890,74	1.985,27	2.084,54	2.188,76	28	42%
16	1.947,46	2.044,83	2.147,07	2.254,43	30	45%
17	2.005,88	2.106,18	2.211,49	2.322,06	32	48%
18	2.066,06	2.169,36	2.277,83	2.391,72	34	51%
19	2.128,04	2.234,44	2.346,17	2.463,47	36	54%
20	2.191,88	2.301,48	2.416,55	2.537,38	38	57%
21	2.257,64	2.370,52	2.489,05	2.613,50	40	60%

Base 8 h	1.350,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.350,00	1.350,00	1.350,00	1.350,00	0	0%
2	1.390,50	1.460,03	1.533,03	1.609,68	2	3%
3	1.432,22	1.503,83	1.579,02	1.657,97	4	6%
4	1.475,18	1.548,94	1.626,39	1.707,71	6	9%
5	1.519,44	1.595,41	1.675,18	1.758,94	8	12%
6	1.565,02	1.643,27	1.725,43	1.811,71	10	15%
7	1.611,97	1.692,57	1.777,20	1.866,06	12	18%
8	1.660,33	1.743,35	1.830,51	1.922,04	14	21%
9	1.710,14	1.795,65	1.885,43	1.979,70	16	24%
10	1.761,44	1.849,52	1.941,99	2.039,09	18	27%
11	1.814,29	1.905,00	2.000,25	2.100,26	20	30%
12	1.868,72	1.962,15	2.060,26	2.163,27	22	33%
13	1.924,78	2.021,02	2.122,07	2.228,17	24	36%
14	1.982,52	2.081,65	2.185,73	2.295,02	26	39%
15	2.042,00	2.144,10	2.251,30	2.363,87	28	42%
16	2.103,26	2.208,42	2.318,84	2.434,78	30	45%
17	2.166,35	2.274,67	2.388,40	2.507,83	32	48%
18	2.231,34	2.342,91	2.460,06	2.583,06	34	51%
19	2.298,28	2.413,20	2.533,86	2.660,55	36	54%
20	2.367,23	2.485,59	2.609,87	2.740,37	38	57%
21	2.438,25	2.560,16	2.688,17	2.822,58	40	60%

TABELA XXI - Condutor Veículos e Maquinas

Base 8 h	1.500,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	0	0%
2	1.545,00	1.622,25	1.703,36	1.788,53	2	3%
3	1.591,35	1.670,92	1.754,46	1.842,19	4	6%
4	1.639,09	1.721,05	1.807,10	1.897,45	6	9%
5	1.688,26	1.772,68	1.861,31	1.954,38	8	12%
6	1.738,91	1.825,86	1.917,15	2.013,01	10	15%
7	1.791,08	1.880,63	1.974,66	2.073,40	12	18%
8	1.844,81	1.937,05	2.033,90	2.135,60	14	21%
9	1.900,16	1.995,16	2.094,92	2.199,67	16	24%
10	1.957,16	2.055,02	2.157,77	2.265,66	18	27%
11	2.015,87	2.116,67	2.222,50	2.333,63	20	30%
12	2.076,35	2.180,17	2.289,18	2.403,64	22	33%
13	2.138,64	2.245,57	2.357,85	2.475,74	24	36%
14	2.202,80	2.312,94	2.428,59	2.550,02	26	39%
15	2.268,88	2.382,33	2.501,45	2.626,52	28	42%
16	2.336,95	2.453,80	2.576,49	2.705,31	30	45%
17	2.407,06	2.527,41	2.653,78	2.786,47	32	48%
18	2.479,27	2.603,24	2.733,40	2.870,07	34	51%
19	2.553,65	2.681,33	2.815,40	2.956,17	36	54%
20	2.630,26	2.761,77	2.899,86	3.044,85	38	57%
21	2.709,17	2.844,63	2.986,86	3.136,20	40	60%

TABELA XXII - Técnico Fiscal

Base 6 h	1.950,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.950,00	1.950,00	1.950,00	1.950,00	0	0%
2	2.008,50	2.108,93	2.214,37	2.325,09	2	3%
3	2.068,76	2.172,19	2.280,80	2.394,84	4	6%
4	2.130,82	2.237,36	2.349,23	2.466,69	6	9%
5	2.194,74	2.304,48	2.419,70	2.540,69	8	12%
6	2.260,58	2.373,61	2.492,29	2.616,91	10	15%
7	2.328,40	2.444,82	2.567,06	2.695,42	12	18%
8	2.398,25	2.518,17	2.644,08	2.776,28	14	21%
9	2.470,20	2.593,71	2.723,40	2.859,57	16	24%
10	2.544,31	2.671,52	2.805,10	2.945,35	18	27%
11	2.620,64	2.751,67	2.889,25	3.033,71	20	30%
12	2.699,26	2.834,22	2.975,93	3.124,73	22	33%
13	2.780,23	2.919,25	3.065,21	3.218,47	24	36%
14	2.863,64	3.006,82	3.157,16	3.315,02	26	39%
15	2.949,55	3.097,03	3.251,88	3.414,47	28	42%
16	3.038,04	3.189,94	3.349,44	3.516,91	30	45%
17	3.129,18	3.285,64	3.449,92	3.622,41	32	48%
18	3.223,05	3.384,21	3.553,42	3.731,09	34	51%
19	3.319,74	3.485,73	3.660,02	3.843,02	36	54%
20	3.419,34	3.590,30	3.769,82	3.958,31	38	57%
21	3.521,92	3.698,01	3.882,91	4.077,06	40	60%

Base8h	2.600,00					
nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	0	0%
2	2.678,00	2.811,90	2.952,50	3.100,12	2	3%
3	2.758,34	2.896,26	3.041,07	3.193,12	4	6%
4	2.841,09	2.983,14	3.132,30	3.288,92	6	9%
5	2.926,32	3.072,64	3.226,27	3.387,58	8	12%
6	3.014,11	3.164,82	3.323,06	3.489,21	10	15%
7	3.104,54	3.259,76	3.422,75	3.593,89	12	18%
8	3.197,67	3.357,56	3.525,43	3.701,71	14	21%
9	3.293,60	3.458,28	3.631,20	3.812,76	16	24%
10	3.392,41	3.562,03	3.740,13	3.927,14	18	27%
11	3.494,18	3.668,89	3.852,34	4.044,95	20	30%
12	3.599,01	3.778,96	3.967,91	4.166,30	22	33%
13	3.706,98	3.892,33	4.086,94	4.291,29	24	36%
14	3.818,19	4.009,10	4.209,55	4.420,03	26	39%
15	3.932,73	4.129,37	4.335,84	4.552,63	28	42%
16	4.050,72	4.253,25	4.465,91	4.689,21	30	45%
17	4.172,24	4.380,85	4.599,89	4.829,89	32	48%
18	4.297,40	4.512,27	4.737,89	4.974,78	34	51%
19	4.426,33	4.647,64	4.880,02	5.124,03	36	54%
20	4.559,12	4.787,07	5.026,43	5.277,75	38	57%
21	4.695,89	4.930,68	5.177,22	5.436,08	40	60%.

L E I Nº 1 4. 6 5 1, de 30/05/2023

Os empregos de Médico de Saúde da Família, Médico Regulador da Assistência em Saúde e Médico do Trabalho integrantes do Quadro de Pessoal da Fundação Municipal de Saúde, ficam reestruturadas na forma desta Lei.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná, decretou, na Sessão Extraordinária realizada no dia 24/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 129/2023, de autoria do Poder Executivo, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Capítulo I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1° Os empregos de Médico Saúde da Família, Médico Regulador da Assistência em Saúde, Médico em Segurança do Trabalho e ainda os médicos de funções extintas pertencentes ao quadro de empregados do MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA, seja na administração direta ou indireta, ficam reestruturados na forma indicada nesta Lei.

Art. 2º São atribuições básicas do Médico Saúde da Família, além de outras que possam ser atribuídas em função de situações específicas que caracterizem necessidade de atendimento:

I. Participar de todos os atos pertinentes à Medicina, bem como prescrever e aplicar especialidades farmacêuticas de uso interno e externo indicado em Medicina;
II. Realizar exames médicos, oferecer diagnósticos, prescrever e ministrar tratamentos para as diversas patologias, perturbações e lesões do organismo;
III. Aplicar os métodos da Medicina aceitos e reconhecidos cientificamente;
IV. Realizar atos cirúrgicos e correlatos proporcionais às instalações, equipamentos e materiais disponíveis;
V. Emitir laudos e pareceres;
VI. Cumprir e aplicar as leis e regulamentos da Fundação Municipal de Saúde e do Sistema Único de Saúde – SUS;
VII. Desenvolver ações de saúde coletiva;
VIII. Participar de processos educativos e de vigilância em saúde;
IX. Planejar, coordenar, controlar, analisar e executar atividades de Atenção à Saúde, individual e coletiva;
X. Assessorar e prestar suporte técnico de gestão em saúde;
XI. Garantir a ética e o sigilo profissional;
XII. Regular os processos assistenciais no âmbito do Sistema Único de Saúde, integrando com outros níveis do Sistema;
XIII. Obedecer ao Código de Ética Médica;
XIV. Outras atribuições correlatas à especialidade ou área de atuação.

Art. 3º São atribuições básicas do Médico Regulador da Assistência em Saúde:

I. Participar da organização e qualificação da rede assistencial, na definição dos fluxos de acesso dos pacientes aos serviços de saúde do Sistema Único de Saúde – SUS;
II. Coordenar as Centrais de Regulação;
III. Julgar e decidir sobre a gravidade dos casos encaminhados para a Central de Regulação;
IV. Implementar os protocolos de regulação;
V. Definir e pactuar protocolos de internação médica pré-hospitalar;
VI. Registrar, sistematicamente, os dados das regulações e missões;
VII. Participar de programas de capacitação, qualificação e habilitação da equipe de regulação, na perspectiva de educação permanente;
VIII. Garantir a ética e o sigilo profissional na atenção pré-hospitalar;
IX. Acionar planos de contingência, em face de situações excepcionais, coordenando o conjunto de atenção médica de urgência;
X. Exercer autoridade de regulação pública das urgências sobre a atenção pré-hospitalar móvel privada, sempre que esta necessitar conduzir paciente ao setor público;
XI. Regular a oferta de serviços de saúde, priorizando os atendimentos conforme o grau de complexidade, tanto as eletivas quanto as de urgência;
XII. Analisar e deliberar imediatamente sobre os problemas de acesso dos pacientes aos serviços de saúde, julgando o grau presumido de urgência e prioridade de cada caso;
XIII. Controlar a oferta de leitos hospitalares junto às Centrais de Regulação Hospitalar, compatibilizando a oferta e a demanda de serviços oriundos de todas as unidades de saúde do Estado;
XIV. Obedecer ao Código de Ética Médica;
XV. Outras atribuições correlatas à especialidade ou área de atuação.

Art. 4º São atribuições básicas do Médico Socorrista, ora declarado em extinção, as seguintes:

I. Prestar atendimento de Urgência e Emergência passíveis de tratamento a níveis de pronto atendimento a pacientes tanto adultos como pediátricos, (em caso de não haver médicos especialistas em pediatria) em demanda espontânea, cuja origem é variada e incerta, responsabilizando-se integralmente pelo tratamento clínico dos mesmos;
II. Atender prioritariamente os pacientes de urgência e emergência identificados de acordo com protocolo de acolhimento definidas pela FMS;
III. Realizar consultas, exames clínicos, solicitar exames subsidiários, analisar e interpretar seus resultados, emitir diagnósticos, prescrever tratamentos, orientar os pacientes, aplicar recursos da medicina preventiva ou curativa, para promover, proteger e recuperar a saúde do cidadão;
IV. Encaminhar pacientes de risco aos serviços de maior complexidade para tratamento e ou internação hospitalar (caso indicado), contatar com a Central de Regulação Médica, para colaborar com a organização e regulação do sistema de atenção às urgências;
V. Garantir a continuidade da atenção médica ao paciente grave, até a sua recepção por outro médico nos serviços de urgência ou na remoção e transporte de pacientes críticos a nível intermunicipal, regional e estadual, prestar assistência direta aos pacientes nas ambulâncias, realizar os atos médicos possíveis e necessários, até a sua recepção por outro médico;
VI. Fazer controle de qualidade do serviço nos aspectos inerentes à sua profissão intensivista e de assistência pré-hospitalar, garantir a continuidade da atenção médica ao paciente em observação ou em tratamento nas dependências da entidade até que outro profissional médico assuma o caso;
VII. Preencher os documentos inerentes à atividade de assistência pré-hospitalar à atividade do médico, realizar registros adequados sobre os pacientes, em fichas de atendimentos e prontuários, assim como outros determinados pela FMS;
VIII. Dar apoio a atendimentos de urgência e emergência nos eventos externos de grande porte, de responsabilidade da Instituição;
IX. Zelar pela manutenção e ordem dos materiais, equipamentos e locais de trabalho; executar outras tarefas correlatas à sua área de competência;
X. Participar das reuniões necessárias ao desenvolvimento técnico-científico na Unidade de Urgência e Emergência, caso convocado;
XI. Obedecer ao Código de Ética Médica;
XII. Outras atribuições correlatas à especialidade ou área de atuação.

Art. 5º São atribuições básicas do Médico Especialista e Médico Plantonista, ora declarado em extinção, as seguintes:

I. Participar de todos os atos pertinentes à Medicina, bem como prescrever e aplicar especialidades farmacêuticas de uso interno e externo indicado em Medicina;
II. Realizar exames médicos, oferecer diagnósticos, prescrever e ministrar tratamentos para as diversas patologias, perturbações e lesões do organismo;
III. Aplicar os métodos da Medicina aceitos e reconhecidos cientificamente;
IV. Realizar atos cirúrgicos e correlatos proporcionais às instalações, equipamentos e materiais disponíveis;
V. Emitir laudos e pareceres;
VI. Cumprir e aplicar as leis e regulamentos da Fundação Municipal de Saúde e do Sistema Único de Saúde – SUS;
VII. Garantir a ética e o sigilo profissional;
VIII. Obedecer ao Código de Ética Médica;
IX. Outras atribuições correlatas à especialidade ou área de atuação.

Art. 6º São atribuições básicas do Médico em Segurança do Trabalho:

I. Assistir ao trabalhador, elaborar seu prontuário médico e fazer todos os encaminhamentos devidos;
II. Fornecer atestados e pareceres para o trabalhador sempre que necessário, considerando que o repouso, o acesso a terapias ou o afastamento da exposição nociva faz parte do tratamento;
III. Fornecer laudos, pareceres e relatórios de exames médicos e dar encaminhamento, sempre que necessário, dentro dos preceitos éticos;
IV. Promover, com a ciência do trabalhador, a discussão clínica com o especialista assistente do trabalhador sempre que julgar necessário e propor mudanças no contexto do trabalho, quando indicadas, com vistas ao melhor resultado do tratamento;
V. Elaborar o PCMSO;
VI. Obedecer ao Código de Ética Médica;
VII. Outras atribuições correlatas à especialidade ou área de atuação.

§ 1º Quando requerido pelo paciente, deve o médico do trabalho pôr à sua disposição ou à de seu representante legal tudo o que se refira ao seu atendimento, em especial cópia dos exames e do prontuário médico.

§ 2º O médico do trabalho pode discordar dos termos de atestado médico emitido por outro médico, desde que justifique a discordância, após o devido exame clínico do trabalhador, assumindo a responsabilidade pelas consequências do seu ato.

§ 3º O médico do trabalho, ao ser solicitado pelo médico assistente do trabalhador, deverá produzir relatório com descrição dos riscos ocupacionais e da organização do trabalho e entregá-lo ao trabalhador ou ao seu responsável legal, em envelope lacrado, endereçado ao médico solicitante, de forma confidencial.

§ 4º O médico assistente ou especialista, ao ser solicitado pelo médico do trabalho, deverá produzir relatório ou parecer com descrição dos achados clínicos, prognóstico, tratamento e exames complementares realizados que possam estar relacionados às queixas do trabalhador e entregá-lo a ele ou ao seu responsável legal, em envelope lacrado endereçado ao médico solicitante, de forma confidencial.

Art. 7º Os empregos de Médico, nas suas diversas modalidades estão estruturadas em níveis e classes, conforme previsto no Art. 26 e Anexos I e II desta Lei.

Parágrafo único. As demais atribuições correlatas à especialidade ou área de atuação dos profissionais médicos de que tratam os artigos precedentes serão estruturadas através de Decreto do Poder Executivo.

Art. 8º A lotação dos ocupantes dos empregos acima será realizada na Fundação Municipal de Saúde e na Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos do Município de Ponta Grossa, de acordo com os quantitativos fixados na tabela constante do Anexo II desta Lei.

Capítulo II
DO INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NO EMPREGO

Art. 9º O ingresso nos empregos se dará mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.

§ 1º Para o ingresso nos empregos de Médico, Médico do Trabalho e Médico Regulador da Assistência em Saúde será exigido diploma de conclusão de curso superior em Medicina, registrado no Ministério da Educação – MEC e registro no Conselho de Classe.

§ 2º O Concurso, a depender de exigências específicas do Ministério da Saúde, em programas especiais atribuíveis ao Município, poderá ser feito por especialidade ou área de atuação, observadas as normas legais e regulamentares aplicáveis.

Art. 10 Excepcionalmente, poderá haver contratação temporária mediante teste seletivo com análise de títulos, em casos de urgência quando existentes vagas em aberto, em razão de aposentadorias, demissões, com prejuízo ao atendimento nas unidades de saúde, e houver concurso público em desenvolvimento.

§ 1º O prazo da contratação temporária nestes casos será de 180 dias prorrogáveis por mais um período de 180 dias.

§ 2º Também para suprimento de pessoal em situações emergenciais de pandemia ou ainda de licença especial, licença maternidade, redução de jornada autorizada em lei, poderão ser realizados testes seletivos para contratação suplementar com prazo máximo de 1 ano.

§ 3º O quadro de pessoal suplementar não pode ultrapassar a 30% do quadro efetivo.

Capítulo III
DAS PROMOÇÕES

Art. 11 A progressão vertical ou por tempo de serviço é a passagem de um para outro nível imediatamente superior, na mesma referência do nível inferior, com acréscimo de 3%, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, observado o interstício de dois anos a contar do avanço anterior, que ocorrerá automaticamente.

Parágrafo único. São excluídos da contagem temporal os períodos de suspensão do contrato de trabalho à exceção da licença maternidade (180 dias), da licença em razão de adoção e do afastamento em razão de acidente do trabalho.

Art. 12 O primeiro enquadramento se dará no nível mais próximo ao valor atualmente recebido pelo empregado, bem como o adicional de biênio.

Art.13 Os empregados que forem admitidos a partir da vigência desta lei serão enquadrados no nível inicial da tabela.

Art. 14 A progressão horizontal é a passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível, condicionado ao conhecimento direcionado exclusivamente aos interesses da administração pública, que tem por objetivo incentivar o aperfeiçoamento profissional voltado à atualização e eficiência da Administração.

§ 1º A promoção horizontal ou por merecimento ocorrerá da seguinte forma:

I. a primeira promoção ocorrerá em maio de 2025 para as solicitações que forem realizadas até 30 de outubro de 2024;
II. no mês de outubro de 2025 será realizada a promoção para as solicitações feitas até 30 de maio de 2025 e assim sucessivamente;
III. o empregado que tiver obtido promoção por merecimento (A para B) deverá aguardar um interstício de 5 anos para solicitar promoção para a segunda referência (B para C) e outros 5 anos para solicitar promoção para a 3ª referência (C para D), desde que cumpridos os requisitos estabelecidos em lei.

Art. 15 Ao efetuar o requerimento para a promoção por merecimento, o empregado indicará o período específico de análise, sendo de, no mínimo, 2 anos para a primeira promoção e de 5 anos para as demais.

Art. 16 As progressões serão objeto de regulamentação específica que será elaborada nos próximos 180 dias a contar da edição da presente lei, e que, necessariamente deverá observar as seguintes premissas:

I. promover melhoria e eficiência do atendimento dos cidadãos e dos processos administrativos, considerando a evolução dos processos digitais, e das novas tecnologias na área da saúde;
II. garantia de maior humanização no atendimento;
III. promoção de melhores condições de trabalho;
IV. melhoria na promoção e avaliação de políticas públicas na área da saúde;
V. integração dos diversos órgãos públicos no atendimento em rede da população;
VI. conferir maior acesso à informação da população sobre as políticas públicas desenvolvidas pelo poder público em especial quanto a disponibilidade dos serviços e os requisitos de acesso;
VII. importância da atualização profissional a partir de iniciativas do próprio empregado em proveito do interesse público além daquelas proporcionadas pela administração;

Art. 17 Não serão consideradas passíveis de determinar promoções as ações funcionais que digam respeito ao cumprimento regular do contrato de trabalho tais como comparecimento ao serviço, inexistência de punições, assiduidade, etc.

Art. 18 Deverão ser consideradas para fins de promoção, de acordo com regras estabelecidas em regulamento próprio:

I. aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;
II. inexistência de mais de1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;
III. não serão computados os internamentos hospitalares ou acompanhamento de filhos solteiros até 24 anos de idade e ascendentes de primeiro grau seja o parentesco consanguíneo ou por afinidade em internação hospitalar;
IV. não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão para cada período avaliado;
V. apresentação de certificados ou diploma de conclusão de cursos de especialização ofertados por instituições de ensino superior devidamente credenciadas, e de mestrado ou doutorado reconhecidas pelo Ministério da Educação - MEC, relacionados às atribuições do cargo ocupado pelo empregado, especificamente na área de saúde pública;
VI. publicação de artigos e outros trabalhos científicos relacionados à saúde pública em periódicos reconhecidos;
VII. participação em atividades, programas ou projetos prioritários na área de saúde pública;
VIII. certificado ou diploma de conclusão de cursos de qualificação, capacitação e aperfeiçoamento relacionados às atribuições do cargo ocupado pelo empregado, com carga horária mínima de 08 (oito) horas, que integrem o Programa de Educação Permanente em Saúde, bem como aqueles promovidos por instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, desde que validados pela Fundação Municipal de Saúde.

§ 1º É condição obrigatória para participação no processo de promoção, o cumprimento do interstício mínimo de 5 anos de efetivo exercício das atribuições do emprego na classe e aprovação no estágio probatório.

§ 2º A promoção dependerá de prévia inscrição do interessado.

§ 3º Regulamento específico definirá as regras de promoção, no prazo de 180 dias a contar da publicação desta lei.

§ 4º Os certificados, títulos e outros elementos considerados para um processo de promoção que se tenha efetivado, não poderão ser utilizados para os subsequentes.

§ 5º Fica assegurado aos ocupantes do emprego de médico que estejam ocupando cargo em comissão ou função gratificada, nos órgãos e entidades da Administração Pública, a participação no processo de promoção, na forma definida no regulamento.

§ 6º Os processos de promoção estarão sujeitos à disponibilidade financeira e orçamentária.

§ 7º Não poderá participar dos processos de promoção o empregado que:

I. tenha sofrido penalidade disciplinar, no período de 01 (um) ano anterior à elaboração da lista;
II. tenha sofrido penalidade imposta pelos Conselhos Regionais de Medicina ou pelo Conselho Federal de Medicina, no período de 01 (um) ano anterior à elaboração da lista;
III. tenha permanecido afastado das funções do emprego, salvo o Secretário Municipal de Saúde/Presidente.

Art. 19 O regulamento da Avaliação de Desempenho Individual e Institucional será executada na forma de Decreto específico.

Capítulo IV
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 20 O regime de trabalho dos ocupantes dos empregos de Médico Saúde da Família, Médico Plantonista, Médico em Segurança do Trabalho e Médico Regulador da Assistência em Saúde é o da consolidação das leis do trabalho, observado o seguinte:

I. Nas unidades de saúde do Programa Estratégia Saúde da Família será de 4 horas diárias de segunda a sexta feira ou de 8 horas diárias de segunda a sexta feira, com remuneração e gratificação proporcional à jornada de trabalho;
II. Na atividade de socorrista e para outras atividades médicas juntos aos serviços de saúde da FMS, diversas do Programa Estratégia Saúde da Família, o trabalho poderá ser executado em regime de plantão de 12 horas diárias, conforme escalas de trabalho do órgão onde estiver lotado, necessidade de redução de horas extraordinárias e o teto limite de remuneração do poder público municipal;
III. Na atividade de médico do trabalho junto ao serviço de medicina e segurança do trabalho, com jornada de 3 ou 6 horas diárias, conforme escala elaborada pelo setor;
IV. Como médico regulador de assistência à saúde, com jornada de 4 horas diárias ou 10 plantões de 10 horas conforme escala elaborada pelo setor;
V. Como médico especialista (em extinção) com plantões de 12 horas ou jornadas de 8, 6, e 3 horas diárias – 72 horas mensais, conforme escala elaborada pelo setor;
VI. como médico radiologista (em extinção) com plantões de 12 horas ou jornadas de 8, 6, e 3 horas diárias, conforme escala elaborada pelo setor.

§ 1º O regime de trabalho previsto neste artigo poderá ser alterado no curso do vínculo a pedido do empregado ou de ofício, desde que observado o interesse do serviço.

§ 2º A alteração de ofício do regime de trabalho ficará condicionada à prévia anuência do empregado.

Art. 21 Os empregados nomeados para o exercício de emprego em comissão, poderão optar pela percepção do valor integral do símbolo relativo ao emprego em comissão ou pela remuneração do emprego efetivo excluídas as gratificações específicas da função médica, podendo neste caso receber gratificação de função administrativa.

Art. 22 Os empregados admitidos no serviço público até a entrada em vigor desta lei terão sua estabilidade econômico-financeira preservada, de forma que, sua remuneração após a edição da lei seja preservada, considerando-se o seguinte:

I. O pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade sempre dependerá das condições de trabalho na forma da lei;
II. Na eventualidade do valor da remuneração como um todo, salvo adicional de insalubridade e periculosidade, após a edição da lei, for inferior ao percebido na forma apontada no caput, o excedente será pago a título de complemento salarial.

Art. 23 Ficam extintas as gratificações da Lei 10.885/11, passando seus valores a compor no todo ou em parte a nova remuneração fixada nesta lei, de forma que não exista a partir do novo enquadramento prejuízo econômico financeiro, considerada a totalidade da remuneração antes e depois da edição da lei.

Art. 24 Os ocupantes do emprego de médico especialista e médico plantonista, passam a ser denominados como médico recebendo gratificação a partir dos encargos especiais que assumirem.

Art. 25 O emprego de médico socorrista é considerado emprego em extinção, a partir da publicação desta lei.

Art. 26 Ficam criados os adicionais de atividades médicas no Município, assim distribuídas:

Quantidade	Emprego	Adicional	Carga horária
140	Médico de Saúde da Família	R$ 2.000,00	8 horas diárias
140	Médico de Saúde da Família	R$ 1.000,00	4 horas diárias
20	Médico Socorrista (em extinção)	R$ 5.000,00	60 horas mensais
6	Médico Regulador	R$ 4.500,00	100 horas mensais
19	Médico Plantonista (em extinção)	R$ 4.500,00	120 horas mensais
26	Médico	R$ 3.000,00	75 horas mensais
28	Médico Especialista (em extinção)	R$ 3.000,00	72 horas mensais
1	Médico Radiologista (em extinção)	R$ 4.800,00	150 horas mensais
6	Médico em Segurança do Trabalho I	R$ 3.000,00	60 horas mensais
4	Médico em Segurança do Trabalho II	R$ 4.500,00	120 horas mensais

Art. 27 Os ocupantes do emprego de Médico Especialista - 72 horas mensais e Médico Plantonista - 120 horas mensais poderão atuar em quaisquer das unidades de saúde do Município, obedecida a carga horária e com as atribuições designadas por portaria, compatível com a formação profissional comprovada e compatível com a carga horária desempenhada.

Art. 28 A FMS no prazo de 60 dias a partir da edição da lei promoverá o ajuste de lotação dos empregados e suas respectivas atribuições.

Art. 29 Ficam extintas as seguintes gratificações:

I. por encargos especiais de 6 horas R$ 933,25;
II. por encargos especiais de 8 horas R$ 1.272,44;
III. produtividade médica de R$ 1.040,29;
IV. FM PSF II – R$ 10.154,67;
V. FM UBS – R$ 2.799,74;
VI. Função Socorrista – R$ 4.231,10;
VII. Função Especialista – R$ 4.231,10;
VIII. Função de Regulador I – R$ 4.231,10;
IX. Função Plantonista – R$ 8.885,36;
X. Função Radiologista – R$ 8.885,36;
XI. Função Regulador – R$ 8.885,36.

Art. 30 Fica revogado o art. 12-A da Lei n. 7.556/2004 e a Lei n. 10.885/2011.

Art. 31 Os profissionais médicos concursados pelo Poder Executivo serão contratados nas vagas abertas na Administração Direta e transferidos para Fundação Municipal de Saúde.

Parágrafo único. A transferência de vaga ocupada, do Poder Executivo para a FMS, importa na extinção dessa junto ao Poder Executivo.

Art. 32 A presente lei será implementada dentro de 90 (noventa) dias a contar de sua publicação, com pagamento retroativo de eventuais diferenças.

Art. 33 Fica o Poder Executivo autorizado a expedir os decretos que se fizerem necessários à plena execução da presente Lei, desde que não importem em aumento da despesa, inclusive os de reenquadramento, remanejamento de pessoal entre os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, discriminação de Funções dos Empregos Públicos complementares ao previsto nesta Lei, transferência de vagas e contratações recíprocas entre os Entes da Administração Pública Municipal, dentre outros.

Art. 34 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de maio de 2023.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 30 de maio de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal

GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

ANEXO I - LEI N. 14.651/2023

EMPREGOS

Quant. De Vagas	Emprego Grupo		
390	**Médico**	Emprego - Função	Total Emprego - Função
		Médico	100
		Médico de Saúde da Família I	140
		Médico de Saúde da Família II	140
		Médico do Trabalho	10

ANEXO II – LEI N. 14.651/2023

TABELAS SALARIAIS

Empregos de Médico de Saúde da Família, Médico Regulador da Assistência em Saúde e Médico do Trabalho integrantes do Quadro de Pessoal da Fundação Municipal de Saúde

TABELA I

Base 200 h	**13.000,00**					
Nível de Referência	**A**	**B**	**C**	**D**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	13.000,00	13.000,00	13.000,00	13.000,00	0	0%
2	13.390,00	14.059,50	14.762,48	15.500,60	2	3%
3	13.791,70	14.481,29	15.205,35	15.965,62	4	6%
4	14.205,45	14.915,72	15.661,51	16.444,59	6	9%
5	14.631,61	15.363,20	16.131,36	16.937,92	8	12%
6	15.070,56	15.824,09	16.615,30	17.446,06	10	15%
7	15.522,68	16.298,81	17.113,75	17.969,44	12	18%
8	15.988,36	16.787,78	17.627,17	18.508,53	14	21%
9	16.468,01	17.291,41	18.155,98	19.063,78	16	24%
10	16.962,05	17.810,15	18.700,66	19.635,69	18	27%
11	17.470,91	18.344,46	19.261,68	20.224,77	20	30%
12	17.995,04	18.894,79	19.839,53	20.831,51	22	33%
13	18.534,89	19.461,64	20.434,72	21.456,45	24	36%
14	19.090,94	20.045,49	21.047,76	22.100,15	26	39%
15	19.663,67	20.646,85	21.679,19	22.763,15	28	42%
16	20.253,58	21.266,26	22.329,57	23.446,05	30	45%
17	20.861,18	21.904,24	22.999,46	24.149,43	32	48%
18	21.487,02	22.561,37	23.689,44	24.873,91	34	51%
19	22.131,63	23.238,21	24.400,12	25.620,13	36	54%
20	22.795,58	23.935,36	25.132,13	26.388,73	38	57%
21	23.479,45	24.653,42	25.886,09	27.180,39	40	60%

TABELA II

Base 150 h	**9.750,00**					
Nível de Referência	**A**	**B**	**C**	**D**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	9.750,00	9.750,00	9.750,00	9.750,00	0	0%
2	10.042,50	10.544,63	11.071,86	11.625,45	2	3%
3	10.343,78	10.860,96	11.404,01	11.974,21	4	6%
4	10.654,09	11.186,79	11.746,13	12.333,44	6	9%
5	10.973,71	11.522,40	12.098,52	12.703,44	8	12%
6	11.302,92	11.868,07	12.461,47	13.084,55	10	15%
7	11.642,01	12.224,11	12.835,32	13.477,08	12	18%
8	11.991,27	12.590,83	13.220,38	13.881,39	14	21%
9	12.351,01	12.968,56	13.616,99	14.297,84	16	24%
10	12.721,54	13.357,62	14.025,50	14.726,77	18	27%
11	13.103,18	13.758,34	14.446,26	15.168,57	20	30%
12	13.496,28	14.171,09	14.879,65	15.623,63	22	33%
13	13.901,17	14.596,23	15.326,04	16.092,34	24	36%
14	14.318,20	15.034,11	15.785,82	16.575,11	26	39%
15	14.747,75	15.485,14	16.259,39	17.072,36	28	42%
16	15.190,18	15.949,69	16.747,18	17.584,53	30	45%
17	15.645,89	16.428,18	17.249,59	18.112,07	32	48%
18	16.115,26	16.921,03	17.767,08	18.655,43	34	51%
19	16.598,72	17.428,66	18.300,09	19.215,10	36	54%
20	17.096,68	17.951,52	18.849,09	19.791,55	38	57%
21	17.609,58	18.490,06	19.414,57	20.385,30	40	60%

TABELA III

Base 120 h	7.800,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	7.800,00	7.800,00	7.800,00	7.800,00	0	0%
2	8.034,00	8.435,70	8.857,49	9.300,36	2	3%
3	8.275,02	8.688,77	9.123,21	9.579,37	4	6%
4	8.523,27	8.949,43	9.396,91	9.866,75	6	9%
5	8.778,97	9.217,92	9.678,81	10.162,75	8	12%
6	9.042,34	9.494,45	9.969,18	10.467,64	10	15%
7	9.313,61	9.779,29	10.268,25	10.781,67	12	18%
8	9.593,02	10.072,67	10.576,30	11.105,12	14	21%
9	9.880,81	10.374,85	10.893,59	11.438,27	16	24%
10	10.177,23	10.686,09	11.220,40	11.781,42	18	27%
11	10.482,55	11.006,68	11.557,01	12.134,86	20	30%
12	10.797,02	11.336,88	11.903,72	12.498,91	22	33%
13	11.120,93	11.676,98	12.260,83	12.873,87	24	36%
14	11.454,56	12.027,29	12.628,66	13.260,09	26	39%
15	11.798,20	12.388,11	13.007,52	13.657,89	28	42%
16	12.152,15	12.759,75	13.397,74	14.067,63	30	45%
17	12.516,71	13.142,55	13.799,67	14.489,66	32	48%
18	12.892,21	13.536,82	14.213,66	14.924,35	34	51%
19	13.278,98	13.942,93	14.640,07	15.372,08	36	54%
20	13.677,35	14.361,21	15.079,28	15.833,24	38	57%
21	14.087,67	14.792,05	15.531,65	16.308,24	40	60%

Tabela IV

Base 100 h	6.500,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	6.500,00	6.500,00	6.500,00	6.500,00	0	0%
2	6.695,00	7.029,75	7.381,24	7.750,30	2	3%
3	6.895,85	7.240,64	7.602,67	7.982,81	4	6%
4	7.102,73	7.457,86	7.830,75	8.222,29	6	9%
5	7.315,81	7.681,60	8.065,68	8.468,96	8	12%
6	7.535,28	7.912,05	8.307,65	8.723,03	10	15%
7	7.761,34	8.149,41	8.556,88	8.984,72	12	18%
8	7.994,18	8.393,89	8.813,58	9.254,26	14	21%
9	8.234,01	8.645,71	9.077,99	9.531,89	16	24%
10	8.481,03	8.905,08	9.350,33	9.817,85	18	27%
11	8.735,46	9.172,23	9.630,84	10.112,38	20	30%
12	8.997,52	9.447,40	9.919,77	10.415,75	22	33%
13	9.267,45	9.730,82	10.217,36	10.728,23	24	36%
14	9.545,47	10.022,74	10.523,88	11.050,07	26	39%
15	9.831,83	10.323,42	10.839,60	11.381,58	28	42%
16	10.126,79	10.633,13	11.164,78	11.723,02	30	45%
17	10.430,59	10.952,12	11.499,73	12.074,71	32	48%
18	10.743,51	11.280,69	11.844,72	12.436,96	34	51%
19	11.065,81	11.619,11	12.200,06	12.810,06	36	54%
20	11.397,79	11.967,68	12.566,06	13.194,37	38	57%
21	11.739,72	12.326,71	12.943,04	13.590,20	40	60%

TABELA V

Base 75 h	4.875,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.875,00	4.875,00	4.875,00	4.875,00	0	0%
2	5.021,25	5.272,31	5.535,93	5.812,72	2	3%
3	5.171,89	5.430,48	5.702,01	5.987,11	4	6%
4	5.327,04	5.593,40	5.873,07	6.166,72	6	9%
5	5.486,86	5.761,20	6.049,26	6.351,72	8	12%
6	5.651,46	5.934,03	6.230,74	6.542,27	10	15%
7	5.821,00	6.112,06	6.417,66	6.738,54	12	18%
8	5.995,64	6.295,42	6.610,19	6.940,70	14	21%
9	6.175,50	6.484,28	6.808,49	7.148,92	16	24%
10	6.360,77	6.678,81	7.012,75	7.363,39	18	27%
11	6.551,59	6.879,17	7.223,13	7.584,29	20	30%
12	6.748,14	7.085,55	7.439,82	7.811,82	22	33%
13	6.950,58	7.298,11	7.663,02	8.046,17	24	36%
14	7.159,10	7.517,06	7.892,91	8.287,56	26	39%
15	7.373,87	7.742,57	8.129,70	8.536,18	28	42%
16	7.595,09	7.974,85	8.373,59	8.792,27	30	45%
17	7.822,94	8.214,09	8.624,80	9.056,04	32	48%
18	8.057,63	8.460,51	8.883,54	9.327,72	34	51%
19	8.299,36	8.714,33	9.150,05	9.607,55	36	54%
20	8.548,34	8.975,76	9.424,55	9.895,77	38	57%
21	8.804,79	9.245,03	9.707,28	10.192,65	40	60%

TABELA VI

Base 72 h	4.680,00					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	4.680,00	4.680,00	4.680,00	4.680,00	0	0%
2	4.820,40	5.061,42	5.314,49	5.580,22	2	3%
3	4.965,01	5.213,26	5.473,93	5.747,62	4	6%
4	5.113,96	5.369,66	5.638,14	5.920,05	6	9%
5	5.267,38	5.530,75	5.807,29	6.097,65	8	12%
6	5.425,40	5.696,67	5.981,51	6.280,58	10	15%
7	5.588,16	5.867,57	6.160,95	6.469,00	12	18%
8	5.755,81	6.043,60	6.345,78	6.663,07	14	21%
9	5.928,48	6.224,91	6.536,15	6.862,96	16	24%
10	6.106,34	6.411,66	6.732,24	7.068,85	18	27%
11	6.289,53	6.604,01	6.934,21	7.280,92	20	30%
12	6.478,21	6.802,13	7.142,23	7.499,34	22	33%
13	6.672,56	7.006,19	7.356,50	7.724,32	24	36%
14	6.872,74	7.216,37	7.577,19	7.956,05	26	39%
15	7.078,92	7.432,87	7.804,51	8.194,73	28	42%
16	7.291,29	7.655,85	8.038,64	8.440,58	30	45%
17	7.510,03	7.885,53	8.279,80	8.693,79	32	48%
18	7.735,33	8.122,09	8.528,20	8.954,61	34	51%
19	7.967,39	8.365,76	8.784,04	9.223,25	36	54%
20	8.206,41	8.616,73	9.047,57	9.499,94	38	57%
21	8.452,60	8.875,23	9.318,99	9.784,94	40	60%

TABELA VII

Base 60 h	3.900,00					
Nível de Referência	**A**	**B**	**C**	**D**	**Tempo de Serviço**	**Biênio**
1	3.900,00	3.900,00	3.900,00	3.900,00	0	0%
2	4.017,00	4.217,85	4.428,74	4.650,18	2	3%
3	4.137,51	4.344,39	4.561,60	4.789,69	4	6%
4	4.261,64	4.474,72	4.698,45	4.933,38	6	9%
5	4.389,48	4.608,96	4.839,41	5.081,38	8	12%
6	4.521,17	4.747,23	4.984,59	5.233,82	10	15%
7	4.656,80	4.889,64	5.134,13	5.390,83	12	18%
8	4.796,51	5.036,33	5.288,15	5.552,56	14	21%
9	4.940,40	5.187,42	5.446,79	5.719,13	16	24%
10	5.088,62	5.343,05	5.610,20	5.890,71	18	27%
11	5.241,27	5.503,34	5.778,50	6.067,43	20	30%
12	5.398,51	5.668,44	5.951,86	6.249,45	22	33%
13	5.560,47	5.838,49	6.130,42	6.436,94	24	36%
14	5.727,28	6.013,65	6.314,33	6.630,04	26	39%
15	5.899,10	6.194,05	6.503,76	6.828,95	28	42%
16	6.076,07	6.379,88	6.698,87	7.033,81	30	45%
17	6.258,36	6.571,27	6.899,84	7.244,83	32	48%
18	6.446,11	6.768,41	7.106,83	7.462,17	34	51%
19	6.639,49	6.971,46	7.320,04	7.686,04	36	54%
20	6.838,67	7.180,61	7.539,64	7.916,62	38	57%
21	7.043,83	7.396,03	7.765,83	8.154,12	40	60%.

L E I Nº 1 4. 6 5 2, de 30/05/2023

Dispõe sobre os Empregos, Funções, Carreira e Remuneração dos Agentes Municipais de Trânsito.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná, decretou, na Sessão Extraordinária realizada no dia 24/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 130/2023, de autoria do Poder Executivo, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Capítulo I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre os Empregos, Funções, Carreira e Remuneração dos Agentes Municipais de Trânsito.

Art. 2º O regime de contratação é o da Consolidação das Leis do Trabalho, com a garantia de estabilidade no serviço público após regular transcurso do estágio probatório previsto na Constituição.

Art. 3º Para os efeitos desta lei são adotadas as seguintes definições:

I. emprego: é um conjunto de competências, funções e responsabilidades, criadas por lei, com denominação própria, em número certo e salário nominal;

II. função: corresponde às atividades efetivamente desempenhadas pelo empregado, ou que venham a ele ser atribuídas, sempre dentro das competências gerais definidas para o emprego público de acordo com esta lei, bem como, aquelas que sejam inerentes à formação profissional exigível em lei, ou, ainda, em razão de ter recebido treinamento ofertado pelo empregador e serão definidas em Decreto do Poder Executivo;

III. classe: é o local de posicionamento do servidor dentro do emprego constituído em carreira;

IV. carreira: consiste na progressão de funções, responsabilidades e remuneração dos empregados públicos municipais, na forma desta lei e do regulamento;

V. remuneração: é o valor de enquadramento no emprego público respectivo, no início da carreira;

VI. promoção: é a ascensão de nível ou de referência dentro do mesmo emprego público, podendo ocorrer por tempo de serviço, de forma vertical em nível, ou, por merecimento, de forma horizontal por referência, nas tabelas desta Lei;

VII. referência: identifica e posiciona o grau de desenvolvimento no emprego em razão de especialização e dedicação ao serviço público.

Art. 4º O Quadro de Empregos está subdividido da seguinte forma:

I. empregos efetivos isolados, providos mediante concurso público;

II. emprego público de carreira, provido inicialmente mediante concurso público, contudo, assegurada a progressão por meio de testes de aptidão nos demais estágios da carreira.

Capítulo II
DO QUADRO DE EMPREGOS EFETIVOS

Art. 5º Os empregos de provimento efetivo estão organizados de acordo com a natureza de suas atribuições, conforme os anexos desta lei, nos seguintes grupos:

I. Agente Municipal de Trânsito I;
II. Agente Municipal de Trânsito II;

Art. 6º A Carreira de Agente Municipal de Trânsito tem por objetivo estimular a progressão funcional e pessoal dos seus integrantes para a prestação de serviços públicos de alta qualidade, em favor da sociedade.

Art. 7º A Carreira de Agente Municipal de Trânsito está organizada conforme as seguintes premissas:

I. mobilidade, que permita ao Agente progredir na Carreira, nos termos desta Lei;

II. valorização da qualificação e do desenvolvimento profissional, que possibilite evolução na carreira;

III. progressão horizontal e vertical, de acordo com os critérios da presente Lei;

IV. progressão na carreira baseada na experiência, atualização, aperfeiçoamento profissional e na valorização do tempo de serviço prestado pelo Agente Municipal de Trânsito.

Capítulo III
SUPERINTENDÊNCIA DE TRÂNSITO E SEGURANÇA VIÁRIA

Art. 8º Fica Instituída a Superintendência de Trânsito e Segurança Viária – STSV, vinculada à Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública, responsável por realizar a gestão do trânsito e a segurança viária no Município de Ponta Grossa, com atribuições e competências definidas no artigo 144, § 10 da Constituição Federal e na Lei nº. 9.503 de 23 de setembro de 1997(CTB).

Parágrafo único. Para cumprir as suas competências a Superintendência de Trânsito consiste no órgão municipal de trânsito e possui autonomia administrativa.

Art. 9º Para cumprir sua finalidade, compete à Superintendência de Trânsito e Segurança Viária:

I. cumprir e fazer cumprir a legislação e as normas de trânsito, no âmbito de suas atribuições;

II. planejar, promover, executar, fiscalizar e gerenciar as ações do Município nas áreas de fiscalização de trânsito, segurança viária e do estacionamento regulamentado;

III. fiscalizar, regulamentar e operar o trânsito de veículos, de pedestres e de animais e promover o desenvolvimento, temporário ou definitivo, da circulação, da segurança e da incolumidade das pessoas e do seu patrimônio nas vias públicas;

IV. estabelecer, em conjunto com os órgãos de polícia ostensiva de trânsito, as diretrizes para o policiamento ostensivo de trânsito;

V. executar a fiscalização de trânsito em vias terrestres, edificações de uso público e edificações privadas de uso coletivo, autuar e aplicar as medidas administrativas cabíveis e as penalidades de advertência por escrito e multa, por infrações de circulação, estacionamento e parada previstas no Código de Trânsito Brasileiro, no exercício regular do poder de polícia de trânsito, notificando os infratores e arrecadando as multas que aplicar, exercendo iguais atribuições no âmbito de edificações privadas de uso coletivo, somente para infrações de uso de vagas reservadas em estacionamentos;

VI. executar a fiscalização, policiamento e operação de trânsito e estacionamento regulamentado no âmbito do Município, podendo utilizar vídeo monitoramento e demais tecnologias, aplicando as medidas administrativas cabíveis e as penalidades de advertência por escrito e multa, no exercício regular do poder de polícia de trânsito, notificando os infratores e arrecadando as multas que aplicar;

VII. fiscalizar, autuar e aplicar as penalidades e medidas administrativas cabíveis relativas a infrações por excesso de peso, dimensões e lotação dos veículos, bem como notificar e arrecadar as multas que aplicar;

VIII. conceder permissão prévia para obras ou eventos que possam perturbar ou interromper a livre circulação de veículos e pedestres, ou colocar em risco sua segurança, aplicando as penalidades e arrecadando as multas quando for o caso;

IX. implantar, manter e operar sistema de estacionamento rotativo pago nas vias;

X. arrecadar valores provenientes de estada e remoção de veículos e objetos, e escolta de veículos de cargas superdimensionadas ou perigosas;

XI. credenciar os serviços de escolta, fiscalizar e adotar medidas de segurança relativas aos serviços de remoção de veículos, escolta e transporte de carga indivisível;

XII. integrar-se a outros órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito para fins de arrecadação e compensação de multas impostas na área de sua competência, com vistas à unificação do licenciamento, à simplificação e à celeridade das transferências de veículos e de prontuários dos condutores de uma para outra unidade da Federação;

XIII. implantar as medidas da Política Nacional de Trânsito e do Programa Nacional de Trânsito;

XIV. promover e participar de projetos e programas de educação e segurança de trânsito de acordo com as diretrizes estabelecidas pela SENATRAN(Secretaria Nacional de Trânsito) e pelo CONTRAN(Conselho Nacional de Trânsito);

XV. planejar e implantar medidas para redução da circulação de veículos e reorientação do tráfego, com o objetivo de diminuir a emissão global de poluentes;

XVI. registrar e licenciar, na forma da legislação, veículos de tração e propulsão humana e de tração animal, fiscalizando, autuando, aplicando penalidades e arrecadando multas decorrentes de infrações;

XVII. conceder autorização para conduzir veículos de propulsão humana e de tração animal;

XVIII. articular-se com os demais órgãos do Sistema Nacional de Trânsito no Estado, sob coordenação do respectivo CETRAN (Conselho Estadual de Trânsito);

XIX. fiscalizar o nível de emissão de poluentes e ruído produzidos pelos veículos automotores ou pela sua carga, além de dar apoio às ações específicas de órgão ambiental local, quando solicitado;

XX. vistoriar veículos que necessitem de autorização especial para transitar e estabelecer os requisitos técnicos a serem observados para a circulação desses veículos;

XXI. aplicar a penalidade de suspensão do direito de dirigir, quando prevista de forma específica para a infração cometida, e comunicar a aplicação da penalidade ao órgão máximo executivo de trânsito da União;

XXII. criar, implantar e manter escolas públicas de trânsito, destinadas à educação de crianças e adolescentes, por meio de aulas teóricas e práticas sobre legislação, sinalização e comportamento no trânsito;

XXIII. exercer o poder de polícia do trânsito no Município de Ponta Grossa;

XXIV. promover a segurança viária, exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do seu patrimônio nas vias públicas do Município de Ponta Grossa;

XXV. manter o grupamento de ESTAR, responsável pela fiscalização do estacionamento rotativo no município;

XXVI. manter o grupamento de patrulhamento viário, responsável pelo exercício do poder de polícia de trânsito e a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do seu patrimônio nas vias e logradouros públicos;

XXVII. manter o grupamento de operações de trânsito com funções especificas de prevenção e combate aos crimes de trânsito exercendo o poder de polícia de trânsito;

XXVIII. para cumprir demandas administrativas poderão integrar o quadro funcional da superintendência de transito e segurança viária servidores advindos de outras carreiras da administração.

Parágrafo único. Fica autorizado o Município de Ponta Grossa, por meio da Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública e da Superintendência de Trânsito e Segurança Viária, firmar contratos, convênios, termos de cooperação e demais instrumentos com órgãos e entidades da administração direta ou indireta das três esferas do governo, para a plena execução da sua finalidade.

Capítulo IV
ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

Seção I
Órgãos Administrativos

Art. 10 A organização administrativa da Superintendência de Trânsito e Segurança Viária seguirá a seguinte estrutura:

I. Superintendência de Trânsito de Segurança Viária;
II. Corregedoria da Superintendência de Trânsito de Segurança Viária;
III. Coordenadoria de Fiscalização e Policiamento Trânsito;
IV. Coordenadoria de Estacionamento Regulamentado;
V. Coordenadoria de Educação no Trânsito;
VI. Coordenadoria de Defesa e Processamento de Infrações;
VII. 09 (nove) Chefias de Divisão de Operação;
VIII. 06 (seis) Encarregado de Serviços.

Parágrafo Único. A organização administrativa previstas nos incisos II ao VIII desse artigo estarão subordinadas ao Superintendente de Trânsito e Segurança Viária que por sua vez estará subordinado ao Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública.

Seção II
Competências

Art. 11 Ao Superintendente de Trânsito e Segurança Viária compete:

I. a administração e gestão da Superintendência de Trânsito e Segurança Viária;
II. assessorar o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública em toda área administrativa e operacional, referente ao trânsito;

III. expedir, em conjunto com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, ordens de serviços, e instruções normativas necessários ao pleno exercício das competências da Superintendência de Trânsito e Segurança Viária;

IV. fiscalizar o cumprimento das normas operacionais e institucionais na Superintendência de Trânsito e Segurança Viária;

V. prestar atendimento as solicitações de outros departamentos e secretarias;

VI. trabalhar em conjunto, sempre que solicitado, com os demais órgãos municipais, estaduais e federais;

VII. proceder o controle de pessoal, administrativo e operacional da Superintendência de Trânsito e Segurança Viária;

VIII. elaborar plano de aquisição e manutenção de veículos, equipamentos e instalações;

IX. realizar o planejamento estrutural e de emprego da Superintendência de Trânsito e Segurança Viária;

X. exercer o poder de Polícia de Trânsito;

XI. acompanhar e fiscalizar todas as demandas e situações que envolvam o sistema viário do município, dando suporte as chefias mediatas e imediatas;

XII. estar sempre atualizado em relação a legislação municipal e federal em questões alusivas ao trânsito;

XIII. acompanhar e gerenciar melhorias na gestão do trânsito e infraestrutura viária com objetivo de garantir melhores condições de mobilidade urbana;

XIV. cumprir outras atribuições previstas no Regimento interno;

XV. cumprir outras atribuições delegadas pelo Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública ou pelo Prefeito(a).

Parágrafo único. O Superintendente de Trânsito e Segurança Viária será designado pelo Prefeito(a) Municipal em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes Municipais de Trânsito que se encontrem aprovados no curso de formação para Agentes Municipais de Trânsito, com curso superior e ter no mínimo oito anos de efetivo trabalho como Agente Municipal de Trânsito.

Art. 12 Ao corregedor da Superintendência de Trânsito de Segurança Viária, compete:

I. apurar os processos de investigação das infrações disciplinares atribuídas aos servidores da Superintendência de Trânsito de Segurança Viária, mediante instauração de procedimento através do processo eletrônico SEI de forma restrita;

II. instruir as representações que lhe forem dirigidas relativamente à atuação irregular de servidores da Superintendência de Trânsito de Segurança Viária;

III. após a instrução, encaminhar os processos disciplinares para decisão do Superintendente de Trânsito e Segurança Viária, que poderá acatar o parecer do Corregedor da Superintendência de Trânsito, impondo a penalidade sugerida, solicitar novas diligências ou comutar a penalidade proposta, sempre motivadamente;

IV. realizar visitas de inspeção e correições extraordinárias em qualquer unidade da Superintendência, desde que com aval do responsável da pasta;

V. promover investigação sobre o comportamento ético, social e funcional dos candidatos a empregos na Superintendência de Trânsito e Segurança Viária, da SMCSP, bem como dos ocupantes desses emprego públicos em estágio probatório, observadas as normas legais e regulamentares aplicáveis;

VI. receber do Superintendente de Trânsito de Segurança Viária, resumos ou resenhas de notícias da imprensa escrita, falada, televisionada e por via e-mail, colhidas pelos setores especializados próprios, sobre a atuação dos Agentes de Trânsito;

VII. elaborar e publicar periodicamente relatório de suas atividades;

VIII. solicitar de forma oficial, o atendimento em caráter preferencial e de urgência dos integrantes da Superintendência de Trânsito de Segurança Viária, informações, certidões, cópias de documentos ou volumes de autos de processos que forem necessários, relacionados as investigações em curso, ou imediatamente quando se fizer necessário se assim possível for;

IX. organizar e manter atualizados arquivos da documentação relativa às denúncias e às reclamações, às representações e às sugestões recebidas.

§ 1º A Corregedoria da Superintendência de Trânsito de Segurança Viária manterá absoluto sigilo sobre as investigações que estiver realizando, bem como do denunciante, salvo quando o responsável da pasta requisitar tais informações.

§ 2° A quebra de sigilo por qualquer dos integrantes da Corregedoria importa na responsabilização pessoal do autor.

§ 3° O Corregedor de Superintendência de Trânsito de Segurança Viária será designado pelo Prefeito(a) Municipal em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes Municipais de Trânsito que se encontrem aprovados no curso de formação para Agentes Municipais de Trânsito, com curso superior em direito e ter no mínimo oito anos de efetivo trabalho como Agente Municipal de Trânsito.

Art. 13 Ao Coordenador de Fiscalização e Policiamento Trânsito compete:

I. gerenciar a fiscalização e policiamento de trânsito no âmbito das competências e da circunscrição municipal;

II. assessorar o Superintendente de Trânsito e Segurança Viária nas áreas administrativa e operacional, referente a fiscalização do Trânsito;

III. gerenciar o grupamento de patrulhamento viário e de operações de trânsito;

IV. cumprir as demais atribuições previstas no regimento.

Parágrafo único.O Coordenador de Fiscalização e Policiamento Trânsito será designado pelo Prefeito(a) Municipal, por solicitação do Superintendente de Trânsito, em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes Municipais de Trânsito que se encontrem aprovados no curso de formação para Agentes Municipais de Trânsito, com curso superior e ter no mínimo seis anos de efetivo trabalho como Agente Municipal de Trânsito.

Art. 14 Ao Coordenador de Estacionamento Regulamentado compete:

I. gerenciar o trabalho dos setores de Estacionamento Regulamentado, Tesouraria e Seção de Atendimento ao público;

II. assessorar o Superintendente de Trânsito e Segurança Viária nas áreas administrativa e operacional, referente ao estacionamento regulamentado;

III. gerenciar o grupamento do estar;

IV. cumprir as demais atribuições previstas no regimento.

Parágrafo único.O Coordenador de Estacionamento Regulamentado será designado pelo Prefeito(a) Municipal, por solicitação do Superintendente de Trânsito, em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes Municipais de Trânsito que se encontrem aprovados no curso de formação para Agentes Municipais de Trânsito, com curso superior e ter no mínimo seis anos de efetivo trabalho como Agente Municipal de Trânsito.

Art. 15 À Coordenadoria de Educação no Trânsito compete:

I. gerenciar a seção de Educação e a Escola de Trânsito;

II. planejar, desenvolver e executar campanhas e ações educativas de trânsito;

III. preparar, em conjunto com os demais órgãos da administração pública e com a sociedade civil organizada, ciclos de palestras voltadas para a educação para o trânsito;

IV. assessorar o Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública e o Superintendente de Trânsito e Segurança Viária nos assuntos referentes à Educação de Trânsito;

V. atuar em conjunto com o Centro de Formação e Capacitação da Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública;

VI. Cumprir as demais atribuições previstas no regimento.

Parágrafo único.O Coordenador de Educação no Trânsito será designado pelo Prefeito(a) Municipal, por solicitação do Superintendente de Trânsito, em

consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes Municipais de Trânsito que se encontrem aprovados no curso de formação para Agentes Municipais de Trânsito, com curso superior e ter no mínimo seis anos de efetivo trabalho como Agente Municipal de Trânsito.

Art. 16 À Coordenadoria de Defesa e Processamento de Infrações compete:

I. gerenciar o trabalho dos setores de processamento de infrações, defesa e estatísticas;

II. assessorar o Superintendente de Trânsito e Segurança Viária nas atividades referentes ao processamento e defesas de infrações de trânsito, estatística de acidentes de trânsito;

III. cumprir as demais atribuições previstas no regimento.

Parágrafo único. O Coordenador de Defesa e Processamento de Infrações será designado pelo Prefeito(a) Municipal, por solicitação do Superintendente de Trânsito, em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes Municipais de Trânsito que se encontrem aprovados no curso de formação para Agentes Municipais de Trânsito, com curso superior e ter no mínimo seis anos de efetivo trabalho como Agente Municipal de Trânsito.

Art. 17 À Chefia de Divisão Operacional I:

I. assessorar a Coordenação em todas as atividades;

II. supervisionar as atividades dos Agentes de Trânsito;

III. orientar os Agentes de Trânsito, fornecendo a eles apoio operacional, e disciplinar em parceria com o Coordenador;

IV. responder pelos equipamentos moveis e fixos utilizados nas operações de trânsito;

V. apresentar as escalas e orientações de serviço aos Agentes de Trânsito, reportando-se ao Coordenador;

VI. supervisionar diretamente todas as operações de trânsito;

VII. repassar diariamente relatórios informando faltas e atrasos dos Agentes de Trânsito ao Coordenador;

VIII. informar e tomar providência da falta e/ou inoperância dos equipamentos utilizados para o bom funcionamento das atividades dos Agentes de Trânsito;

IX. fiscalizar e fazer cumprir as normas institucionais;

X. se responsabilizar e/ou estar presente em todas as operações que envolvam os Agentes de Trânsito;

XI. exercer o poder de polícia administrativa do trânsito, conforme atribuições elencadas no regimento interno disciplinar;

XII. cumprir as demais atribuições previstas no regimento.

Parágrafo único.A Chefia de Divisão Operacional I será designada pelo Prefeito(a) Municipal em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes de Trânsito, e que esteja aprovado no curso de formação para Agentes de Trânsito e concluído o período de estágio probatório.

Art. 18 À Chefia de Divisão Operacional II cabe:

I. gerenciar, planejar, operar, explorar, controlar e fiscalizar o funcionamento do Pátio Municipal de Recolhimento de Veículos;

II. arrecadar valores provenientes de estada e remoção de veículos e objetos;

III. cumprir as demais atribuições previstas no regimento;

Parágrafo único. A Chefia de Divisão Operacional II será designada pelo Prefeito(a) Municipal em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes de Trânsito, e que esteja aprovado no curso de formação para Agentes de Trânsito e concluído o período de estágio probatório.

Art. 19 Compete à Chefia de Divisão Operacional III:

I. prestar atendimento com urbanidade, zelo e responsabilidade, sempre visando solucionar as demandas apresentadas;

II. reportar-se sempre ao Superintendente de Trânsito e Segurança Viária ou seu representante sobre informações ou ordens, e informar o mesmo sobre ocorrências em andamento;

III. responder questionamentos dos munícipes via canais de comunicação;

IV. controlar os processos administrativos, protocolos de solicitações e ofícios sobre a responsabilidade do setor;

V. expedir memorandos e documentos diversos sob responsabilidade do setor;

VI. manusear e manter organizado e/ou atualizar arquivos, planilhas e outros.

Parágrafo único. A Chefia de Divisão Operacional III será designada pelo Prefeito(a) Municipal em consonância com o Secretário(a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública, dentre os Agentes de Trânsito, e que esteja aprovado no curso de formação para Agentes de Trânsito e concluído o período de estágio probatório.

Art. 20 Os Encarregados de Serviços terão suas atribuições definidas no Regimento Interno da STSV.

Art. 21 Aos Agentes Municipais de Trânsito compete:

I. conferir a documentação do veículo bem como de seu condutor;

II. consultar o banco de dados sempre que necessário;

III. efetuar prisões em flagrante no que compete ao pleno exercício de sua função, encaminhando o autor do fato ao órgão Policial Competente;

IV. atender acidentes de trânsito no geral e preservar o estado de fato da ocorrência solicitando ao órgão competente, quando possível, o atendimento de emergência as vítimas;

V. interditar via pública em condições adversas;

VI. auxiliar todos os usuários de via pública;

VII. realizar operações de combate aos delitos de trânsito em geral;

VIII. trabalhar em parceria com outros Órgãos para o exercício de fiscalização do Trânsito;

IX. realizar escolta de veículos e de cargas especiais sempre que solicitado;

X. amparar e escoltar comboios de veículos sempre que necessário e/ou quando houver solicitação;

XI. embargar obras na faixa de domínio da via;

XII. escoltar autoridades sempre que necessário ou solicitado;

XIII. monitorar o Trânsito em unidades móveis;

XIV. interagir em situações emergenciais;

XV. remover ou sinalizar obstáculos da via;

XVI. criar alternativas para o tráfego em emergências;

XVII. solicitar auxílio para desobstrução total da via;

XVIII. orientar condutor por meio de gestos; sinais físicos ou sonoros (apitos) e outros atos administrativos;

XIX. atuar em intersecção de vias;

XX. monitorar o trânsito em pontos fixos de observação;

XXI. fiscalizar a existência de obras nas vias públicas (comunicando o superior imediato situações atípicas e/ou não autorizadas);

XXII. prestar informações sobre o trânsito sempre que solicitado;

XXIII. efetuar a fiscalização de eventos que possam intervir no tráfego;

XXIV. sugerir medidas para a melhoria do trânsito ao Departamento responsável;

XXV. informar ao superior imediato a ausência ou ineficiência de sinalização viária;

XXVI. abordar veículos para sua fiscalização;

XXVII. executar a fiscalização, policiamento e operação de trânsito e estacionamento regulamentado no âmbito do Município, podendo utilizar vídeo monitoramento e demais tecnologias, aplicando as medidas administrativas cabíveis e as penalidades de advertência por escrito e multa, no exercício regular do poder de polícia de trânsito, notificando os infratores conforme prevê o CTB;

XXVIII. vistoriar e fiscalizar veículos em geral;

XXIX. para fins de remoção e competente procedimentos, vistoriar e lacrar veículo, documentando tais ações.

XXX. participar de bloqueios na via pública para fiscalização;

XXXI. vistoriar veículos em processo de remoção;

XXXII. lacrar veículo para remoção;

XXXIII. documentar processo de remoção do veículo;

XXXIV. operar equipamentos de controle de velocidade de veículos;

XXXV. fiscalizar serviços de escoltas;

XXXVI. apreender veículos;

XXXVII. aplicar medidas administrativas pertinentes, conforme prevê o CTB;

XXXVIII. promover a segurança nas escolas e intermediações;

XXXIX. proceder patrulhamento (em dupla) em áreas determinadas;

XL. prestar assistência aos transeuntes;

XLI. acionar autoridades competentes de acordo com cada ocorrência;

XLII. prestar assistência à população em casos de calamidades públicas;

XLIII. preservar local do crime;

XLIV. prestar assistência ao cumprimento da legislação municipal e as normas de trânsito vigentes;

XLV. participar dos projetos e programas de Educação e Segurança no Trânsito de acordo com que for estabelecido pelo CONTRAN;

XLVI. conduzir veículos utilizados na fiscalização de trânsito;

XLVII. realizar outras atividades correlatas;

XLVIII. trabalhar em equipe;

XLIX. executar a fiscalização do estacionamento regulamentado;

L. comunicar as irregularidades no setor designado;

LI. exercer o poder de policia de transito;

LII. cumprir as demais atribuições designadas pela Chefia e pelo Regimento Interno.

Capítulo V
QUADRO DE PESSOAL

Seção I
Dos Agentes de Trânsito

Art. 22 Para o desempenho de sua finalidade e competência a Superintendência de Trânsito e Segurança Viária possuirá quadro de pessoal formado pelos empregos públicos efetivos de Agentes Municipais de Trânsito 30 horas e Agentes Municipais de Trânsito 40 horas na forma do § 5º deste artigo.

§ 1º Os Agentes de Trânsito 30 horas e Agentes de Trânsito 40 horas serão os empregados públicos competentes para executar as atribuições da Superintendência de Trânsito e Segurança Viária, no que diz respeito a fiscalização e policiamento de trânsito, fiscalização e operação do estacionamento regulamentado, educação no trânsito, preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do seu patrimônio nas vias públicas e atividades administrativas inerentes a Superintendência de Trânsito e Segurança Viária e da Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública.

§ 2º Os empregos públicos de Agente de Trânsito 30 horas e Agente de Trânsito 40 horas possuem as mesmas atribuições e competências, diferenciando-se apenas na carga horária.

§ 3º Para exercer o poder de polícia administrativa de trânsito os Agentes Municipais de Trânsito I e Agentes Municipais de Trânsito II deverão ser aprovados em curso de formação com normas regulamentadas pelos órgãos máximos normativos e executivos do Sistema Nacional de Trânsito.

§ 4° Tendo em vista os empregos de Agente Municipal de Trânsito I e Agente Municipal de Trânsito II terem as mesmas atribuições, poderá ocorrer a mudança de carga horária, atendendo os interesses, conveniência e oportunidade da administração pública, e a pedido do Agente Municipal de Trânsito, com remuneração proporcional a carga horária.

§ 5º Ficam criados os empregos públicos efetivos de Agente de Trânsito 30 horas e Agente de Trânsito 40 horas, de Nível Médio, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, na forma seguinte:

Quantidade	Denominação	Carga Horária Semanal	Vencimento Base
150	Agente de Trânsito	30 horas	R$ 1.600,00
150	Agente de Trânsito	40 horas	R$ 2.133,33

§ 6º A carga horária prevista no parágrafo anterior poderá ser alterada mediante conveniência e oportunidade da Administração Pública e a pedido do Agente de Trânsito.

Art. 23 Aos Agentes de Trânsito lotados na Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública, aprovados no Curso de Formação para Agentes de Trânsito, e que estejam no exercício pleno da função, será pago Adicional de Capacitação:

I. aos agentes de trânsito com carga horaria de 30 horas semanais será pago o valor de 1.100,00 (um mil e cem reais) mensais;

II. aos agentes de trânsito com carga horaria de 40 horas semanais será pago o valor de 1.466,67 (um mil e quatrocentos e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos) mensais.

§ 1º O adicional previsto nos incisos I e II do *caput*, será pago cumulativamente com o exercício das funções de chefia previstas na sessão VI, do capitulo V.

§ 2º O curso de formação, assim como as atualizações previstas pelos órgãos máximos normativos e executivos do Sistema Nacional de Trânsito, serão de responsabilidade do Centro de Formação e Capacitação dos Guardas Civis Municipais e dos Agentes de Trânsito do Município de Ponta Grossa,o qual deverá iniciar com no máximo 6 (seis) meses a contar da posse dos novos servidores.

§ 3° O adicional que se refere este artigo é vantagem pecuniária de caráter mensal que a administração paga ao servidor em consequência da formação especifica dos Agentes de Trânsito para o exercício do poder de polícia conforme disciplina a legislação vigente.

Art. 24 Aos agentes de trânsito que não possuem a capacitação funcional necessária para o exercício pleno da função tratado no artigo anterior e/ou aos agentes de trânsito que passaram por reabilitação funcional mediante o INSS será pago adicional de atividade de apoio no valor de 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mensais.

§ 1º O adicional previsto no *caput*, será pago cumulativamente com o exercício das funções de chefia previstas na sessão VI, do capitulo V.

§ 2º Não haverá alteração do valor previsto no *caput* caso os agentes em atividade administrativa optem pela jornada de 08 horas diárias.

Art. 25 Aos vencimentos e adicionais previstos nesta Lei serão assegurados o reajustamento para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor da revisão anual realizada aos demais servidores da Administração Municipal.

Art. 26 As atribuições, responsabilidades, alocação, regime de escalas e demais características pertinentes aos empregos efetivos de Agente Municipal de Trânsito serão previstos no regimento interno disciplinar.

Art. 27 Superintendência de Trânsito e Segurança Viária fornecerá aos Agentes de Trânsito, para fins de proteção e uso racional da força, instrumentos não letais e de menor potencial ofensivo.

§ 1° O uso dos instrumentos não letais e de menor potencial ofensivo estará condicionado a aprovação em cursos de capacitação com conteúdo programático que habilite o manejo e seu uso.

§ 2º Os Agentes de Trânsito somente poderão fazer uso de instrumentos não letais cedidos pela Superintendência de Trânsito e Segurança Viária.

Seção II
Do Provimento

Art. 28 O provimento dos empregos públicos de Agente Municipal de Trânsito dar-se-á por meio de aprovação e classificação em concurso público, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal previsto nesta Lei.

Art. 29 O provimento dos empregos públicos de Agente Municipal de Trânsito dar-se-á por meio de aprovação e classificação em concurso público, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal previsto nesta Lei.

Art. 30 O concurso para os empregos públicos de Agente Municipal de Trânsito consistirá em 5 (cinco) etapas de caráter eliminatório e/ou classificatório.

I. a primeira etapa, de caráter eliminatório e classificatório, constituir-se-á de prova escrita e/ou objetiva;

II. a segunda etapa, de caráter eliminatório, constituir-se-á de prova de avaliação psicológica;

III. a terceira etapa, de caráter eliminatório, constituir-se-á de prova de capacidade física;

IV. a quarta etapa, de caráter eliminatório, constituir-se-á investigação de conduta social;

V. a quinta etapa, de caráter eliminatório, constituir-se-á exame médico ocupacional;

Seção III
Da Jornada de Trabalho

Art. 31 A carga horária de trabalho dos Agentes Municipais de Trânsito será de 30 (trinta) horas semanais ou 40 (quarenta) horas semanais, divididas em turnos, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal previsto nesta lei, conforme as escalas aprovadas pela Superintendência de Trânsito e Segurança Viária e considerando as necessidades da Administração Pública.

Parágrafo único. A escala de trabalho será estabelecida pelo regimento interno disciplinar, podendo, conforme o interesse e necessidade da administração, ser em turnos ininterruptos de revezamento.

Capítulo VI
DO PLANO DE CARREIRA

Seção I
Da Carreira

Art. 32 Fica instituído o Plano de Carreira para os empregados efetivos e titulares do emprego de Agente Municipal de Trânsito, na quantidade de vagas, atribuições, carga horária, requisitos para provimento, vencimento base inicial e progressões dentro da carreira.

Art. 33 As carreiras públicas de Agente Municipal de Trânsito são de natureza permanente e essencial à fiscalização e policiamento do trânsito, bem como, para promover a segurança viária para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do seu patrimônio nas vias e logradouros públicos no âmbito do Município de Ponta Grossa atuando como polícia administrativa de trânsito.

Seção II
Dos Objetivos do Plano de Carreira

Art. 34 O Plano de Carreira tem os seguintes objetivos:

I. o fortalecimento da autonomia dos empregos públicos de Agentes de Trânsito, permitindo o pleno desenvolvimento de suas atividades com respeito aos princípios constitucionais, objetivando a qualidade dos serviços prestados à população;

II. valorizar e incentivar o exercício e carreira de Agentes de Trânsito, como função essencial à Administração Pública, sob a égide dos princípios constitucionais;

III. oportunizar uma trajetória profissional de crescimento contínuo a esse grupo de servidores, fomentando o aumento da eficiência e da efetividade no cumprimento das suas obrigações, buscando sempre proporcionar aos cidadãos no trânsito, melhores condições de segurança, fluidez, conforto, defesa da vida, preservação da saúde, do meio ambiente e a educação para o trânsito.

Seção III
Da Comissão Avaliativa e Regulamentar do Plano de Carreira

Art. 35 Para o Crescimento Horizontal será designada a Comissão Avaliativa e Regulamentar do Plano de Carreira, a qual terá as seguintes competências:

I. analisar o processo de progressão horizontal dos agentes de trânsito;

II. assessorar a Superintendência de Trânsito e Segurança Viária e o Secretário Municipal de Cidadania e Segurança Pública;

III. sugerir alterações e melhorias no plano de Carreira.

§ 1º A comissão será composta por 5 (cinco) Agentes de trânsito efetivos, designados pelo Superintendente de Trânsito e Segurança Viária, mediante Portaria do Prefeito(a).

§ 2º A comissão será composta por 5 (cinco) Agentes Municipais de Trânsito efetivos, designados pelo Superintendente de Trânsito e Segurança Viária, mediante Portaria do Prefeito(a).

§ 3º Todas as informações referentes ao crescimento horizontal, deverão ser respaldadas por documentação comprobatória e cópias, as quais serão apensas ao processo de crescimento.

§ 4º Das decisões tomadas pela Secretaria Municipal de Cidadania e Segurança Pública caberá pedido de reconsideração, no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação em Diário Oficial do Crescimento Horizontal, inclusive em relação à decisão emitida pela Comissão de Avaliação.

§ 5º O Presidente da Comissão emitirá decisão fundamentada, dentro do prazo de 5 dias a contar do recebimento dos autos, da qual será dada ciência ao recorrente mediante notificação pessoal ou se este se negar a receber, mediante publicação da mesma no Diário Oficial do Município, a qual será incluída no processo eletrônico.

§ 6º Da decisão do Presidente da comissão cabe recurso em única instância administrativa dirigido ao Secretário Municipal de Segurança e Cidadania, no prazo de 5 dias a contar do recebimento da notificação ou de sua publicação, o qual será incluído no processo eletrônico pelo setor Administrativo da SMCSP.

§ 7º O Secretário Municipal de Segurança e Cidadania decidirá de forma motivada no prazo de 5 dias a contar do recebimento dos autos, com comunicação da decisão ao recorrente de forma pessoal ou, se este se negar a receber, por publicação no Diário Oficial do Município.

Seção IV
Da Movimentação e do Desenvolvimento na Carreira

Art. 36 O desenvolvimento na carreira de Agente Municipal de Trânsito dar-se-á na forma de progressão vertical e/ou horizontal:

I. a progressão vertical constitui-se pela gratificação de adicional por tempo de serviço em conformidade com as referências na tabela de vencimentos conforme dispõe o Art. 35 desta lei;

II. a progressão horizontal é a passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível, condicionado ao conhecimento técnico, que tem por objetivo incentivar o aperfeiçoamento profissional do Agente de Trânsito conforme dispõe o caput.

Seção V
Da Progressão Vertical e Horizontal

Art. 37 Os empregos públicos estão organizados de forma a assegurar progressões remuneratórias por tempo de serviço e por merecimento.

Art. 38 A progressão vertical consiste na passagem de um para outro nível imediatamente superior, na mesma referência do nível inferior, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, observando o interstício de dois anos a contar do avanço anterior, que ocorrerá automaticamente, com o acréscimo de 3% (três por cento).

Parágrafo único. São excluídos da contagem temporal os períodos de suspensão do contrato de trabalho à exceção da licença maternidade (180 dias), da licença em razão de adoção e do afastamento em razão de acidente do trabalho.

Art. 39 A progressão horizontal é a passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível, condicionado ao conhecimento direcionado aos interesses da administração pública, que tem por objetivo incentivar o aperfeiçoamento profissional voltado à atualização e eficiência da Administração.

§ 1º A progressão horizontal ocorrerá periodicamente para os ocupantes de emprego público efetivo de Agentes Municipais de Trânsito que tiverem cumprido os requisitos e condições especificados para a carreira, ficando a participação no processo das progressões condicionadas ao preenchimento do requisito de estar em exercício das funções respectivas do emprego público de Agentes Municipais de Trânsito conforme o estabelecido no artigo 22, § 1º, salvo os servidores cedidos/transferidos para órgão da administração pública direta antes da publicação desta Lei.

§ 2º As situações dispostas no parágrafo anterior, deste artigo, não serão condicionantes aos processos de progressão horizontal aos Agentes Municipais de Trânsito quando ocorrerem por força de nomeação para o exercício de emprego de provimento em comissão do Município, quando optante pelos vencimentos da função efetiva, e/ou licença à gestante e à adotante.

§ 3º A promoção por merecimento ocorrerá da seguinte forma:

I. A primeira promoção ocorrerá em maio de 2025 para as solicitações que forem realizadas até 30 de outubro de 2024;

II. No mês de outubro de 2025 será realizada a promoção para as solicitações feitas até 30 de maio e assim sucessivamente;

III. O empregado que tiver obtido promoção por merecimento (A para B) deverá aguardar um interstício de 5 anos para solicitar promoção para a segunda referência (B para C) e outros 5 anos para solicitar promoção para a 3ª referência (C para D), desde que cumpridos os requisitos estabelecidos em lei.

Art. 40 Ao efetuar o requerimento para a promoção por merecimento, o empregado indicará o período específico de análise, sendo de, no mínimo, 2 anos para a primeira promoção e de 5 anos para as demais.

§ 1º O período de avaliação deve considerar anos contínuos.

§ 2º São condições de admissibilidade primária para a promoção por merecimento:

I. aprovação no estágio probatório ou média das avaliações anuais, com nota superior a 7.0;

II. inexistência de mais de 1 (uma) falta injustificada em cada ano que compõe o período de avaliação;

III. não exceder 3 (três) advertências escritas, não verbais ou 1 (uma) suspensão para cada período avaliado;

IV. apresentação de certificados de execução de atividades totalizando a pontuação necessária para promoção.

Art. 41 Para efeito de promoção por merecimento serão realizadas verificações anuais de competência, na forma do regulamento desta lei, obedecendo as seguintes premissas:

§ 1º As avaliações anuais serão feitas de forma simplificada, de preferência pela via eletrônica e levarão em conta cumprimento das metas do setor, proatividade e eficiência, elementos esses que devem ser aferidos especialmente pela via da resolução efetiva dos processos a cargo do empregado.

§ 2º O sistema de pontuação por atividade será realizado na forma regulamentada através de decreto municipal, com revisão quadrienal e levará em consideração as necessidades dos serviços e os interesses na capacitação dos empregados, sendo atribuídas pontuações para a realização de capacitações técnicas, realização de atividades complexas tais como fiscalizações, averiguações, procedimentos administrativos, construção, acompanhamento de contratos complexos, organização, condução e avaliação de políticas públicas municipais, organização de eventos de grande porte, participação em campanhas de interesse da comunidade nas áreas de saúde, assistência social, educação e meio ambiente.

Art. 42 O regulamento das progressões será expedido no prazo de 180 dias, a contar da publicação da presente lei e levara em consideração as peculiaridades da carreira dos Agentes de Trânsito.

Seção VI
Dos Empregos Públicos com Funções de Chefia

Art. 43 Os empregos públicos de Agentes Municipais de Trânsito serão estruturados com as seguintes funções de chefia:

I. 01 (uma) vaga para Superintendente de Trânsito, para os Agentes Municipais de Trânsito;

II. 01 (uma) vaga para Corregedor da Superintendência de Trânsito, para os Agentes Municipais de Trânsito;

III. 01 (uma) vaga para Coordenador de Fiscalização e Policiamento Trânsito, para os Agentes Municipais de Trânsito;

IV. 01 (uma) vaga para Coordenador de Estacionamento Regulamentado, para os Agentes Municipais de Trânsito;

V. 01 (uma) vaga para Coordenador de Educação no Trânsito, para os Agentes Municipais de Trânsito;

VI. 01 (uma) vaga para Coordenador de Defesa e Processamento de Infrações, para os Agentes Municipais de Trânsito;

VII. 09 (nove) Chefias de Divisão de Operação;

VIII. 06 (seis) Encarregado de Serviços.

§ 1º A Designação bem como a dispensa, para as funções de chefia previstas nos incisos I e II, deste artigo, ocorrerá pelo Prefeito(a) Municipal, por solicitação do Secretário (a) Municipal de Cidadania e Segurança Pública.

§ 2º A designação e dispensa, das funções previstas nos incisos III, IV, V, VI, VII e VIII deste artigo, ocorrerá por ato do Prefeito(a) Municipal, mediante solicitação do Superintendente de Trânsito, com aval do Secretário(a) de Cidadania e Segurança Pública.

§ 3º O Agente de Trânsito, em caso de dispensada função de chefia, perceberá seu vencimento de acordo com a Classe e Referência que estiver enquadrado, nos termos desta Lei observadas as peculiaridades e exceções aqui dispostas.

§ 4º As vagas previstas no inciso VII, deverão exclusivamente exercer as suas funções dentro do Centro de Operações de Trânsito, Educação no trânsito, Estacionamento regulamentado, Fiscalização e Policiamento de Trânsito,processamento de infrações ou Pátio de recolhimento de veículos.

Art. 44 As gratificações devidas aos Agentes de Trânsito pelo exercício da função de chefia, previstas nos incisos I ao VIII do artigo anterior, serão estabelecidas conforme Anexo III desta Lei, constituídas com os valores das funções oriundas da substituição das seguintes funções gratificadas aplicadas aos Agentes de Trânsito designados até a data de publicação desta Lei, constantes do Anexo III da Lei nº 4.284/1989 e alterações posteriores, sendo:

Quant	Lei 4.284/1989; Lei 14.159/2021	Denominação Aplicada	
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço/ Encarregado Administrativo	Chefe de Serviço/Superintendente de Trânsito e Segurança Viária	FG11
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço/ Encarregado Administrativo	Chefe de Seção Defesa de Infrações	FG11
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço/ Encarregado Administrativo	Chefe de Divisão/Coordenador Centro de Atualização de Política do Trânsito	FG09
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Divisão de Fiscalização de Transito	FG07
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviço/Coordenador Estar	FG07
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviço/Supervisor de Agente de Transito	FG05
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviço /Técnico da Escola de Transito	FG05
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviço./Supervisor Estacionamento Regulamentado	FG05
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviço./Seção Patrulha Maria da Penha	FG05
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviço/Supervisor de Atendimento Público, Setor de Defesa e Proc. Infrações	FG05
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviço/Supervisor Estacionamento Regulamentado	FG05
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Serviços/Supervisor Estacionamento Regulamentado	FG05
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Seção Estatística de Transito	FG03
01	Chefe de Seção/Divisão/Serviço	Chefe de Seção Processamento de Informações	FG03

Art. 45 Para assegurar a estabilidade econômica dos empregados públicos efetivos contratados até a data da publicação desta lei, se atenderá às seguintes regras:

I. se, dentro das novas regras previstas, o empregado não for agraciado com gratificação, receberá a título de gratificação pessoal - apartada dos vencimentos do nível, o valor da média das gratificações de função recebidas nos últimos 12 meses antes da publicação da lei, mesmo que na data da publicação da lei o empregado não esteja percebendo gratificação;

II. se, dentro das novas regras, o empregado mantiver a percepção de gratificação, todavia em menor valor da que obteria na forma do item I, receberá a nova gratificação e o restante a título de vantagem pessoal; e, no caso de vir a perder a nova gratificação, aplicar-se-á, a regra prevista no item I, ou seja, manterá a média do valor recebido como vantagem pessoal;

III. se, dentro das novas regras o empregado mantiver a percepção de gratificação, todavia em valor igual ou maior do que o recebido anteriormente, não receberá complementação salvo se vier a ser destituído da referida função, ocasião em que se aplicará as regras do item I;

IV. o recebimento de valor especifico além do salário básico, seja a título de vantagem pessoal ou função gratificada ou adicional, sujeita o empregado à realização de atividades específicas atribuídas por decreto, além daquelas gerais pertinentes ao emprego público.

Capítulo VII
DAS VANTAGENS

Art. 46 Aos Agentes de Trânsito, lotados na Superintendência de Trânsito e Segurança Viária, será fornecido os equipamentos de proteção individual, na forma da legislação vigente, sem qualquer ônus aos empregados, observado o seguinte:

I. aos que exercem atividade exposta ao sol, o fornecimento de um frasco de protetor solar fator 50 (cinquenta) com 120 (cento e vinte) mililitros, a cada 120 (cento e vinte) dias;

II. custeio anual de óculos (armação e lentes), troca de lentes e lentes de contato, limitada a despesa individual de R$ 300 (trezentos) reais por Agente de Trânsito condicionado ao valor mensal global não superior a R$ 2.400 (dois mil e quatrocentos) reais.

Art. 47 Aos Agentes de Trânsito, lotados na Superintendência de Trânsito e Segurança Viária, será fornecido, no mínimo, 2 (dois) uniformes de verão e 1 (um) uniforme de inverno a cada 12 (doze) meses, todos de boa qualidade, sendo:

I. uniforme de verão: calçado que garanta a segurança e o conforto, calça, camisa, boné e meias;

II. uniforme de inverno: calçado que garanta a segurança e o conforto, gorro, cachecol, luvas, camisa, calça, boné, meias, blusa e jaqueta.

Art. 48 O vencimento dos Agentes de Trânsito 30 horas e 40 horas corresponderá à classe e referência da tabela, constante nos Anexos I e II, acrescidas, quando fizer jus, dos adicionais previstos nos Artigos 23 e 24 desta lei.

Art. 49 Aos empregados que estiverem no pleno exercício de funções junto ao Estacionamento Regulamentado, será paga quebra de caixa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo nacional, mensalmente.

Art. 50 Para os Agentes Municipais de Trânsito, poderão ser estabelecidas outras gratificações criadas pela lei geral de gratificações.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 51 Os atuais empregados púbicos ocupantes dos empregos de Agentes de Trânsito serão enquadrados, nos termos desta Lei.

Art.52 Aos Agentes de Trânsito que realizem atividade de fiscalização e gestão de contratos administrativos será pago adicional correspondente que venha a ser previsto na legislação especial.

Art. 53 A remuneração dos Agentes Municipais de Trânsito admitidos até a entrada em vigor desta lei, para efeito de enquadramento na nova tabela de remuneração será integrada por: vencimento do nível básico e biênio previsto em legislação específica.

Art. 54 O Poder Executivo regulamentará a presente lei no que couber.

Art. 55 Ficam extintas 191 vagas de Agente de Trânsito, Nível 11, CHD 6 horas e 40 vagas de Agente de Trânsito II, Nível 13, CHD 8 horas da Lei n. 4.284/1989, com alterações da Lei n. 14.159/2021.

Art. 56 Fica revogado a Lei n. 10.811/2011 e os arts. 5º e 6º da Lei n. 14.119/2021.

Art. 57 A presente lei será implementada dentro de 90 (noventa) dias a contar de sua publicação, com pagamento retroativo de eventuais diferenças.

Art. 58 Fica o Poder Executivo autorizado a expedir os decretos que se fizerem necessários à plena execução da presente Lei, desde que não importem em aumento da despesa, inclusive os de reenquadramento, remanejamento de pessoal entre os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, discriminação de Funções dos Empregos Públicos complementares, transferência de vagas e contratações recíprocas entre os Entes da Administração Pública Municipal, dentre outros.

Art. 59 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de maio de 2023.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 30 de maio de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal

GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

ANEXO I – LEI N. 14.652/2023
Agentes Municipais de Trânsito

Base 6 h	**1.600,00**					
Nível de Referência	**A**	**B**	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	0	0%
2	1.648,00	1.730,40	1.816,92	1.907,77	2	3%
3	1.697,44	1.782,31	1.871,43	1.965,00	4	6%
4	1.748,36	1.835,78	1.927,57	2.023,95	6	9%
5	1.800,81	1.890,85	1.985,40	2.084,67	8	12%
6	1.854,84	1.947,58	2.044,96	2.147,21	10	15%
7	1.910,48	2.006,01	2.106,31	2.211,62	12	18%
8	1.967,80	2.066,19	2.169,50	2.277,97	14	21%
9	2.026,83	2.128,17	2.234,58	2.346,31	16	24%
10	2.087,64	2.192,02	2.301,62	2.416,70	18	27%
11	2.150,27	2.257,78	2.370,67	2.489,20	20	30%
12	2.214,77	2.325,51	2.441,79	2.563,88	22	33%
13	2.281,22	2.395,28	2.515,04	2.640,79	24	36%
14	2.349,65	2.467,14	2.590,49	2.720,02	26	39%
15	2.420,14	2.541,15	2.668,21	2.801,62	28	42%
16	2.492,75	2.617,39	2.748,25	2.885,67	30	45%
17	2.567,53	2.695,91	2.830,70	2.972,24	32	48%
18	2.644,56	2.776,78	2.915,62	3.061,40	34	51%
19	2.723,89	2.860,09	3.003,09	3.153,25	36	54%
20	2.805,61	2.945,89	3.093,18	3.247,84	38	57%
21	2.889,78	3.034,27	3.185,98	3.345,28	40	60%

ANEXO II - LEI N. 14.652/2023

Base 8 h	2.133,33					
Nível de Referência	A	B	C	D	Tempo de Serviço	Biênio
1	2.133,33	2.133,33	2.133,33	2.133,33	0	0%
2	2.197,33	2.307,20	2.422,56	2.543,68	2	3%
3	2.263,25	2.376,41	2.495,23	2.619,99	4	6%
4	2.331,15	2.447,70	2.570,09	2.698,59	6	9%
5	2.401,08	2.521,14	2.647,19	2.779,55	8	12%
6	2.473,11	2.596,77	2.726,61	2.862,94	10	15%
7	2.547,31	2.674,67	2.808,41	2.948,83	12	18%
8	2.623,73	2.754,91	2.892,66	3.037,29	14	21%
9	2.702,44	2.837,56	2.979,44	3.128,41	16	24%
10	2.783,51	2.922,69	3.068,82	3.222,26	18	27%
11	2.867,02	3.010,37	3.160,89	3.318,93	20	30%
12	2.953,03	3.100,68	3.255,71	3.418,50	22	33%
13	3.041,62	3.193,70	3.353,38	3.521,05	24	36%
14	3.132,87	3.289,51	3.453,99	3.626,69	26	39%
15	3.226,85	3.388,20	3.557,61	3.735,49	28	42%
16	3.323,66	3.489,84	3.664,33	3.847,55	30	45%
17	3.423,37	3.594,54	3.774,26	3.962,98	32	48%
18	3.526,07	3.702,37	3.887,49	4.081,87	34	51%
19	3.631,85	3.813,44	4.004,12	4.204,32	36	54%
20	3.740,81	3.927,85	4.124,24	4.330,45	38	57%
21	3.853,03	4.045,68	4.247,97	4.460,37	40	60%

ANEXO III – LEI N. 14.652/2023

FUNÇÕES DE CHEFIA

Quantidade	Função	Símbolo	Valor
01	Superintendente de Trânsito	FC 01	R$ 2.116,39
01	Corregedor da Superintendência de Trânsito	FC 02	R$ 1.664,72
01	Coordenador de Fiscalização e Policiamento de Trânsito	FC 02	R$ 1.664,72
01	Coordenador de Estacionamento Regulamentado	FC 02	R$ 1.664,72
01	Coordenador de Educação no Trânsito	FC 02	R$ 1.664,72
01	Coordenador de Defesa e Processamento de Infrações	FC 02	R$ 1.664,72
3	Chefia de Divisão de Operação I	FC 03	R$ 1.029,96
3	Chefia de Divisão de Operação II	FC 03	R$ 1.029,96
3	Chefia de Divisão de Operação III	FC 03	R$ 1.029,96
6	Encarregado de Serviços	FC 04	R$ 918,23

ANEXO IV – LEI N. 14.652/2023

ADICIONAL

Adicional de Função	Valor
Agente 30 Horas Capacitado	R$1.100,00
Agente 40 Horas Capacitado	R$ 1.466,67
Agente 30 Horas sem Capacitação	R$550,00
Agente 30 horas com Reabilitação INSS	R$ 550,00

L E I Nº 1 4. 6 4 2, de 06/06/2023

Institui a "Semana da Paz e da Conciliação nas Escolas Municipais".

A **CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** decretou, na Sessão Ordinária realizada no dia 24/05/2023, a partir do Projeto de Lei nº 101/2023, de autoria do Vereador Filipe Chociai, e eu, Prefeita Municipal, sanciono a seguinte

L E I

Art.1° Fica instituída a "Semana da Paz e da Conciliação nas Escolas Municipais", a ser comemorada, anualmente, entre os dias 15 e 22 de julho.

Parágrafo único - A "Semana da Paz e da Conciliação nas Escolas Municipais" passa a integrar o calendário oficial de eventos do Município de Ponta Grossa.

Art.2º A "Semana da Paz e da Conciliação nas Escolas Municipais" tem por objetivo:

I determinar um marco de conscientização com o propósito de celebrar uma cultura de união e consciência, tendo a paz e a conciliação como realidade que se constrói nos planos educacionais das instituições de ensino do município;

II realização de ações que fomentem a paz e a conciliação no meio social e educacional, tais como eventos esportivos, culturais, congressos, seminários e palestras sobre o tema nas escolas.

Art.3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 06 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal
GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

D E C R E T O S

D E C R E T O Nº 2 1. 9 4 5, de 05/06/2023

Institui o Sistema Municipal de Monitoramento e Controle do Plano Diretor, conforme especifica.

A **PREFEITA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** no uso das atribuições lhe são conferidas nos incisos VIII e IX da Lei Orgânica do Município, em acordo com a Lei nº. 14.305/2022, e considerando o contido no protocolado SEI023187/2023

D E C R E T A

Art.1º. Fica instituído o Sistema de Monitoramento e Controle do Plano Diretor, que tem por objetivo promover o monitoramento contínuo da Política Urbana disposta Lei nº. 14.305/2022, que dispõe sobre a Revisão do Plano Diretor do Município de Ponta Grossa, da seguinte forma:

I. estruturar, gerenciar e analisar as informações municipais, relacionando-as aos princípios, diretrizes e objetivos do Plano Diretor, a fim de verificar os resultados alcançados;

II. acompanhar a execução e integração intersetorial de planos, programas, projetos urbanísticos, estudos e ações decorrentes de suas propostas.

Art.2º. O Sistema de Monitoramento e Controle do Plano Diretor têm as seguintes diretrizes:

I. acompanhar o desempenho alcançado a partir de indicadores estabelecidos para avaliar o resultado da implantação do Plano Diretor, nos termos estabelecidos na Lei n. 14.305/2022;

II. fornecer informações necessárias à tomada de decisão sobre a necessidade de ajustes, adaptações ou revisões do Plano Diretor, de forma a contribuir para a melhoria da gestão municipal;

III. articular as ações entre os diversos órgãos municipais, em específico aquelas necessárias à implantação das disposições do Plano Diretor;

IV. coordenar a celebração de convênios ou consórcios para estruturação do Sistema e para a viabilização de planos, programas e projetos;

V. propor a convocação de reuniões intersetoriais e de conselhos municipais, quando necessário;

VI. firmar convênios ou consórcios com Municípios vizinhos, para articulação de planos, programas e ações de interesse comum.

Art.3º. Integram o Sistema Municipal de Monitoramento e Controle do Plano Diretor os seguintes órgãos da estrutura administrativa municipal:

I. o Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Ponta Grossa – IPLAN como órgão responsável pelo Planejamento Territorial do Município, e pelo acompanhamento da implantação do Plano Diretor, e pelas revisões da legislação urbanística;

II. a Secretaria Municipal de Infraestrutura e Planejamento - SMIP como órgão responsável pela execução da Política de Desenvolvimento Urbano e coordenação das ações junto aos demais órgãos componentes do Sistema no que se refere ao uso e à ocupação do solo;

III. os órgãos setoriais da administração municipal, vinculados direta ou indiretamente ao desenvolvimento urbano e ao meio ambiente, responsáveis pelas políticas públicas setoriais estabelecidas neste Plano Diretor;

IV. O Sistema de Informação Territorial e Urbana de PONTA GROSSA – SITUP, nos termos da Lei 14.305/2022.

Parágrafo único. O Sistema Municipal de Monitoramento e Controle do Plano Diretor será presidido pelo Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Ponta Grossa (IPLAN) sendo que a este compete a implantação, desenvolvimento e gerenciamento de mecanismos adequados de controle, medição e acompanhamento de desempenho da execução do Plano Diretor, durante sua vigência.

Art.4º. Além das competências de que trata o artigo anterior, compete ao Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Ponta Grossa (IPLAN):

I. coordenar as ações, visando à implantação e à implementação do Plano Diretor;

II. propor normas e definir parâmetros que garantam a implementação e a continuidade dos estudos referentes ao planejamento do território, bem como a compatibilidade de planos e programas referentes ao desenvolvimento municipal;

III. disponibilizar para a sociedade e para os órgãos setoriais as informações constantes do Sistema de Monitoramento do Plano Diretor, bem como propor caminhos alternativos, se necessário, para a correção de rumo;

IV. definir prazos, periodicidade, metodologias e padronização das informações provenientes dos órgãos da administração pública para seu processamento pelo órgão responsável pelo Planejamento Territorial;

V. definir a listagem dos indicadores de avaliação, controle e acompanhamento do Plano Diretor, a partir do ano de implantação do Sistema de Monitoramento e Controle do Plano Diretor.

Art.5º. O Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Ponta Grossa (IPLAN) deve apresentar a relação de indicadores de monitoramento e avaliação do Plano Diretor, bem como publicar anualmente os relatórios e manter atualizados os indicadores de monitoramento e avaliação.

§ 1º. Os indicadores de monitoramento e avaliação deverão contemplar as diferentes dimensões da avaliação de desempenho das políticas públicas apontadas no Plano Diretor, devendo registrar e analisar, no mínimo:

I. os resultados alcançados em relação aos objetivos do Plano Diretor, das Macrozonas e dos Eixos Estruturantes;

II. os avanços em relação à realização das ações prioritárias nos sistemas urbanos e ambientais previstas no Plano Diretor;

II. os desempenhos de todos os instrumentos de política urbana e de gestão ambiental previstos no Plano Diretor.

§ 2º. Cada aspecto específico contará com um subconjunto de indicadores georreferenciados a serem monitorados e manterá conexão com todos os planos, projetos e programas tratados por este Plano Diretor, assim definidos:

I. para o aspecto social serão considerados os indicadores de rendimento, saúde, educação, trabalho, segurança e habitação;

II. para o aspecto ambiental serão considerados os indicadores de saneamento, preservação e qualidade de vida;

III. no aspecto econômico serão considerados os indicadores de vocação econômica;

IV. para o aspecto institucional serão considerados os subconjuntos de indicadores de cobertura institucional.

§ 3º. Os indicadores utilizados deverão ser oriundos de órgãos oficiais de reconhecida competência em níveis nacional, estadual, regional e local.

§ 4º. Baseados nos resultados aos quais se refere o parágrafo anterior, a Comissão Especial que integra esse Sistema deverá produzir relatório anual com o objetivo de fornecer subsídios à elaboração do Plano Plurianual de Governo e seus desdobramentos anuais.

Art.6º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 05 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal
GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

D E C R E T O Nº 2 1. 9 4 7, de 05/06/2023

Outorga Permissão de Uso de imóvel, conforme especifica.

A **PREFEITA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** no uso de suas atribuições legais, de conformidade com o estabelecido pelo art. 20 e seu § 3º da Lei Orgânica do Município, de acordo com o Decreto n° 3.934/2010, e tendo em vista o contido no protocolado nº 92.097/2022,

D E C R E T A

Art.1º. Fica outorgada Permissão de Uso de uma casa de zeladoria localizada na Escola Municipal Professor Edgar Zanoni, em favor de ALESANDRA PEREIRA, empregada pública municipal, matrícula nº 22.862.

Art.2º. Destina-se o imóvel descrito no artigo 1º deste Decreto, à moradia da permissionária e de sua família.

Art.3º. A conservação e manutenção do imóvel, objeto desta outorga, são de inteira responsabilidade da permissionária.

Art.4º. A presente permissão de uso é outorgada em caráter precário, pelo prazo de um (01) ano, com início em 25/04/2023, prorrogável no interesse da Administração Municipal.

Art.5º. Independentemente do prazo estipulado neste Decreto, a permissão poderá ser cancelada a qualquer tempo pela Administração, com devolução do imóvel, mediante comunicação prévia por escrito com prazo de 30 dias.

Art.6º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogado o Decreto nº 17.367/2020.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 05 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal
GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

D E C R E T O Nº 2 1. 9 4 8, de 05/06/2023

A **PREFEITA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o contido no protocolado SEI n° 050300/2023,

R E S O L V E

Art.1°. Dar ingresso a servidora **SUELEN SANTIAGO CABRAL**, matrícula nº 30.156, a partir do dia 02 de junho de 2023, ao emprego público de ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO II, em virtude de aprovação no Concurso Público n° 003/2022, com lotação na Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos.

Art.2°. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 05 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal
GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

D E C R E T O Nº 2 1. 9 4 6, de 05/06/2023

Designa os membros integrantes do Sistema Municipal de Monitoramento e Controle do Plano Diretor, conforme especifica.

A PREFEITA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná, no uso das atribuições lhe são conferidas nos incisos VIII e IX da Lei Orgânica do Município, em acordo com a Lei n. 14.305/2022 e o Decreto n. 21.945/2023, e considerando o contido no protocolado SEI023187/2023,

D E C R E T A

Art. 1º. Ficam DESIGNADOS os membros integrantes do Sistema Municipal de Monitoramento e Controle do Plano Diretor, da seguinte forma:

I. Representantes do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Ponta Grossa – IPLAN:
Titular: Karla Volaco Gonzales Stamoulis, matrícula nº. 22740;
Suplente: Pedro Boldrini Zammar, matrícula, matrícula nº. 29241;

II. Representantes da Secretaria Municipal de Infraestrutura e Planejamento – SMIP:
Titular: Luiz Gustavo Barbur, matrícula nº. 22103;
Suplente: Orlando Sérgio Henneberg, matrícula nº. 7092;

III. Representantes de órgão setorial da Administração Municipal:

a) Secretaria Municipal de Meio Ambiente:
Titular: Bernadete Brondani, Matrícula nº. 8979;
Suplente: Anderson Vinicios Kisielewicz, Matrícula nº. 11279;

b) Gabinete da Prefeita:
Titular: Edgar Hampf, matrícula nº. 28836;
Suplente: Enya Gabrielle Ferigotti, matrícula nº. 28814;

c) Secretaria Municipal da Fazenda:
Titular: Cláudio Grokoviski, matrícula nº. 12714;
Suplente: Monica Cassins Gans, matrícula nº. 28828;

d) Procuradoria Geral do Município:
Titular: Gustavo Schemim da Matta, matrícula nº. 28809;
Suplente: Edinei Steger Rinaldi, matrícula nº. 28962;

Parágrafo único. Compete ao membro representante do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Ponta Grossa (IPLAN), servidor(a) Karla Volaco Gonzales Stamoulis responder pela Coordenação dos trabalhos do grupo de membros integrantes do Sistema Municipal de Monitoramento e Controle do Plano Diretor.

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO, em 05 de junho de 2023.

ELIZABETH SILVEIRA SCHMIDT
Prefeita Municipal

GUSTAVO SCHEMIM DA MATTA
Procurador Geral do Município

L I C I T A Ç Õ E S

Aviso de Licitação

O **Município de Ponta Grossa - PR realizará do dia 12/06/2023 até o dia 07/07/2023**, a chamada pública nº 07/2023, na Secretaria Municipal de Educação, Rua Valério Ronchi nº 55, Bairro Uvaranas a Chamada Pública, para CREDENCIAMENTO DE SERVIÇOS, EM CARÁTER EVENTUAL, DE TRANSPORTE DE ALUNOS, com base no art. 74, "caput", da Lei Federal nº 14.133/21, para atender os estabelecimentos da Rede Municipal de Ensino pertencentes a zona urbana da municipalidade de Ponta Grossa conforme especificado no Anexo I do edital. Mais informações poderão ser obtidas no horário das 08 horas às 17 horas na sede da SME ou pelo telefone (42) 3220-1010 (ramal 3131) ou ainda através do link.
http://servicos.pontagrossa.pr.gov.br/portaltransparencia/.

Ponta Grossa, 07/06/2023
SIMONE DO ROCIO PEREIRA NEVES
Secretária Municipal de Educação

Aviso de Licitação
Pregão Eletrônico RP nº 134/2023.

O **Município de Ponta Grossa - PR realizará às 13h00m do dia 28 de junho de 2023,** através da Bolsa de Licitações e Leilões (www.bllcompras.org.br), Pregão, na forma eletrônica, para Registro de Preços, para eventual aquisição de equipamentos de informática para a implantação do projeto "A APRENDIZAGEM CRIATIVA E O USO DAS TECNOLOGIAS NAS ESCOLAS MUNICIPAIS DE PONTA GROSSA" nas unidades educacionais da Rede Municipal de ensino - SME. Valor Máximo: R$ 5.714.785,30(cinco milhões, setecentos e quatorze mil, setecentos e oitenta e cinco reais e trinta centavos). Mais informações, bem como a integra do edital e seus anexos poderão ser obtidos no Departamento de Compras e Contratos no horário das 12h00min às 18h00min na sede da prefeitura, ou pelo telefone (42) 3220-1000 ramal 1006 ou ainda através do link http://www.pontagrossa.pr.gov.br/licitacoes.

Ponta Grossa, 07 de junho de 2023
SIMONE DO ROCIO PEREIRA NEVES
Secretária Municipal de Educação

REAVISO DE EDITAL

A PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA - ESTADO DO PARANÁ, através de seu Departamento de Compras, torna público a realização do seguinte procedimento licitatório:

Pregão na Forma Eletrônica – REGISTRO DE PREÇOS nº 131 / 2023

Data: 27/06/2023
Horário: 13 :00 horas
Objeto: o AQUISIÇÃO EVENTUAL ATRAVÉS DE REGISTRO DE PREÇOS DE LATICÍCIOS PARA AALIMENTAÇÃO ESCOLAR, para atender as necessidades da Secretaria Municipal de Educação do Município de Ponta Grossa-PR**,** com as características descritas no Edital.

Valor máximo: **R$ 5.435.513,72 (CINCO MILHÕES, QUATROCENTOS E TRINTA E CINCO MIL, QUINHENTOS E TREZE REAIS E SETENTA E DOIS CENTAVOS).**

Dotação Orçamentária:

Dotação	Secretaria
09.002.12.365.0205.2.094.3.3.90.32.00.00.	Secretaria Municipal De Educação
09.002.12.365.0205.2.094.3.3.90.32.00.00.	
09.002.12.361.0205.2.086.3.3.90.32.00.00.	
09.002.12.361.0205.2.086.3.3.90.32.00.00.	
09.002.12.365.0205.2.094.3.3.90.32.00.00.	

Maiores informações, bem como a íntegra do Edital e anexos, poderão ser obtidos junto ao Departamento de Compras - Divisão de Licitações da Prefeitura Municipal de Ponta Grossa, sito à Av. Visconde de Taunay, 950, no horário das 08:00h às 12:00h, das 13:00 às 17:00, ou ainda pelo fone (042) 3220-1000 Ramal 1003/1454 ou ainda pelo Site: www.pg.pr.gov.br

SIMONE DO ROCIO PEREIRA NEVES

Secretária Municipal de Educação

Ponta Grossa, 06 de junho de 2023.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA/PR
Aviso de Licitação
Pregão, na forma eletrônica **n.135/2023**

O Município de Ponta Grossa/PR realizará às 09h00 do dia **23 DE JUNHO DE 2023**, através da Bolsa de Licitações e Leilões (www.bll.org.br), pregão, na forma eletrônica para **Aquisição de gêneros alimentícios para comercialização nas unidades do Programa Mercado da Família**. Valor Máximo: **R$ 173.950,20 (cento e setenta e três mil, novecentos e cinquenta reais e vinte centavos).** Dotação orçamentaria: **06.004.23.692.0132.2.061.3.3.90.30.00.00. - 1000 - MATERIAL DE CONSUMO.** Mais informações, bem como a íntegra do edital e seus anexos poderão ser obtidos no Departamento de Compras e Contratos no horário das 12h00min às 17h00min na sede da prefeitura, ou pelo telefone (42) 3220-1000 - ramal 1003, ou ainda através do link http://www.pontagrossa.pr.gov.br/portaldatransparencia.

Ponta Grossa, 07 de junho de 2023.

BRUNO CESAR COSTA PINTO
Secretário Municipal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento

C O N T R A T O S

TERCEIRO TERMO DE APOSTILAMENTO AO CONTRATO Nº 467/2022

CONTRATANTE: MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA
CONTRATADA: O.R.O. SOLUCOES LTDA
CLÁUSULA SEGUNDA – DA RETIFICAÇÃO
Fica incluída à cláusula Quarta do instrumento originá¬rio, que passa ter a seguinte redação:
"As despesas decorrentes do presente contrato correrão à conta da dotação orçamentária número 12.002.27.812.0211.2.143.3.3.90.30. e 12.002.27.812.0211.2.143.3.3.90.39. "

ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 52/2023

CONTRATANTE: MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA
CONTRATADA: BASTOS LICITACOES LTDA
OBJETO: Aquisição de materiais de consumo para uso nas dependências do Centro de Referência para Animais em Risco - CRAR
VALOR: R$ 31.296,60 (trinta e um mil, duzentos e noventa e seis reais e sessenta centavos).
PRAZO: 12 (doze) meses
FORO: Comarca de Ponta Grossa, Estado do Paraná.
LICITAÇÃO: Pregão nº 90/2023

TERMO DE COLABORAÇÃO N°011/2023

COLABORANTE: MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA
COLABORADOR: SOCIEDADE ESPIRITA FRANCISCO DE ASSIS DE AMPARO AOS NECESSITADOS
OBJETO: disciplinar o repasse em parcela única de recursos financeiros, para despesas referente a aquisição de um veículo utilitário (tipo pick-up leve) destinado ao atendimento das diversas atividades do Lar, mais sejam: Compras (mercados, farmácias, quitandas, materiais de construção); Coleta de Doações; Serviços Administrativos; Deslocamento de Funcionários, Eventuais transportes das moradoras (que não necessitam locomoção especializada) para serviços bancários/compras pessoais/visitas. Contratação de seguro veicular, conforme detalhado no Plano de Aplicação nº 3378/1.
VALOR: R$ 115.000,00 (cento e quinze mil reais)
PRAZO: 12 (doze) meses
FORO: Comarca de Ponta Grossa, Estado do Paraná.
LICITAÇÃO: Inexigibilidade de licitação nº 57/2023

ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 048/2023

CONTRATANTE: MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA
CONTRATADA: COMERCIAL BEIRA RIO LTDA
OBJETO: Registro de preço para aquisição futura de gêneros alimentícios para atender às necessidades das Secretarias Municipais do Município de PONTA GROSSA-PR
VALOR: R$ 21.310,16 (vinte e um mil, trezentos e dez reais e dezesseis centavos).
PRAZO: 12 (doze) meses
FORO: Comarca de Ponta Grossa, Estado do Paraná.
LICITAÇÃO: Pregão nº 051/2023.

DÉCIMO PRIMEIRO ADITIVO AO CONTRATO N°233/2021

CONTRATANTE: MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA
CONTRATADA: TRACKPECAS COMÉRCIO DE PEÇAS PARA TRATORES LTDA
CLÁUSULA PRIMEIRA: Acordam as partes em prorrogar o prazo, aludido na cláusula sexta do instrumento originário, em mais 12 (doze) meses, de 27/08/2023 a 27/08/2024.
CLÁUSULA SEGUNDA: Em razão da renovação do contrato por mais 12 (doze) meses, fica acrescido ao valor contratual, aludido na cláusula terceira do instrumento originário, R$ 1.300.000,00 (um milhão e trezentos mil reais), sendo o valor da mão de obra de R$ 193,00 (cento e noventa e três reais) por hora, e aplicando-se o mesmo desconto inicial de 12% (doze por cento).

SEXTO TERMO DE APOSTILAMENTO, CONTRATO Nº 136/2022

CONTRATANTE: MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA
CONTRATADA: P S GERENCIAL DE NEGÓCIOS
CLÁUSULA SEGUNDA – DA ALTERAÇÃO
Fica alterada a cláusula décima segunda do instrumento originá¬rio, que passa a ter a seguinte redação:
"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS
A fiscalização ficará a cargo das servidoras ANNE CHRISTINNE PEDROSO; ROSANGELA DE FATIMA MARTINS SILVEIRA ANGELITA SKORA; ALEXSANDRA DE FÁTIMA SCORSIM BITECOUSKI; ELISÂNGELA CHLEBOVSKI MARTINS e Jéssica Fernanda Venâncio.
A gestão do contrato ficará a cargo da servidora Carmen Helenita Sari ."

SMC
SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA

Retificado em 30/05/23

CHAMAMENTO PÚBLICO 003/2023
CREDENCIAMENTO DE PROFISSIONAIS DE ARTE E CULTURA

A Prefeitura de Ponta Grossa, através da Secretaria Municipal de Cultura (SMC), divulga o presente Chamamento Público com o objetivo de realizar o credenciamento de Profissionais de Arte e Cultura interessados em prestar serviços na cidade de Ponta Grossa, conforme os termos deste edital.

1 - DO OBJETIVO
1.1 - O presente chamamento credenciará artistas visuais, atores, bailarinos, artistas circenses, produtores audiovisuais, DJ's, VJ's, bandas, grupos de dança, coletivos de teatro, contadores de história, arte educadores, produtores culturais, técnicos, maquiadores, figurinistas, profissionais voltados para a inclusão cultural de pessoas com deficiência como intérpretes de libras, e outros profissionais de arte e cultura, para executarem serviços e atividades por período predeterminado em projetos/eventos desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Cultura.

2 - DA PARTICIPAÇÃO
2.1 - Poderão se inscrever no presente edital profissionais ou grupos de profissionais (representados por um responsável), pessoas físicas ou jurídicas, maiores de 18 (dezoito) anos ou emancipadas (com documento comprobatório apresentado no ato da inscrição) e atuantes na área de interesse no município de Ponta Grossa por no mínimo 2 (dois) anos.

2.2 - Para fins deste edital, são considerados como integrantes dos grupos de profissionais os artistas e a equipe técnica necessária para a execução do serviço contratado.

2.3 - Não poderão participar deste edital pessoas físicas ou jurídicas inadimplentes com a Prefeitura de Ponta Grossa ou com a SMC. Para a efetivação da contratação será solicitada a apresentação de documentos que comprovem a adimplência do credenciado.

2.4 - Não poderão participar deste edital servidores efetivos ou comissionados com a Secretaria Municipal de Cultura e/ou membros titulares ou suplentes do Conselho Municipal de Política Cultural.

2.5 - O proponente poderá credenciar-se nas seguintes modalidades deste edital:
- Apresentação artística de curta duração: produção ou performance com até 30 (trinta) minutos de duração;
- Apresentação artística de longa duração: produção ou performance entre 30 (trinta) e 90 (noventa) minutos de duração;
- Oficinas, palestras, mediações, traduções simultâneas;
- Empreitada: produção de obra sob especificações da SMC.

2.6 - O credenciamento não estabelece direito adquirido, mas tão somente expectativa de direito. Fica a critério da SMC determinar a necessidade e possibilidade de qualquer contratação estando condicionada à definição da programação dos eventos e apresentações para o período de **1 de junho de 2023** a **31 de dezembro de 2024**, bem como de disponibilidade orçamentária.

2.7 - Em nenhuma hipótese o credenciamento do proponente gerará qualquer vínculo empregatício com a SMC.

2.8 - Os proponentes podem participar com oferta de produtos artísticos e culturais já produzidos por eles e/ou realizando ocupações, performances, intervenções, apresentações, participações e outras formas de trabalhos culturais designadas pela SMC.

2.9 - Cada proponente poderá submeter até 4 (quatro) inscrições, uma para cada categoria de número de integrantes.

3 - DAS INSCRIÇÕES
3.1 - As inscrições estarão abertas da data de publicação deste edital até às 23h59 de **21 de maio de 2023** exclusivamente de forma online.

3.2 - O envio das inscrições se dará pelo preenchimento de formulário online disponível no site da SMC, cultura.pontagrossa.pr.gov.br/chamamentos-publicos, com confirmação de recebimento por resposta automática via e-mail.

3.3 - É responsabilidade do proponente conferir o recebimento do email de confirmação e, através deste, certificar-se do devido preenchimento do formulário e envio correto dos anexos exigidos para a habilitação da inscrição.

3.4 - Para realizar as inscrições o proponente deverá preencher o formulário eletrônico disponível em cultura.pontagrossa.pr.gov.br/chamamentos-publicos e anexar os seguintes documentos (em formato jpg ou pdf no tamanho máximo de 5MB):

PESSOA FÍSICA

a) Cópia, frente e verso, de documento de identificação com foto, assinatura e o número legível: RG (Registro Geral) ou CNH (Carteira Nacional de Habilitação) do representante;
b) Cópia do Cadastro Nacional de Pessoas Físicas (CPF) do representante;
c) Cópia do comprovante de endereço em nome do representante (contas de água, luz, telefone, boletos, documentos emitidos por instituição bancária, contrato de locação de imóvel.). Serão aceitos comprovantes emitidos nos últimos três meses a contar da data da publicação deste edital.
ATENÇÃO: Caso o proponente não possua um comprovante de residência em seu nome, o mesmo deverá anexar o comprovante em nome de terceiro e obrigatoriamente uma carta de corresidência, conforme modelo disponibilizado no site.
d) Cópia de documento bancário contendo: nome do banco, nome do titular da conta (deve estar no nome do representante e não pode ser conta conjunta), número da agência, número da conta, número da operação, se houver;
e) CND Municipal (Certidão Negativa ou Positiva com Efeito de Negativa de Débitos pelo Contribuinte) emitida através do CPF do representante. *Este documento pode ser emitido em https://servicos.pontagrossa.pr.gov.br/portal-contribuinte/emissao-certidoes*;
f) CND Estadual (Certidão Negativa ou Positiva com Efeito de Negativa de Débito junto à Receita Estadual do Paraná) do representante. Este *https://www.fazenda.pr.gov.br/servicos/Fomento/Documentos/Emitir-Certidao-Negativa-Receita-Estadual-kZrX5gol*;
g) CND Federal (Certidão Negativa ou Positiva com Efeito de Negativa de Débito junto à Fazenda Nacional) do representante. *Este documento pode ser emitido em https://solucoes.receita.fazenda.gov.br/Servicos/certidaointernet/PF/Emitir*;
h) Certidão de Antecedentes Criminais do representante, emitida pela Polícia Federal. *Este documento pode ser emitido em : https://www.gov.br/pt-br/servicos/emitir-certidao-de-antecedentes-criminais;*
i) Currículo/Portfólio do proponente, conforme modelo disponibilizado no site da SMC, que comprove atuação no segmento da atividade proposta, contendo: histórico; descrição dos produtos e/ou serviços culturais oferecidos (espaços possíveis, público alvo, duração ou carga horária); composição (em caso de grupos e coletivos); cursos de formação; repertório; produções, projetos, trabalhos realizados; fotos, imagens, links para vídeos, matérias, coletâneas e outros materiais relevantes.

PESSOA JURÍDICA

a) Cópia do cartão CNPJ (Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas);
b) Cópia do certificado da condição de MEI (CCMEI), contrato social com a última alteração ou estatuto atualizado;
c) Documento de identificação do representante legal, frente e verso, com foto, assinatura e número legível, tais como: RG (Registro Geral) ou CNH (Carteira Nacional de Habilitação);
d) Cadastro Nacional de Pessoas Físicas (CPF) do(a) representante legal;
e) Cópia do Documento bancário contendo: nome do banco, nome do titular da conta, número da agência, número da conta, número da operação (se houver). A conta deve estar em nome da empresa.
f) Comprovante de endereço podendo ser: contas de água, luz, telefone, boletos, documentos emitidos por instituição bancária, contrato de locação de imóvel. Serão aceitos comprovantes emitidos nos últimos três meses a contar da data da publicação deste edital.
g) Certidão jurídica negativa, ou positiva com efeitos de negativa, de débitos municipais (CND Municipal): *este documento pode ser emitido em https://servicos.pontagrossa.pr.gov.br/portal-contribuinte/emissao-certidoes*;
h) Certidão jurídica negativa, ou positiva com efeitos de negativa, de débitos estaduais (CND Estadual): *este documento pode ser emitido em https://www.fazenda.pr.gov.br/servicos/Fomento/Documentos/Emitir-Certidao-Negativa-Receita-Estadual-kZrX5gol*;
i) Certidão jurídica negativa, ou positiva com efeitos de negativa, de débitos federais (CND Federal): *este documento pode ser emitido em https://solucoes.receita.fazenda.gov.br/Servicos/certidaointernet/PJ/Emitir*;
j) Certificado de Regularidade do FGTS (CRF). *Este documento pode ser emitido em: https://consulta-crf.caixa.gov.br/consultacrf/pages/consultaEmpregador.jsf*;
k) Certidão negativa de débitos trabalhistas (CNDT). *Este documento pode ser emitido em: https://cndt-certidao.tst.jus.br/gerarCertidao.faces;*
l) Certidão de Antecedentes Cíveis e Criminais do representante legal: *este documento pode ser emitido em https://antecedentes.dpf.gov.br/antecedentes-criminais/certidao*;

m) Currículo/Portfólio do proponente (empresa), conforme modelo disponibilizado no site da SMC, que comprove atuação no segmento da atividade proposta, contendo: histórico; descrição dos produtos e/ou serviços culturais oferecidos (espaços possíveis, público alvo, duração ou carga horária); nome dos integrantes (em caso de grupos e coletivos); cursos de formação; repertório; produções, projetos, trabalhos realizados; fotos, imagens, links para vídeos, matérias, coletâneas e outros materiais relevantes.

3.5 - A Prefeitura de Ponta Grossa e a Secretaria Municipal de Cultura não se responsabilizam por inscrições não efetivadas por motivos de ordem técnica, falhas de comunicação, congestionamento de linhas de comunicação, divergência de horário ou outros fatores que impossibilitem a transferência de dados. Sugere-se não deixar a inscrição para o último dia do prazo para diminuir as chances de problemas técnicos.

4 – DO DEFERIMENTO E RECURSOS:
4.1 - A Secretaria Municipal de Cultura publicará até o dia **23 de maio de 2023** no site cultura.pontagrossa.pr.gov.br/chamamentos-publicos, a homologação das inscrições deferidas e indeferidas, com os nomes dos proponentes listados em ordem alfabética.

4.2 - As inscrições sem a documentação exigida, com documentos faltando, documentos ilegíveis, fora da validade ou faltando números serão automaticamente indeferidas.

4.3 - Eventuais recursos ao indeferimento de inscrição devem ser encaminhados através de formulário próprio disponibilizado no site cultura.pontagrossa.pr.gov.br/chamamentos-publicos, até às 23h59min do dia **24 de maio de 2023**.

4.4 - Os recursos serão avaliados pelos representantes da Secretaria Municipal de Cultura e o resultado será divulgado até o dia **25 de maio de 2023**.

5 - DA AVALIAÇÃO
5.1 - Os proponentes que tiverem as inscrições deferidas serão avaliados por uma Comissão de Avaliação formada por 3 (três) membros que analisarão as inscrições empregando os seguinte critérios relacionados à área de interesse do credenciamento e pontuação:

Critérios	Atividades	Pontuação	Máximo de Pontos
Atuação	Experiência profissional	__ anos x 0,1=__	5,0
	Projetos realizados	__ projetos x 0,1=__	
	Participação em outros projetos	__ projetos x 0,1=__	
	Aprovações em editais	__ aprovações x 0,1=__	
	Premiações	__ prêmios x 0,1=__	
Formação	Curso livre	__ cursos x 0,1=__	1,0
	Curso técnico	__ cursos x 0,3=__	
	Graduação	__ cursos x 0,5=__	
	Pós-graduação	__ cursos x 0,6=__	
Adaptação	Quanto ao público (idade, diversidade, PcD, etc.)	até 1,0 ponto	4,0
	Quanto ao local (aberto/fechado, palco ou não, etc.)	até 1,0 ponto	
	Quanto ao tempo/horário (apresentações curtas/longas, dia/noite, etc.)	até 1,0 ponto	
	Quanto à singularidade (originalidade, criatividade, inovação, etc.)	até 1,0 ponto	

5.2 - A nota final será dada pela somatória dos pontos de todos os critérios, sendo possível atingir a pontuação total máxima de 10,0 pontos.

5.3 - Em caso de empate, será aplicada como norma de desempate a nota individual nos critérios, sucessivamente:
- Atuação
- Adaptação
- Formação
- Maior número de participação em projetos

5.4 - Serão habilitados para credenciamento os profissionais que atingirem mínimo de 60% (sessenta por cento) do total de pontos possíveis.

5.5 - O resultado da avaliação, com a listagem dos credenciados, será divulgado no site da SMC, cultura.pontagrossa.pr.gov.br/chamamentos-publicos, até o dia ~~**30 de maio**~~ **3 de junho de 2023** e publicado no diário oficial.

5.6 - A decisão da Comissão de Avaliação é irrevogável e irrecorrível.

6 - DA CONTRATAÇÃO
6.1 - Os proponentes habilitados ficam credenciados a fazer parte do banco de profissionais de arte e cultura da Secretaria Municipal de Cultura com validade até **31 de dezembro de 2024**, estando aptos a receberem propostas de contratação neste período.

6.2 - Os credenciados poderão ser convocados a critério da SMC que determinará a necessidade e possibilidade de qualquer contratação estando condicionada à definição da programação dos eventos e apresentações para o período vigente, bem como de disponibilidade orçamentária.

6.3 - A classificação final obtida pela pontuação dos proponentes será observada mas não será fator exclusivo nem determinante para a contratação. Terá prioridade na contratação o proponente melhor pontuado considerando a adequação da proposta à necessidade da SMC.

6.4 - Para a contratação o proponente deverá apresentar certidões negativas atualizadas e demais documentos solicitados que se fizerem necessários.

6.5 - Ao verificar a necessidade e possibilidade de contratação, a SMC entrará em contato com o profissional credenciado para apresentar a proposta. O credenciado terá um prazo de até 24 horas para analisar as especificações do projeto/evento e aceitar a contratação.

6.6 - O proponente poderá recusar a proposta apresentando motivo justificado. Recusa sem motivo justificado pode levar à exclusão do proponente da lista de credenciados.

7 - DA REMUNERAÇÃO
7.1 - O valor para pagamento dos contratados seguirá o estipulado abaixo:

Modalidade	Descrição	Valor
Apresentação artística de curta duração (até 30 minutos)	1 (um) profissional	R$200,00
	2 (dois) profissionais	R$300,00
	3 (três) profissionais	R$500,00
	4 (quatro) ou mais profissionais	R$700,00
Apresentação artística de longa duração (entre 30 e 90 minutos)	1 (um) profissional	R$500,00
	2 (dois) profissionais	R$700,00
	3 (três) profissionais	R$1.100,00
	4 (quatro) ou mais profissionais	R$1.500,00
Oficinas, palestras,	por hora	R$100,00
mediações, traduções/interpretações simultâneas		
Empreitada (produção de obra sob especificações da SMC)	por hora	R$100,00

7.2 - Sobre o valor a ser pago em cada contratação incidirão os tributos devidos legalmente.

7.3 - As especificações de cada contratação como local, duração, público, etc. serão informadas na proposta quando do contato da SMC com o credenciado.

7.4 - A SMC não se responsabiliza pelo transporte, alimentação, hospedagem e outras despesas relacionadas à execução do serviço contratado.

7.5 - Os credenciados contratados receberão o pagamento através de transferência bancária, em uma única parcela a ser paga após a execução total do serviço contratado e mediante assinatura prévia do recibo.

8 - DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATADO
8.1 - Cumprir rigorosamente os prazos para realização dos projetos/eventos.

8.2 - Realizar o serviço conforme o estipulado na proposta.

8.3 - Garantir a boa qualidade dos serviços executados.

8.4 - Responsabilizar-se por todos e quaisquer danos e/ou prejuízos que vierem a causar ao Município ou a terceiros.

9 - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS
9.1 - Os inscritos autorizam o uso de seu nome e imagem pela SMC sem qualquer ônus para a contratante.

9.2 - Diante da contratação e execução do serviço contratado, é vedada qualquer manifestação que contenha conteúdo preconceituoso e/ou que seja caracterizado como discriminação de raça, etnia, credo, gênero e congêneres e/ou conteúdo criminoso e/ou que incite ao ódio. Da mesma forma, não é permitido que contenha *fake news* (notícias falsas), polarização política e sexista. A presença deste tipo de conteúdo será considerada como violação de interesse público. Caso seja constatado, a qualquer tempo, a presença desses conteúdos, o contrato será considerado nulo, sem qualquer prejuízo para a SMC.

9.3 - A SMC poderá alterar ou revogar o presente edital a qualquer tempo por ato unilateral da SMC, quando o interesse público assim o exigir, sem indenização aos credenciados.

9.4 - Informações sobre o presente Edital poderão ser obtidas pelo email pontagrossa.cultura@gmail.com.

9.5 - Os participantes declaram estar cientes e de acordo com este regulamento.

9.6 - Os casos omissos neste regulamento serão resolvidos pela SMC.

9.7 - Fica eleito o foro de Ponta Grossa para dirimir quaisquer dúvidas em relação a este edital.

Ponta Grossa, 3 de abril de 2023

ALBERTO SCHRAMM PORTUGAL
Secretário Municipal de Cultura

CHAMAMENTO PÚBLICO 003/2023

CREDENCIAMENTO DE PROFISSIONAIS DE ARTE E CULTURA

HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

A Prefeitura de Ponta Grossa, por meio da Secretaria Municipal de Cultura, no uso de suas atribuições, torna pública a homologação dos recursos para o Chamamento Público 003/2023 – Credenciamento de Profissionais de Arte e Cultura. Os proponentes que tiveram as inscrições deferidas serão avaliados conforme definido no item 5 do edital.

Nome do Proponente	Nome do Grupo ou Empresa	Número de Integrantes	Nota	Situação
Domitila Gonzalez	Domitila Gonzalez	1 (um) profissional	9,7	Credenciado
Kevin Braga Contente	Kevin Braga Produções	3 (três) profissionais	9,6	Credenciado
Linda Mara Aparecida Madureira	Música na periferia	4 (quatro) ou mais profissionais	9,5	Credenciado
Leandro de Jesus Wenglarek	Cia LevAR-TE	4 (quatro) ou mais profissionais	9,2	Credenciado
Alceu Zagurski	Muzenza	4 (quatro) ou mais profissionais	9,1	Credenciado
Alison Andrei de Oliveira Rosa	Pinguim de Cartola Produções Artísticas	3 (três) profissionais	8,8	Credenciado
Cristina Elisabete Domingues de Sá	Cristina Sá	1 (um) profissional	8,6	Credenciado
Erickson Artmann	pessoa física	1 (um) profissional	8,5	Credenciado
Izaltino Andrade de Mello	Izaltino Gaiteiro	1 (um) profissional	8,4	Credenciado
Gabriela Cordeiro de Paula	MUM	4 (quatro) ou mais profissionais	7,8	Credenciado
Iracema Barboza dos Anjos Malanhuk	Artes da Cema	1 (um) profissional	7,4	Credenciado
Andria Jéssica Rodrigues	Curly's Band	3 (três) profissionais	7,1	Credenciado
Bianca Alves Pena	StudioB	1 (um) profissional	7,0	Credenciado
Nessandra Cordeiro Melek	Nessandra Cordeiro	1 (um) profissional	7,0	Credenciado
Nessandra Cordeiro Melek	Reincanto	2 (dois) profissionais	7,0	Credenciado
Ateliê Leonardo Ltda	Casa Leonardo	4 (quatro) ou mais profissionais	6,9	Credenciado
Claudiney da Silva Maia	Turma da Alegria	3 (três) profissionais	6,7	Credenciado
Rute Yumi Onnoda	Rute Yumi	1 (um) profissional	6,6	Credenciado
Eliana Holz	Banda Chave de Mandril	4 (quatro) ou mais profissionais	6,5	Credenciado
Alfredo Prestes Netto	Alfredo Netto	1 (um) profissional	6,3	Credenciado
Raylan Gonçalves Marinho	Raylan Marinho	1 (um) profissional	6,3	Credenciado
Julio César Rodrigues Silveira Mano	Somente Vivian	2 (dois) profissionais	6,2	Credenciado
Gidiane Aparecida Ripka Ramos	Gidiane Ramos	1 (um) profissional	6,1	Credenciado
Lázaro Augusto Albuquerque França 16606256968	Grupo Dia de Arte	4 (quatro) ou mais profissionais	6,1	Credenciado
Ney David Hermann	Ney David Hermann	1 (um) profissional	6,1	Credenciado
Phellip William de Paula Gruber	Phellip Willian e Melissa Garabeli	2 (dois) profissionais	6,1	Credenciado
Sidinei de Jesus Brida	Brida	1 (um) profissional	6,1	Credenciado
Luiz Felipe de Bortoli	Trovadores Celtas	3 (três) profissionais	6,0	Credenciado
Marcela Cristina Bettega	31.202.290 Marcela Cristina Bettega	1 (um) profissional	6,0	Credenciado
Rosangela Santos Leffler	Rosangela Santos Leffler 52826856987	1 (um) profissional	6,0	Credenciado
Sidinei de Jesus Brida	Brida e Romildo	2 (dois) profissionais	6,0	Credenciado
Francielly da Rosa	Francielly da Rosa	1 (um) profissional	5,6	–
Jonathan Alexcyr Garces Gamarra Salem	Salem MC	2 (dois) profissionais	5,3	–
Maria Izabel dos Santos Sekula	Lembrancas PG	1 (um) profissional	5,3	–
Julio César Rodrigues Silveira Mano	Julio Mano	4 (quatro) ou mais profissionais	5,2	–
Julio César Rodrigues Silveira Mano	Julio Mano	1 (um) profissional	5,2	–
Julio César Rodrigues Silveira Mano	Julio Mano	3 (três) profissionais	5,2	–
Marlon Luan da Silva Paiva	Salgueiro Malandro	4 (quatro) ou mais profissionais	4,9	–
Geraldo Gabriel Busato do Nascimento	Subzero Som e Luz (Geraldo Gabriel Busato do Nascimento 05940476929)	1 (um) profissional	4,0	–
Amanda Bueno Pedroso	Bovoá	4 (quatro) ou mais profissionais	3,8	–
Viviane Aparecida Laskos	Viviane Laskos	1 (um) profissional	3,8	–
Quiara Camargo dos Santos	Quiara Camargo	1 (um) profissional	3,7	–
Gustavo Luiz Fernandes Mayer	Chave Junina	4 (quatro) ou mais profissionais	3,5	–
Daniel Louis Frances	Daniel Frances	1 (um) profissional	3,1	–
Gustavo Luiz Fernandes Mayer	Medb - Morphine Tribute	3 (três) profissionais	3,1	–
Reginaldo Marins Pereira	Urban Wild	4 (quatro) ou mais profissionais	2,6	–

Ponta Grossa, 3 de junho de 2023

ALBERTO SCHRAMM PORTUGAL
Secretário Municipal de Cultura

SMMA
SECRETARIA MUNICIPAL DE MEIO AMBIENTE

SÚMULA DE REQUERIMENTO DE LICENÇA AMBIENTAL SIMPLIFICADA

A **SOLARINI SERVICOS ELETRICOS LTDA CNPJ: 49.980.943/0001-17,** torna público que irá requerer a Secretaria Municipal De Meio Ambiente de Ponta Grossa, a Licença Ambiental Simplificada para atividade de Comércio varejista de material elétrico, Fabricação de estruturas metálicas, Manutenção e reparação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos não especificados anteriormente, Instalação e manutenção elétrica, Instalações hidráulicas, sanitárias e de gás, Representantes comerciais e agentes do comércio de máquinas, equipamentos, embarcações e aeronaves, Comércio atacadista de outras máquinas e equipamentos não especificados anteriormente; partes e peças, Comércio atacadista de material elétrico, Comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente, Serviços de engenharia, situado a Rua Joaquim De Paula Xavier, 669. Bairro Estrela, Ponta Grossa-Pr.

SÚMULA DE RECEBIMENTO DE LICENÇA DE OPERAÇÃO - LO

DJS EQUIPAMENTOS PARA MOAGEM E CLASSIFICAÇÃO DE CEREAIS E SERVIÇOS EIRELI – inscrito no CNPJ 28.151.474/0001-53, torna público que recebeu da Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Ponta Grossa – PR, a Licença de Operação - LO, para atividade de fabricação de máquinas e equipamentos para as indústrias de alimentos, bebidas e fumo, peças e acessórios, localizada a Avenida Frederico Constante Degraf, nº 177 – CEP 84.062-480, Chapada, Ponta Grossa, PR.

SÚMULA DE REQUERIMENTO DE RENOVAÇÃO DE LICENÇA DE OPERAÇÃO - RLO

DJS EQUIPAMENTOS PARA MOAGEM E CLASSIFICAÇÃO DE CEREAIS E SERVIÇOS EIRELI – inscrito no CNPJ 28.151.474/0001-53, torna público que irá requerer a Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Ponta Grossa – PR, a Renovação da Licença de Operação - RLO, para atividade de fabricação de máquinas e equipamentos para as indústrias de alimentos, bebidas e fumo, peças e acessórios, localizada a Avenida Frederico Constante Degraf, nº 177 – CEP 84.062-480, Chapada, Ponta Grossa, PR.

DIVERSOS

Conselho Municipal de Políticas Públicas sobre Drogas

1

Ata nº05/23 – Reunião Extraordinária Online

Às quatorze horas do dia vinte e quatro de maio de dois mil e vinte e três, em reunião online tem início a reunião extraordinária do COMAD-PG com a seguinte pauta: 1) Abertura pela presidente; 2) Autorização da Plenária do COMAD/PG para recondução da atual equipe gestora, Presidente e Vice Presidente, para fins de legalização das ações do referido Conselho durante todo o ano de 2023. Estiveram presentes a presidente do COMAD-PG Sandra Mara Dias Pedroso, responsável técnica Neumari Perpétua da Cunha e a estagiária curricular de Serviço Social Maria Eduarda Pereira. Também estiveram presentes os seguintes conselheiros titulares e suplentes: Cyntia Roselaine Drago Venacio, Débora Franco, Diógenes Spartalis, Flávia Von Heimburg, Francisco Kapfenberguer Filho, José Vettorazzi, Luana Fonseca, Marilei Mocelin, Marisa Pereira Camargo, Raquel Almeida, Rodrigo Freitas e Romeu Ferreira. O início da reunião se deu com a fala da presidente Sandra cumprimentando a todos os presentes e logo aborda a importância da presente reunião por questão de legalidade de ações e do COMAD-PG, uma vez que o atual mandato se encerrou no mês de abril de 2023, pois a eleição de tal ocorreu em 2021. A mesma continua trazendo a questão da Pandemia que acarretou muitas mudanças incluindo da gestão no governo do Estado do qual a presidente faz parte enquanto funcionária do SEED através do Núcleo Regional de Educação, e mudanças da Secretaria Estadual de Segurança e Coordenação do NEESPD. Fatos que contribuíram para o acerto de algumas ações não serem efetivadas pelo COMAD. Sandra ressalta que durante todo o período do ano de 2022 e início de 2023, esta Presidente sempre abordou nas reuniões a sua preocupação com relação à questão do mandato de sua equipe (Presidente e Vice Presidente) e também que durante o ano de 2022 por diversas vezes a realização da Conferência Municipal sobre drogas foi pauta de reuniões. Ressalta a importância dessa autorização para podermos efetivar de modo legal as ações pertinentes ao Junho Branco/ Junho Paraná sem Drogas, além de outras representações necessárias ao COMAD-PG participar. Com isso justifica e solicita a aprovação dessa Soberana Plenária de Conselheiros e Conselheiras para recondução do mandato da atual equipe para o período de um ano a contar do mês de maio de 2023 até maio de 2024. Explica que nesse período haverá a

elaboração de um calendário para realização da Conferência Municipal de Políticas Públicas sobre Drogas, com a Posse de Conselheiros e Eleição para Presidente e Vice Presidente, conforme preza o atual Regimento Interno do COMAD/PG. Dito tais pontos a reunião foi conduzida à votação, onde todos os eleitores presentes foram chamados um a um para dizer seu voto. Diante do exposto, com um total de doze votantes a autorização da Plenária do COMAD-PG para recondução da atual equipe gestora, Presidente e Vice Presidente, para fins de legalização das ações do referido Conselho durante todo o ano de 2023/part.2024, foi aprovado de forma unanime. A presente Neumari, em resposta a Presidente Sandra, coloca a importância da assinatura dos presentes neste documento que estará disponível a partir do dia 29/05/2023 no período da manhã das 7:30 as 12h. Sendo possível em outro dia e horário a combinar. Neumari também coloca que será realizada a reunião ordinária no mês de junho que não consta no calendário anual deste conselho. A presidente Sandra encerra a reunião com agradecimento em seu nome e de sua Vice Alexandra e eu Neumari Perpétua da Cunha, Assistente Social, lavrei a presente Ata que será assinada por mim e os demais conselheiros participantes. Ponta Grossa, 26 de maio de 2023.

CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS LGBT DE PONTA GROSSA

CONVOCATÓRIA REUNIÃO ORDINÁRIA

A Mesa Executiva do Conselho Municipal do LGBT, no uso das suas atribuições em que lhe confere a Lei 12.180/2015., vem por meio deste, convocar os Conselheiros para a Reunião Ordinária.

DATA: 14 de junho de 2023

HORÁRIO: 10h

LOCAL: Online via GoogleMeet

PAUTA:

1) Aprovação da pauta.
2) Aprovação da Ata 006-2023.
3) Mês do Orgulho.
4) Informes Gerais.

Observações: Serão tolerados atrasos de até 5 minutos e todas as faltas devem ser justificadasaté o dia da reunião via e-mail. Lembrando que: a cada 3 faltas seguidas ou 5 faltas intercaladasno período de até um ano, o Conselheiro perderá a cadeira.

Sem mais, agradecemos a compreensão de todos, e esperamos a presença para continuarmos lutando pelo melhor, pelo bom e pelo justo.

Thais Boamorte
Presidente do CMLGBT

Conselho Municipal de Saúde
Ponta Grossa - Paraná

9ª Ata da Reunião Ordinária do CMS– Ao vigésimo terceiro dia do mês de maio de dois mil e vinte e três, às dezoito horas e quinze minutos, na sala de reuniões, situada à Rua: Balduíno Taques, 445, Centro, presencial e via on-line através da plataforma Skype, presentes os Conselheiros Titulares: Renata Moraes, Priscila Degraf, Charles Renan Pinto Aurélio, Inês Chuy Lopes, Regina Rosa, Valfredo Laco, José dos Passos Neto, Adriane do Rocio Lopes, Cleverson Deocleciano de Toledo, Luis Pereira dos Santos, João Luiz dos Santos, Isabela Gobbo, Sueli Terezinha Mensen, Ana Caetano Pinto, Jefferson Leandro Gomes, Gizelle Aparecida Cheremeta, José Timóteo Vasconcellos Sobrinho. Conselheiros Suplentes: Débora Lee, Célio Rodrigues, Luiz Fernando Pereira dos Santos, Rosângela Rigoni. Participantes: Robson Xavier da Silva. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta abre à reunião às 18 horas e 30 minutos saudando todos os presentes. Faz a leitura das Pautas. **1. Leitura e Aprovação das atas: 08ª Ata da reunião ordinária. 2. Relatos Gerais das Comissões. 3. Informes Gerais. 4. Ordem do dia. 4.1. Geny Ribas - Emenda Impositiva. 4.2. Relato sobre a Conferência Estadual. 4.3. Reuniões do Pleno presencial, faltas das reuniões e convocação de reunião extraordinária para avaliação do Regimento do CMS. 4.4. Horário estendido das UBSs. 4.5. CAC. 1. Leitura e Aprovação das atas: 08ª Ata da reunião ordinária.** A presidente Gizelle Aparecida Cheremeta abre regime de votação e aprovação da 8ª Ata da reunião ordinária. Aprovada por 19 (dezenove) votos favoráveis e 01 (uma) abstenção. **2. Relatos Gerais das Comissões.** A presidente Gizelle Cheremeta fala que não há relatos de Comissões para serem feitos, pois as mesmas ainda não foram formadas, e informa que na semana anterior haviam sido convocadas 02 (duas) Reuniões de Comissões, mas que nenhum conselheiro estava presente, isso por conta da Conferência Estadual de Saúde, também fala que irá chamar 01 (uma) Reunião da Comissão de Orçamento, Programas e Projetos, para a próxima quinta-feira, às 18h30min, e 01 (uma) Reunião da Comissão de Atenção Básica, Fiscalização e Denúncia para a próxima quinta-feira, às 19h, e também 01 (uma) Reunião da Comissão de Saúde Mental, às 19h30min, prossegue com sua fala pedindo para que se atentem, pois essas datas não serão adiadas novamente, e concluiu questionando se algum conselheiro deseja se manifestar. Em seguida, o Senhor Robson Xavier assume a palavra, explicando que foi exonerado do seu cargo no dia 05 (cinco) de maio de 2023 (dois mil e vinte e três), e informa que não poderá mais atuar dentro do CMS, e pede para que informem a direção do Conselho sobre a nova direção da 3ª Regional, também informa que mesmo sem poder atuar no Conselho ainda irá participar das Reuniões do Pleno, regularmente, como cidadão. Em seguida, a Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta fala que a partir do dia 23 (vinte e três) de maio de 2023 (dois mil e vinte e três), o Senhor Robson Xavier não fará mais parte do CMS. O conselheiro José Timóteo Vasconcellos Sobrinho pede a palavra, e sugere que na próxima pauta da Reunião Ordinária, deverá ser colocado o calendário das Reuniões da Mesa e do Pleno, para a aprovação do mesmo. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta passa a palavra para o conselheiro Valfredo Laco. O conselheiro Valfredo Laco questiona se o Conselho Municipal de Saúde (CMS) possui uma cópia do Orçamento Municipal, e pede que se disponível que lhe encaminhem o mesmo, e também indaga se o CMS possui 01 (um) Relatório da Relação dos nomes dos comissionados da Prefeitura. Cujo lhe foi informado que o Conselho Municipal de Saúde (CMS) não possui. O conselheiro Valfredo Laco questiona se o CMS não possui 01 (um) Relatório dos Gastos Públicos dos Comissionados. Logo após o questionamento, a Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta informa ao conselheiro que dentro das Reuniões das Comissões os conselheiros podem solicitar essas informações, e que se o mesmo tiver alguma dúvida deve perguntar na referida Reunião que participar. Posteriormente, o conselheiro questiona em qual reunião ele deveria perguntar sobre tal assunto. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta diz que ele deve se manifestar na Reunião da Comissão em que se enquadrar. O conselheiro questiona se há algum limite de Comissões por conselheiro. Logo é informado que não há limites, mas que cada conselheiro deve participar no mínimo de 01 (uma) Reunião de Comissão. O conselheiro Valfredo Laco questiona se o CMS pode encaminhar qualquer documento das Reuniões de Comissão. Em seguida, é informado que sim, e que qualquer solicitação enviada por conselheiros, é respondida por e-mail. O conselheiro Valfredo Laco informa que prefere abster-se de votar sobre qualquer aprovação, pois entrou recentemente no CMS, e que ainda está se adaptando ao sistema do mesmo. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta concorda com o posicionamento do conselheiro. Em seguida, a palavra é passada para a conselheira Sueli Terezinha, que questiona se foi enviado o ofício para a 3ª Regional, que solicita as Atas das Reuniões Bipartites, também indaga quem irá responder sobre o ofício, pois precisa saber como vai pactuar as situações dos hospitais. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta questiona o Senhor Robson Xavier sobre o recebimento do ofício citado. O Senhor Robson Xavier responde que pelo que se recorda o ofício foi recebido no dia 07 (sete) ou 08 (oito) de maio, e solicita que a conselheira Sueli Terezinha confirme o mesmo, e justifica a falta de memória, pois estava em Curitiba no dia 09 (nove) de maio, e que no dia 10 (dez) de maio estava passando o bastão de diretor da 3ª Regional, e informa que não o respondeu, mas sim, o ofício será respondido, e complementa que não consta na ata da CIB as pactuações dos hospitais, e que não é deliberativo no que se diz respeito aos contratos com os hospitais. **3. Informes Gerais.** A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta fala sobre as redes sociais do CMS, as quais foram autorizadas o acesso há algum tempo, e ao explicar sobre o assunto, acrescenta que a secretária executiva solicitou o bloqueio das plataformas, pois para manter as tais seria necessário 01 (um) profissional para monitorar as páginas, o qual o CMS não possui, e que a secretária executiva não se dispõe dessa atribuição, e que é 01 (um) direito que pertence a ela, além de que essa não é sua função, prossegue com sua fala relembrando sobre 01 (uma) Resolução que foi feita sobre a contratação de 01 (uma) plataforma específica para o uso nos trabalhos do Conselho Municipal de Saúde (CMS), relata que a antiga Presidência já havia encaminhado para a Prefeitura essa solicitação, mas ainda não obtiveram nenhuma resposta sobre essa contratação, informa também que essa é a resolução nº 16 (dezesseis) de 27 (vinte e sete) de maio de 2022 (dois mil e vinte e dois), e afirma que pediu para que o município faça a contratação da referida plataforma, e ressalta que este tópico já foi debatido, e que não irá cancelar essa Resolução, entendendo-se que o Skype é 01 (uma) instrumento muito aberto, gerando a necessidade de salvar as reuniões, e a plataforma atuaria de forma mais efetiva e com melhor suporte. O conselheiro José dos Passos Neto se pronuncia falando sobre o suporte físico do Conselho Municipal de Saúde (CMS). A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta diz que se os conselheiros viessem à sede do Conselho iriam notar modificações internas, e relata que já informou e solicitou apoio ao município sobre outras necessidades, e que nos próximos dias serão providenciadas tais questões, posteriormente, fala sobre o recebimento de 01 (um) ofício, o qual convidava os conselheiros para a participarem do Seminário Internacional de Saúde Mental, na possibilidade da efetivação da política antimanicomial na interface com o poder judiciário, o qual vai ocorrer em Curitiba, nos dias 15 (quinze) e 16 (dezesseis) de junho, por modalidade presencial, no Auditório do Tribunal de Justiça do Paraná, e solicita que os interessados confirmem sua presença até o dia 01 (um) de junho. **4. Ordem do dia. 4.1. Geny Ribas-Emenda Impositiva.** A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta informa que a Associação Paranaense de Equoterapia e Inclusão Equestre (APEIE) enviou 01 (um) pedido de credenciamento, e ressalta que há 01 (um) prazo para tal ação, e explana que solicita a formação das Comissões o quanto antes, pois a APEIE necessita com urgência desse credenciamento, para que possam pegar a verba impositiva. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta passa a palavra para o Senhor Alexandre. O Senhor Alexandre diz que a Geny Ribas apresentou o Plano de Aplicação e a Lei das Emendas Impositivas, onde se prevê a aprovação dessas emendas pelo Conselho Municipal de Saúde (CMS), seguidamente, o mesmo faz a explicação sobre o Plano de Aplicação da instituição, diz que o sistema da mesma é simples, onde há a emenda no valor de R$ 25.000,00 (vinte e cinto mil reais) do Vereador Felipe Passos, e outra emenda no valor de R$ 100.000,00 (cem mil reais) de autoria do Vereador Daniel Milla, posteriormente, refere-se sobre a Emenda do Vereador Felipe Passos, onde explica que será utilizada para aquisição de materiais de pintura interna e externa, e também na manutenção do piso cerâmico da instituição, e sobre a Emenda do Vereador Daniel Milla, informa que ela será utilizada para comprar 01 (um) veículo e 03 (três) notebooks. Em seguida, a palavra é passada para a conselheira e integrante do Geny Ribas, Inês Chuy Lopes, que fala sobre as futuras modificações na entidade, diz que o foco das alterações é para ajudar as pessoas que possuem a deficiência auditiva com outros

comprometimentos que se ocupam na terapia ocupacional e fisioterapia, discorre que esse é 01 (um) projeto de grande importância, e que na Geny Ribas se ocupam 86 (oitenta e seis) pessoas com deficiência auditiva, que possuem outros comprometimentos, também fala sobre o carro que seria usado para visitas domiciliares e acompanhamento dos pacientes, que possuem dificuldades de mobilidade, também comenta sobre os notebooks, e relata que será de melhor acesso e mobilidade para casos fora da instituição, informa que além da área da saúde também compartilham da área da educação, onde tem mais de 280 (duzentos e oitenta) alunos, e no sistema social onde há mais de 350 (trezentos e cinquenta) famílias, que possuem ao menos 01 (uma) pessoa com deficiência auditiva. Em seguida, o Sr. Alexandre acrescenta sobre as Emendas Impositivas, explica que elas são 01 (um) orçamento do município, por partes dos vereadores, onde recebem R$ 600.000,00 (seiscentos mil reais) de Emendas Impositivas, e que obrigatoriamente, são indicados para serem gastos “50%” (cinquenta por cento) na área da saúde, e que as emendas enviadas do Vereador Felipe Passos, já vieram com uma indicação que seria a pintura e a colocação de cerâmicas na instituição, relata também sobre a Emenda enviada pelo Vereador Daniel Milla, diz que não vieram com uma indicação, e que ficava a critério da instituição o gasto para o maior benefício da mesma, também cita que as Emendas são repassadas com uso autorizado direcionado para materiais permanentes, materiais de consumo ou obras e reformas, e que não pode ser usada para uso pessoal, acrescenta que o gasto pode ser somente direcionado as situações citadas ou com a indicação feita pelo Vereador. A conselheira Priscila Degraf fala sobre o Sr. Alexandre, e diz que ele é 01 (um) servidor público, responsável pelos convênios da Fundação Municipal de Saúde (FMS), com acesso direto ao Tribunal de Contas, bem como com as entidades e seus gastos, e sobre as Emendas que são encaminhadas ao município, que realiza a compra e faz o retorno à entidade, e que esse processo é passado pelo Tribunal de Contas, do qual o Sr. Alexandre é responsável. Em seguida, a Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta fala sobre 01 (um) e-mail enviado aos conselheiros, no qual tratava sobre o Plano de Aplicação da Geny Ribas (e é informada que alguns conselheiros não receberam o e-mail), após o breve comentário, fala sobre o inconveniente e cita sobre o adiamento. A palavra é passada para a conselheira Isabela Gobbo, que aponta que a instituição não deve ser prejudicada por 01 (uma) falha interna no Conselho Municipal de Saúde (CMS), e questiona com relação à questão da Geny Ribas, e explica que o convênio da Prefeitura com a instituição encerrou em janeiro, e questiona essa situação, e abre 01 (um) questionamento também sobre o ano do recurso, e solicita 01 (uma) explicação sobre o acontecimento, para 01 (um) melhor consentimento na aprovação do projeto. Seguidamente, o Senhor Alexandre diz que essa Emenda Impositiva é do ano de 2023 (dois mil e vinte e três), e também responde ao outro questionamento falando que o termo de colaboração da Geny Ribas foi aditivado, e tem vencimento no dia 28 (vinte e oito) de janeiro de 2024 (dois mil e vinte e quatro), e informa que se tinha vencimento no presente ano, mas foi prorrogado até o ano de 2024 (dois mil e vinte e quatro). A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta abre regime de votação e aprovação sobre a Emenda Impositiva da Geny Ribas. Aprovada por 16 (dezesseis) votos favoráveis e 01 (uma) abstenção. A conselheira Sueli Terezinha realiza 01 (um) apontamento dentro do regime de votação, e convida as entidades que recebem as emendas para realizarem suas apresentações, após os resultados, pois é gratificante para o Conselho Municipal de Saúde (CMS) saber sobre. O conselheiro Valfredo Laco também faz um apontamento, diz que já participou da instituição Geny Ribas, e que conhece a história da mesma e ressalta que a entidade merece apoio e aprovação. **4.2. Relato sobre a Conferência Estadual.** A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta questiona se algum conselheiro deseja se manifestar. Em seguida, o conselheiro Luis Pereira dos Santos faz reclamações sobre a organização, referente à condução dos ônibus em questão de horários, ressalta sobre o retorno dos conselheiros que conseguiram 01 (um) meio de condução para retornar, mas aponta que é **responsabilidade fazerem a condução das pessoas**, também relata sobre as propostas, e aponta 01 (uma) questão semelhante ao do Hospital Bom Jesus, referente à quantidade que teve a reivindicação por parte do Hospital de Toledo, mas não houve a reivindicação por parte da nossa cidade, e também aponta como 01 (um) problema, prossegue comentando sobre o tempo de discussão nas salas, que era muito curto, além da falta de café para os convidados. A palavra é passada para a conselheira Rosângela Rigoni, que fala que quando se manifestaram na Conferência Estadual referente à falta de estrutura, eram informados para procurarem suas Regionais, pois as responsáveis eram elas, pela partida (“ida”) e permanência na Conferência Estadual, cita que houve falta de estrutura nos banheiros do local, e também sobre a falta de café, relata que acha muito importante informar sobre a Conferência Estadual, devido que teriam de relatar tudo as suas Regionais, acrescenta que não tinha conhecimento de qual gestão foi responsável pela “ida” dos conselheiros municipais, mas aponta que faltou cuidado da “ex-Mesa” com os representantes que foram enviados para a Conferência Estadual, por fim diz que se o “nosso” Conselho Municipal de saúde (CMS) teve essa dificuldade, provavelmente os outros também tiveram as mesmas. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta faz 01 (uma) complementação, diz que na semana que antecedia a Conferência Estadual, ela veio há ter conhecimento sobre 01 (um) grupo de Whatsapp da organização da mesma, onde estavam os Presidentes dos Conselhos, e que depois que teve a ciência do mesmo, imediatamente repassou as informações que obteve para os demais conselheiros, fala também que adicionou o conselheiro Jefferson Leandro Gomes Palhão, já que ela mesma não iria participar da Conferência Estadual, colocando-o como coordenador de ônibus, fala que tudo que lhe foi possível organizar, foi feito, mesmo não tendo ciência de como estava sendo feito anteriormente, e pede desculpas aos conselheiros se houve alguma falha da Mesa, pois fez o possível para garantir a segurança dos conselheiros nessa Conferência. Posteriormente, a palavra é passada para o Senhor Robson Xavier, que fala com tranquilidade que a Regional de Saúde não tem nenhuma responsabilidade, com o que aconteceu na Conferência Estadual, e no que diz respeito ao transporte, afirma que às orientações que as Regionais receberam era há de que haveria os transportes, onde sairiam às 07h00min, e que fariam os traslados dos conselheiros até a Conferência Estadual e o hotel, diz que o motorista seria informado dos horários, e os destinos da Conferência, e que a Regional não foi incumbida de nada disso, e que lamenta os ocorridos relatados, mas novamente diz que isso não era responsabilidade da Regional de Saúde, e ressalta que a responsabilidade do Estado era com o transporte da sede da Regional até o local da Conferência, e o retorno até o município de Ponta Grossa, e que os demais municípios teriam de providenciar o deslocamento dos seus conselheiros, e acrescenta que não acha apropriado colocar a culpa dos transtornos ocorridos na Conferência Estadual na Regional de Saúde. Em seguida, a conselheira Isabela Gobbo questiona se o Senhor Robson Xavier ainda era chefe da Regional naquele momento, já que explicava os questionamentos feitos pelos conselheiros, ressaltando que não entendia se ele ocupava ou não o cargo de chefe da Regional de Saúde. Logo após o questionamento ser realizado, a Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta responde que ele não ocupava mais esse cargo, mas como era 01 (uma) questão de quando ele ainda estava exercendo aquela função, ele estava correspondendo as demais dúvidas. A conselheira Isabela Gobbo faz 01 (um) questionamento aos conselheiros que estavam presentes na Conferência Estadual, questiona se as propostas enviadas conseguiram chegar ao âmbito nacional. O conselheiro Jefferson Leandro Gomes fala que só terão ciência disso quando for publicado o Relatório da Conferência Estadual, devido que eram muitas propostas, mas que se tinha o conhecimento que algumas das propostas enviadas conseguiram chegar a âmbito nacional. Em seguida, a conselheira Rosângela Rigoni questiona se o conselheiro Valfredo Laco era considerado, oficialmente, 01 (um) conselheiro ou ainda era 01 (um) participante. Logo após o questionamento, a Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta responde dizendo que sim, ele é 01 (um) conselheiro oficial, e que já haviam recebido o ofício comunicando tal fato. A conselheira Priscila Degraf faz um questionamento para o conselheiro Valfredo Laco, ela questiona de qual setor (Prefeitura ou FMS) seria a relação dos cargos comissionados. O conselheiro Valfredo Laco logo responde que era o da Fundação Municipal de Saúde. A conselheira Priscila Degraf fala que o único cargo comissionado da Fundação Municipal de Saúde (FMS) é o de Presidente da Pasta, e que todos os outros cargos comissionados são da Prefeitura e remanejados para outras secretarias. O conselheiro realiza outro questionamento, referente ao orçamento da Saúde. Logo após o questionamento, o conselheiro confirma. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta abre regime de votação e aprovação para a Prorrogação da reunião até o horário de 20h15min. Aprovada por 17 (dezessete) votos favoráveis. **4.3. Reuniões do Pleno presencial, faltas das reuniões e convocação de reunião extraordinária para avaliação do Regimento do CMS.** A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta fala sobre a cobrança das reuniões presenciais, mas aponta que na Resolução do CMS, é permitido que as reuniões ocorram de forma híbrida, e informa que assim continuará sendo, também comenta sobre as faltas que terão que começar a ser agendadas, na sequência informa a convocação de 01 (uma) Reunião Extraordinária, para avaliação do novo Regimento do Conselho Municipal de Saúde (CMS), para o dia 14 (quatorze) de junho, e informa que a mesma irá acontecer de forma presencial, além de que será apenas para conselheiros titulares e suplentes, ao prosseguir sua fala pede aos conselheiros para que enviem propostas para o novo Regimento, até o dia 10 (dez) de junho. Em seguida, a conselheira Regina Rosa faz 01 (um) questionamento, dizendo que não acha eficiente encaminhar a matéria aos conselheiros, e comenta sobre um combinado que tinha sido feito de se montar 01 (uma) Comissão para estudar o Regimento. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta se manifesta dizendo que o CMS pode sim montar a Comissão, e que levará essa pauta da maneira mais democrática possível, mas pede para que os conselheiros cumpram o prazo, e organizarem essa Comissão de forma precisa, logo a mesma fala sobre agendar a Comissão para sexta-feira, para debater sobre o Regimento, e que no dia 14 (quatorze) de junho na Reunião Extraordinária, entraria em pauta novamente a discussão do Regimento. Em seguida, a conselheira Isabela Gobbo relata que não vê a necessidade de entrar em Ponto de Pauta na Reunião Extraordinária, 01 (uma) vez que já foi discutido e encerrado na Comissão o assunto do novo Regimento, fala que é de melhor escolha realizar 01 (uma) Reunião Extraordinária após determinado tempo de estudo sobre o novo Regimento, e colocá-lo como ponto de pauta único e com quórum qualificado de 2/3 (dois terços) para realizar a votação para a sua aprovação, assim como está no atual Regimento. O conselheiro José Timóteo Vasconcellos fala que mesmo que o Regimento atual esteja "incorreto", ele é o que está valido no atual momento, e deste modo o que está escrito nele deve ser seguido. O conselheiro Charles Aurélio se manifesta concordando com os 02 (dois) conselheiros, e faz 01 (um) adendo citando que está no Regimento os 45 (quarenta e cinco) dias das Comissões. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta fala sobre a Reunião das Comissões que ocorrerá na quinta-feira, e também remete a necessidade da Comissão em começar a discutir o novo Regimento, ficando decidido que na quinta-feira após o término das demais Comissões será aberto espaço para a formação da Comissão do estudo do novo Regimento. A Presidente abre fala no assunto das faltas, e diz que todas as mesmas estão sendo computadas, e que isso não está acontecendo de forma punitiva, e sim que está no Regimento, e passa a responsabilidade para os conselheiros. A palavra é passada para o conselheiro José Timóteo Vasconcellos, que fala em questão das faltas, realizando 01 (um) apontamento, o mesmo diz que assim que algum conselheiro tem 02 (duas) faltas a sua entidade já lhe é informada imediatamente, e na terceira falta à entidade perde a cadeira. O conselheiro José dos Passos Neto fala sobre fazer 01 (um) relatório de presença nas reuniões, vendo-o como necessário. A Presidente diz que isso será providenciado. A Presidente do CMS se pronuncia falando que a Secretária Municipal de Saúde estaria presente na reunião, porém a mesma encontra-se hospitalizada, ficando decidido que os pontos de pauta pendentes serão deixados para a próxima reunião. Em seguida, a conselheira Priscila Degraf fala sobre 01 (um) SEI recém-enviado sobre o horário estendido, e que imediatamente seria encaminhado aos conselheiros. **4.4. Horário estendido das UBSs.** Ponto de Pauta retirado. **4.5. CAC.** Ponto de Pauta retirado. A Presidente Gizelle Aparecida Cheremeta encerra a reunião às 19 (dezenove) horas e 48 (quarenta e oito) minutos.

COMAD-PG

RESOLUÇÃO Nº 001/2023

Dispõe sobre a aprovação dessa Soberana Plenária de Conselheiros e Conselheiros para recondução do mandato da atual equipe gestora do COMAD/PG para o período de um ano a contar do mês de maio de 2023 até maio de 2024.

A PRESIDENTE DO CONSELHO MUNICIPAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE DROGAS DE PONTA GROSSA (COMAD-PG), no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos artigos 17, inciso XVI, e 24, do Regimento Interno do COMAD-PG;

Considerando a deliberação unânime do Plenário em reunião ordinária realizada no dia 24 de Maio de 2023.

RESOLVE:

Art. 1º Que no dia vinte e quatro de maio de dois mil e vinte e três, em reunião extraordinária online a Plenária do COMAD/PG autorizou a recondução da atual equipe gestora, a continuarem nas funções de Presidente e Vice Presidente, do Conselho Municipal de Políticas Públicas sobre Drogas - COMAD/PG, para o período de um ano a contar do mês de maio de 2023 até maio de 2024.

Art. 2º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogada as disposições anteriores.

Ponta Grossa, 25 de Maio de 2023.

Sandra Dias Pedroso
Presidente do
COMAD/PG

FMSPG
FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE

ATA DE REGISTRO DE PREÇOS 128/2023-FMSPG

CONTRATANTE: FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE DE PONTA GROSSA
CONTRATADA: MARCELO ZIMOVSKEI LTDA
OBJETO: Registro de Preços para Eventual Aquisição de CARNES, EMBUTIDOS E DERIVADOS LÁCTEOS para atender as necessidades da Fundação Municipal de Saúde de Ponta Grossa.
VALOR: R$ 28.236,60 (vinte e oito mil, duzentos e trinta e seis reais e sessenta centavos).
PRAZO: 12 (doze) meses.
FORO: Comarca de Ponta Grossa, Estado do Paraná.
LICITAÇÃO: Pregão nº 07/2023.

PONTA GROSSA PREFEITURA / FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE

COMISSÃO TÉCNICA PERMANENTE DE LICITAÇÕES

Av. Visconde de Taunay, 950 – Ronda / Tel.: (42) 3220-1015 – ramal 4038 – CEP 84051-900 Ponta Grossa-PR

RELATÓRIO DE ANÁLISE DO PREGÃO ELETRONICO Nº 13/2023
PREGÃO REALIZADO EM 02/05/2023

N°	EMPRESAS PARTICIPANTES	DATA DAS ANÁLISES
01	LUCAS GIEBELUKA DE PAULA	07/06/2023

AVALIAÇÃO DAS AMOSTRAS

LOTE	TERMO DE REFERÊNCIA	EMPRESA	MARCA	STATUS
03	Lápis grafite preto, graduação nº 2, apontado. Produto atóxico conforme EN71. Composição: grafite, madeira de cedro inteiriça e sem emendas, sextavado. Caixa com 144 unidades. Produto de 1ª linha. Fabricação nacional.	Lucas Giebeluka de Paula	Master	Aprovado

Os membros da Comissão Técnica Permanente de Licitações da FMS que realizaram estas análises assinam eletronicamente este documento.

Documento assinado eletronicamente por **PAOLA MARTINS SCHWAB**, **Enfermeira Plantonista**, em 07/06/2023, às 14:09, horário oficial de brasília, conforme o Decreto Municipal nº 14.369 de 03/05/2018.

Documento assinado eletronicamente por **WILMAR MARCOS BIAGINI**, **Assessor**, em 07/06/2023, às 14:10, horário oficial de brasília, conforme o Decreto Municipal nº 14.369 de 03/05/2018.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.pontagrossa.pr.gov.br/validar informando o código verificador **3377344** e o código CRC **AD982ED7**.

FASPG
Fundação de Assistência Social de Ponta Grossa

PONTA GROSSA PREFEITURA / FASPG FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

HOMOLOGAÇÃO / ADJUDICAÇÃO

Com base na Lei Federal nº 8.666/93 e alterações posteriores, analisando o processo licitatório realizado sob a modalidade **Pregão nº 025/2023 – Processo nº 028/2023 – AQUISIÇÃO DE CALDEIRÕES INDUSTRIAIS DE COCÇÃO À VAPOR**, realizado em 28/04/2023, nada havendo irregular, **HOMOLOGO** o resultado do procedimento, **ADJUDICANDO** o objeto da licitação para as empresas a seguir:

1. FACILITA COMERCIO DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA – CNPJ 46.113.198/0001-10

Item	Descrição	Marca	Unidade	Quant.	Unit. R$	Total R$
01	CALDEIRÃO COM TAMPA AMERICANA, CONFORME CARACTERÍSTICAS CONSTANTES NO EDITAL	MUNDO INOX	UND	01	20.890,00	20.890,00

Total do fornecedor R$ 20.890,00 (vinte mil e oitocentos e noventa reais).

2. REVINOX COMERCIO E INSTALAÇÃO EIRELLI ME – CNPJ 24.390.855/0001-34

Item	Descrição	Marca	Unidade	Quant.	Unit. R$	Total R$
02	CALDEIRÃO COM TAMPA AUTOCLAVADA, CONFORME CARACTERÍSTICAS CONSTANTES NO EDITAL.	REVINOX	UND	01	29.200,00	29.200,00

Total do fornecedor R$ 29.200,00 (vinte e nove mil e duzentos reais).

VALOR TOTAL HOMOLOGADO E ADJUDICADO: R$ 50.090,00 (cinquenta mil e noventa reais).

Ponta Grossa/PR, 07 de junho de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br TATYANA DENISE BELO
Data: 07/06/2023 15:25:12-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

TATYANA DENISE BELO
Presidente

FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA
EXTRATO DO CONTRATO Nº 12/2023

CONTRATANTE: **FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA**
CNPJ: 07.865.433/0001-59
CONTRATADA: **EDICLÉIA APARECIDA ZACHESKY DA SILVA**
CNPJ: 32.656.339/0001-37

OBJETO: AQUISIÇÃO EVENTUAL DE EPIS, ITENS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, que serão prestados nas condições estabelecidas no Edital do Pregão Eletrônico nº 008/2022, Ata de Registro de Preços nº 025/2022.
PRAZO: O prazo de vigência deste contrato será de 12 meses, de 09/06/2023 a 08/06/2024, e terá sua eficácia após a publicação do extrato do contrato no Diário Oficial do Município.
DOTAÇÃO: 21.001.08.122.0010.2212 - CR 10/11 - Fonte 001/046
21.002.08.241.0048.2214 - CR 33 - Fonte 001
21.002.08.244.0047.2217 - CR 55 - Fonte 001
21.004.08.244.0047.2230 - CR 117 - Fonte 833
21.004.08.244.0047.2236 - CR 144 - Fonte 920
21.003.08.242.0044.2219 - CR 65 - Fonte 001
21.004.08.244.0049.1200 - CR 155 - Fonte 826
21.003.08.244.0049.2220 - CR 80 - Fonte 001
21.005.08.244.0047.2245 - CR 206 - Fonte 001
21.004.08.244.0047.2234 - CR 137 - Fonte 904
21.006.08.244.0047.2246 - CR 215 - Fonte 001
21.006.08.244.0047.2247 - CR 218/219 - Fonte 001/028
21.006.08.244.0047.2248 - CR 223 - Fonte 001
VALOR: R$6.093,76 (seis mil e noventa e três reais, e setenta e seis centavos).
FORO: Comarca de Ponta Grossa, Estado do Paraná.
SEI03884/2021.

FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA
EXTRATO DO CONTRATO Nº 13/2023

CONTRATANTE: **FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA**
CNPJ: 07.865.433/0001-59
CONTRATADA: **PROTFLEX PRODUTOS INDUSTRIAIS EIRELI**
CNPJ: 09.505.300/0001-05

OBJETO: AQUISIÇÃO EVENTUAL DE EPIS, ITENS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, que serão prestados nas condições estabelecidas no Edital do Pregão Eletrônico nº 008/2022, Ata de Registro de Preços nº 031/2022.
PRAZO: O prazo de vigência deste contrato será de 12 meses, de 09/06/2023 a 08/06/2024, e terá sua eficácia após a publicação do extrato do contrato no Diário Oficial do Município.
DOTAÇÃO: 21.001.08.122.0010.2212 - CR 10/11 - Fonte 001/046
21.002.08.241.0048.2214 - CR 33 - Fonte 001
21.002.08.244.0047.2217 - CR 55 - Fonte 001
21.004.08.244.0047.2230 - CR 117 - Fonte 833
21.004.08.244.0047.2236 - CR 144 - Fonte 920
21.003.08.242.0044.2219 - CR 65 - Fonte 001
21.004.08.244.0049.1200 - CR 155 - Fonte 826
21.003.08.244.0049.2220 - CR 80 - Fonte 001
21.005.08.244.0047.2245 - CR 206 - Fonte 001
21.004.08.244.0047.2234 - CR 137 - Fonte 904
21.006.08.244.0047.2246 - CR 215 - Fonte 001
21.006.08.244.0047.2247 - CR 218/219 - Fonte 001/028
21.006.08.244.0047.2248 - CR 223 - Fonte 001
VALOR: R$16.791,50 (dezesseis mil, setecentos e noventa e um reais, e cinquenta centavos)
FORO: Comarca de Ponta Grossa, Estado do Paraná.
SEI03884/2021.

FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA
EXTRATO DO CONTRATO Nº 14/2023

CONTRATANTE: **FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA**
CNPJ: 07.865.433/0001-59
CONTRATADA: **NACIONAL SAFETY EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA LTDA**
CNPJ: 24.402.903/0001-67

OBJETO: AQUISIÇÃO EVENTUAL DE EPIS, ITENS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, que serão prestados nas condições estabelecidas no Edital do Pregão Eletrônico nº 008/2022, Ata de Registro de Preços nº 029/2022.
PRAZO: O prazo de vigência deste contrato será de 12 meses, de 09/06/2023 a 08/06/2024, e terá sua eficácia após a publicação do extrato do contrato no Diário Oficial do Município.
DOTAÇÃO: 21.001.08.122.0010.2212 - CR 10/11 - Fonte 001/046
21.002.08.241.0048.2214 - CR 33 - Fonte 001
21.002.08.244.0047.2217 - CR 55 - Fonte 001
21.004.08.244.0047.2230 - CR 117 - Fonte 833
21.004.08.244.0047.2236 - CR 144 - Fonte 920
21.003.08.242.0044.2219 - CR 65 - Fonte 001
21.004.08.244.0049.1200 - CR 155 - Fonte 826
21.003.08.244.0049.2220 - CR 80 - Fonte 001
21.005.08.244.0047.2245 - CR 206 - Fonte 001
21.004.08.244.0047.2234 - CR 137 - Fonte 904
21.006.08.244.0047.2246 - CR 215 - Fonte 001
21.006.08.244.0047.2247 - CR 218/219 - Fonte 001/028
21.006.08.244.0047.2248 - CR 223 - Fonte 001
VALOR: R$8.299,80 (oito mil, duzentos e noventa e nove reais, e oitenta centavos).
FORO: Comarca de Ponta Grossa, Estado do Paraná.
SEI03884/2021.

FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA
SUPERVISÃO DE COMPRAS E LICITAÇÕES
CHAMADA PÚBLICA 009/2023
RESULTADO

A FUNDAÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE PONTA GROSSA, através da Comissão Permanente de Licitação – Portaria 22.742/2023, informa que apenas uma empresa demonstrou interesse em se credenciar a Chamada Pública 009/2023, e por ter cumprido todas as exigências do edital, encontra -se devidamente habilitada;
Objeto: CREDENCIAMENTO DE FUNERÁRIAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO FUNERAL DE TRANSPORTE DE CORPO DE PESSOAS CARENTES E RESIDENTES NO MUNICÍPIO, QUE VENHAM A ÓBITO EM LOCAL DIVERSO DA COMARCA DE PONTA GROSSA, EM CONFORMIDADE COM A LEI MUNICIPAL Nº LEI 10.410/2010 E DECRETOS Nº 9.949/2015 E 16.955/2020, A FIM DE ATENDER AS NECESSIDADES DAS FAMÍLIAS ASSISTIDAS PELOS CRAS;
SEI102659/2022

FUNERÁRIA PONTAGROSSENSE EIRELI	CNPJ 75.598.334/0001 -08

Abre -se a partir desta data prazo para manifestação e interposição de recursos, conforme normas editalícias.
Demais Informações contatar a Supervisão de Compras e Licitações, Rua Joaquim Nabuco, 59, no horário das 10 às 1 6 horas; Telefones: – (42) 3220-1065– Ramal 2381; e -mail: decomfaspg@gmail.com
Ponta Grossa/PR, 07 de Junho de 2023.

DAYANE STELLE DUBIELA DA SILVA
SUPERVISÃO DE COMPRAS E LICITAÇÕES

CÂMARA MUNICIPAL
DIVERSOS

***RETIFICAÇÃO * TERMO DE ADJUDICAÇÃO**
Pregão Eletrônico nº 02/2023

Tendo em vista a realização da sessão do Pregão Eletrônico nº 02/2023 (Menor Preço Global), realizada no dia 03 de maio de 2023 às 10:30 hs, destinado à contratação de empresa habilitada para fornecimento de "carimbos", em conformidade com as especificações e detalhamentos consignados no Edital e observados as discriminações previstas no Anexo 01 - Termo de Referência;

Tendo em vista a análise de toda a documentação da empresa e o conseqüente cumprimento dos requisitos;

Tendo em vista todos os procedimentos realizados posterior à sessão pública de acordo com o que rege o Edital;

Tendo em vista a competência deste pregoeiro para adjudicar o objeto do Pregão nº 02/2023 à empresa vencedora do certame, conforme art. 4º inciso XX da lei nº 10.520/02;

ADJUDICO o objeto da licitação à:
- Empresa Vencedora: INDÚSTRIA DE CARIMBOS 2001 LTDA - ME
- CNPJ: 77.036.481/0001-10
- Valor para o Contrato: R$3.399,90 (três mil e trezentos e noventa e nove reais e noventa centavos)
- Pregoeira: NATALIA RABELO SANTANA

Ponta Grossa-PR, 07 de junho de 2023.
NATALIA RABELO SANTANA
Pregoeira

DIRETORIA DO PROCESSO LEGISLATIVO
ORDEM DO DIA 12/06/2023 - SESSÃO ORDINÁRIA
EM REGIME DE URGENCIA
EM PRIMEIRA DISCUSSÃO

DA VEREADORA JOCE CANTO
Projeto de Lei n.º 142/2023:
Institui no âmbito do Município de Ponta grossa, a "Semana Municipal de Conscientização sobre a Carga Tributária" e o "Dia D – Dia Sem Imposto", conforme especifica.

PARECERES: CLJR -
CFOF - Favorável
COSPTTMUA - Favorável
CAPICTMA - Favorável

EM SEGUNDA DISCUSSÃO

DO VEREADOR EDE PIMENTEL
Projeto de Lei n.º 044/2023:
Denomina de Ismail da Rocha a via pública municipal que especifica.

DO VEREADOR FELIPE PASSOS
Projeto de Lei n.º 084/2023:
Denomina de Brasileiro de Andrade Batista a Rua 04 do Loteamento Jardim Costa do Sol, Bairro Jardim Carvalho.

DO PODER EXECUTIVO
Projeto de Lei n.º 149/2023:
Dispõe sobre a Política e o Sistema Municipal de Educação Ambiental de Ponta Grossa.

DOS VEREADORES JOCE CANTO E OUTROS
Projeto de Resolução n.º 006/2023:
Promove alterações na Resolução n.º 373/2022 que dispõe sobre o "Regimento Interno da Câmara Municipal, conforme especifica".

EM PRIMEIRA DISCUSSÃO

DA VEREADORA JOCE CANTO
Projeto de Lei n.º 154/2021:
Promove alterações na Lei n.º 7.018, de 15/11/2002, conforme especifica.

PARECERES: CLJR - Pela admissibilidade
COSPTTMUA - Favorável

DO VEREADOR DR. ERICK
Projeto de Lei n.º 049/2023:
Institui Ave Símbolo do Município de Ponta Grossa a CURUCACA, THERISTICUS CAUDATUS.

PARECERES: CLJR - Pela admissibilidade, nos termos do **Substitutivo Geral** em apenso.
CECE - Favorável

DO VEREADOR DIVO
Projeto de Lei n.º 098/2023:
Institui o Dia do Pescador Amador no âmbito do Município de Ponta Grossa.

PARECERES: CLJR - Pela admissibilidade
CECE - Favorável

DA VEREADORA JOCE CANTO
Projeto de Lei n.º 076/2023:
Institui, no âmbito do Município de Ponta Grossa – PR, o "Dia de Combate ao Assédio Institucional Contra Mulheres" e dá outras providências.

PARECERES: CLJR - Pela admissibilidade, nos termos do **Emenda de Redação** em apenso.
COSPTTMUA - Favorável
CECE - Favorável

DA VEREADORA JOSI KIERAS DO COLETIVO
Projeto de Lei n.º 092/2023:
Institui e inclui no Calendário Oficial de Eventos do Município de Ponta Grossa a "SEMANA MUNICIPAL DOS DIREITOS DOS ANIMAIS" a ser comemorada anualmente entre os dias 4 a 10 de outubro, e dá outras providências.

PARECERES: CLJR - Pela admissibilidade, nos termos do **Emenda de Redação** em apenso.
CECE - Favorável

DIRETORIA DO PROCESSO LEGISLATIVO, em 07 de junho de 2.023.

Ver. FILIPE CHOCIAI — **Presidente**
Ver. PASTOR EZEQUIEL BUENO — **1º Secretário**

CAMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSSA
ATO Nº 079/2023

O **PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA e o PRIMEIRO SECRETÁRIO,** no uso de suas atribuições legais e regimentais;

R E S O L V E

Art.1º- Designar, a partir do dia 06 de junho de 2023, o servidor TIAGO SATORU ISHIZAKA MACHINSKI, CPF 044.154.459/26, exercente do emprego público em comissão de Assessor Jurídico da Presidência, para, sem prejuízo de suas atribuições administrativas, exercer interinamente as atribuições de Diretor Geral dos Serviços Administrativos, enquanto persistir as férias do titular.
Art.2º- este Ato em vigor na data de sua publicação.

Ponta Grossa, em 1º de junho de 2023.

Vereador FILIPE DE OLIVEIRA CHOCIAI — Presidente da Câmara Municipal
Vereador Pastor EZEQUIEL BUENO — Primeiro Secretário

CAMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSSA
ATO Nº 080/2023

O **PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA e o PRIMEIRO SECRETÁRIO,** no uso de suas atribuições legais e regimentais;

R E S O L V E

Art.1º- Será facultativo o ponto nas repartições da Câmara Municipal no próximo dia 09 de abril de 2023.
Art.2º- este Ato em vigor na data de sua publicação.

Ponta Grossa, em 06 de junho de 2023.

Vereador FILIPE DE OLIVEIRA CHOCIAI — Presidente da Câmara Municipal
Vereador Pastor EZEQUIEL BUENO — Primeiro Secretário

GABINETE DA PRESIDÊNCIA
PORTARIA Nº 08/2023

O **PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, Estado do Paraná,** no uso de suas atribuições legais e regimentais:

RESOLVE

Fica revogado a Portaria nº 07/2023.
Comunique-se e cientifique-se.
GABINETE DA PRESIDÊNCIA, em 05 de junho de 2023.
Vereador FILIPE CHOCIAI
Presidente da Câmara Municipal de Ponta Grossa

Câmara Municipal de Ponta Grossa
Estado do Paraná

RESOLUÇÃO Nº 381

Promove alteração na Resolução nº 291, de 19/05/1999, que dispõe sobre a homenagem póstuma, sob a forma de denominação de próprios, vias e logradouros públicos.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA GROSSA, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal, nos termos do Art. 28, IV da LOM, aprovou e eu, Presidente, promulgo a seguinte

RESOLUÇÃO

Art. 1º - A Resolução nº 291, de 19 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"Art. 1º - ...

III - Nos casos de denominação de Escolas, Centros Municipais de Educação Infantil e Unidades de Saúde, somente serão admitidas homenagens a profissionais com atuação, devidamente comprovada, na respectiva área, ou a moradores da região onde está localizado o próprio público a ser denominado. (NR)

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

(Esta Resolução foi decretada pela Câmara Municipal, na Sessão Ordinária realizada no dia 05 de junho de 2.023, conferindo com o original que consta no Livro de Registro de Resoluções, deste Legislativo).

DIRETORIA DO PROCESSO LEGISLATIVO, em 05 de junho de 2.023.

Ver. FILIPE CHOCIAI
Presidente

Ver. PASTOR EZEQUIEL BUENO
1º Secretário

Pro. 04/23

Av. Visconde de Taunay, 880 - Ponta Grossa - PR - CEP 84051-000 - Fone: (42) 3220-7100
site: www.pontagrossa.pr.leg.br