



PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA

LEI N° 11.000 de 03 de junho de 2004.

“Institui Plano de Carreira para os servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Básico, Médio e Superior do Município de Curitiba, para a Administração Direta, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba, Instituto Municipal de Administração Pública, Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba, Fundação de Ação Social e Fundação Cultural de Curitiba, altera dispositivos das Leis n°s 7.671, de 10 de junho de 1991 e 10.390, de 11 de abril de 2002, e dá outras providências.”

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

Art. 1º. Fica instituído Plano de Carreira para os servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Básico, Médio e Superior do Município de Curitiba, para a Administração Direta, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba, Instituto Municipal de Administração Pública, Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba, Fundação de Ação Social e Fundação Cultural de Curitiba abrangidos na forma desta lei.

Parágrafo único. Os dispositivos desta lei não se aplicam aos funcionários dos quadros próprios da Companhia de Habitação Popular de Curitiba – COHAB–CT, da Urbanização de Curitiba S/A – URBS e da Companhia de Desenvolvimento de Curitiba – CIC.

Seção II

Dos Princípios e Objetivos

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

I – mobilidade, nos limites legais vigentes, que permita a prestação de serviços públicos de excelência;



II – desenvolvimento profissional co-responsável que possibilite o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante crescimento horizontal e crescimento vertical por merecimento.

Art. 3º. O Plano objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo aos servidores municipais, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da efetividade do serviço público.

Seção III Do Glossário

Art. 4º. Para os efeitos desta lei entende-se por:

I - Área de Atuação – cada uma das células de atribuições e responsabilidades em que pode estar subdividido um cargo, atendida sua natureza primária;

II - Cargo – vaga no quadro de pessoal, cometida a cada servidor, segundo um conjunto de competências, definidos na regulamentação desta lei;

III - Carreira – trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos abrangidos por esta lei, através do encadeamento de referências e níveis;

IV - Competências - agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes, segundo padrões previamente conhecidos, que se manifestam através do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

V - Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional – instrumento no qual estão contidas informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor e que possa conduzir seu exercício profissional a patamares mais elevados de complexidade, criação e inovação, objetivando a realização do Crescimento Vertical por Merecimento.

VI - Formulário de Avaliação Funcional – instrumento no qual estão contidas as informações necessárias à aferição dos aspectos referentes à área de atuação e às obrigações funcionais do servidor, previstas para a realização do Procedimento Específico de Transição, a critério da Administração, quando as características do exercício profissional na Parte Permanente o exigirem;

VII - Formulário de Gestão Profissional – instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor no período abrangido, considerando o resultado da avaliação de competências e a capacitação por ele realizada, previstos para o Procedimento de Crescimento Horizontal;

VIII - Grupo Ocupacional – agrupamento de cargos com a mesma escolaridade escolaridade e atribuições de complexidade semelhante;



IX - Nível – agrupamento de cargos de mesma denominação, numa escala crescente de vencimentos básicos, decorrente da aferição de mérito no exercício profissional, passível de mudança através de aprovação no Procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento;

X - Padrão – faixa de vencimentos expressos em moeda corrente, aplicável aos cargos a título de retribuição financeira;

XI - Procedimento de Transição – procedimento de natureza transitória, através do qual é possibilitada a passagem da Parte Especial para a Parte Permanente do Quadro, exigida para os cargos transformados em virtude desta lei, acrescida de curso de formação profissional quando necessário;

XII - Quadro – quantitativo de vagas previstas, composto de:

- a) Parte Permanente – compreendida pelos servidores que atendam a todos os requisitos previstos nesta lei, para o exercício do cargo em que forem enquadrados, de caráter definitivo;
- b) Parte Especial – compreendida pelos servidores que no momento da implantação desta lei não preenchem o novo requisito de escolaridade previsto para exercício do cargo em que forem enquadrados, a ser progressivamente extinta.

XIII - Referência – posição na faixa de vencimentos, no padrão correspondente ao vencimento básico nas diversas áreas de atuação, passível de mudança através de aprovação no Procedimento de Crescimento Horizontal;

XIV - Segmento – cada um dos agrupamentos profissionais, representando a estratificação dos serviços públicos prestados pelo Município à população;

CAPÍTULO II

GRUPOS OCUPACIONAIS E SEGMENTOS

Art. 5º. Os cargos previstos nesta lei, têm três níveis de igual natureza e crescente complexidade e estão reunidos em três Grupos Ocupacionais distintos – Básico, Médio e Superior, conforme Anexos I-A a I-Q, que demonstram as correlações dos cargos.

Art. 6º. Os cargos regulados pela presente lei correspondem aos seguintes segmentos:

§ 1º. Na Administração Direta:

I – Administrativo;

II – Infra-Estrutura;

III – Saúde/Social.



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

I – Administrativo;

II - Infra-Estrutura, Pesquisa e Planejamento;

III – Processamento de Dados.

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

I – Administrativo;

II – Saúde/Social.

§ 4º. No Instituto Municipal de Administração Pública:

I – Administrativo e Desenvolvimento em Gestão.

§ 5º. Na Fundação de Ação Social:

I – Administrativo;

II – Infra-Estrutura;

III – Saúde/Social.

§ 6º. Na Fundação Cultural de Curitiba:

I – Administrativo;

II – Infra-Estrutura;

III – Artístico Cultural.

CAPÍTULO III

INVESTIDURA

Art. 7º. A investidura nos cargos regidos por esta lei dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos na Parte Permanente, no Nível I, no primeiro padrão e referência correspondente ao cargo pretendido, conforme especificado nos Anexos II-A a II-AF.

Art. 8º. Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I – no Grupo Ocupacional Básico – ensino Fundamental completo, conforme regulamentação desta lei;



II – no Grupo Ocupacional Médio – ensino Médio completo compatível com o cargo, conforme regulamentação desta lei;

III – no Grupo Ocupacional Superior – ensino Superior completo compatível com o cargo, conforme regulamentação desta lei;

Art. 9º. O concurso público, com caráter eliminatório e classificatório, poderá ser composto das seguintes etapas:

I – de caráter obrigatório:

- a) prova escrita de conhecimentos;
- b) exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde, física e mental dos candidatos.

II – de caráter facultativo:

- a) prova prática;
- b) prova de títulos;
- c) prova de aptidão física;
- d) avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo.

Art. 10. O edital do concurso público definirá as regras específicas para participação e aprovação, contendo obrigatoriamente:

I – a fixação das etapas previstas no artigo anterior para o certame, bem como as respectivas fases distintas;

II – o limite de candidatos classificados em cada etapa, que poderão participar das etapas posteriores.

CAPÍTULO IV

SISTEMA DE MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DE PESSOAL

Art. 11. Fica criado o Sistema de Mapeamento de Competências de Pessoal, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos agentes públicos e orienta suas possibilidades de crescimento profissional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.

Art. 12. O Sistema abrange:

- I - o processo de avaliação de competências;
- II - os programas de qualificação profissional;



III - as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingimento de seus objetivos.

§ 1º. A Avaliação das Competências poderá ser utilizada para:

I – acompanhamento gerencial;

II – desenvolvimento na carreira;

III – programas de capacitação.

§ 2º. A avaliação de competências será formulada considerando as especificidades dos Grupos Ocupacionais e Segmentos e terá seu conteúdo e valoração fixados em decreto.

CAPÍTULO V

DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

Seção I

Do Crescimento Horizontal

Art. 13. O Crescimento Horizontal consiste na passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível, de acordo com a regulamentação da presente lei.

Art. 14. Poderão concorrer ao Procedimento de Crescimento Horizontal os servidores ativos, pertencentes tanto à parte Permanente quanto à Parte Especial do Quadro, desde que preenchidas as seguintes condições:

I – ser estável;

II – estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta;

III – ter cumprido os deveres funcionais.

§ 1º. Os Procedimentos de Crescimento Horizontal ocorrerão a cada 02 (dois) anos.

§ 2º. Para o Procedimento de Crescimento Horizontal considerar-se-á o resultado do processo de avaliação de competências realizado no interstício, conforme a regulamentação desta lei.

§ 3º. O servidor em efetivo exercício, que obtiver a classificação para o Crescimento Horizontal, avançará 01 (uma) referência a cada procedimento.



§ 4º. O resultado final do Procedimento de Crescimento Horizontal, obedecerá à ordem de classificação dos candidatos.

§ 5º. O servidor ocupante de 02 (duas) matrículas poderá fazê-lo simultaneamente, considerando cada matrícula em separado.

§ 6º. O servidor que se enquadrar no disposto acima poderá apresentar a mesma documentação nas 02 (duas) matrículas.

Art. 15. A Administração garantirá, mediante inserção em tópico específico da Lei de Diretrizes Orçamentárias, o mínimo de vagas para o Crescimento Horizontal, considerando sempre 80% (oitenta por cento) do total dos servidores estáveis a cada procedimento.

Art. 16. Para participar do Procedimento de Crescimento Horizontal o servidor deverá apresentar, devidamente preenchido, o Formulário de Gestão Profissional.

Art. 17. As condições do Procedimento de Crescimento Horizontal, bem como o conteúdo do Formulário de Gestão Profissional, serão regulamentados em decreto específico.

Art. 18. O primeiro procedimento específico de crescimento horizontal deverá ocorrer em 2005.

Seção II

Do Crescimento Vertical por Merecimento

Art. 19. O Crescimento Vertical por Merecimento consiste na passagem de um nível para outro imediatamente superior, condicionado à disponibilidade orçamentária, financeira e abertura de vagas pela Administração, de acordo com a regulamentação da presente lei.

Parágrafo único. As vagas serão abertas de forma proporcional:

I – por Grupo Ocupacional;

II – entre os segmentos do mesmo Grupo Ocupacional.

Art. 20. Poderão concorrer ao Procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento os servidores ativos, pertencentes à Parte Permanente do Quadro, desde que preenchidas as seguintes condições:

I – ser estável;

II – estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta;

III – ter cumprido os deveres funcionais;



IV – apresentar, devidamente preenchido, o Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional.

§ 1º. O servidor ocupante de 02 (duas) matrículas poderá fazê-lo simultaneamente, considerando cada matrícula em separado.

§ 2º. O servidor que se enquadrar no disposto acima poderá apresentar a mesma documentação nas 02 (duas) matrículas.

Art. 21. O Procedimento de Crescimento Vertical será composto de 02 (duas) partes:

I – pontuação obtida no último Crescimento Horizontal;

II – apresentação e validação de:

- a) escolarização formal superior à exigida para o exercício do cargo;
- b) tempo de efetivo exercício no cargo;
- c) tempo de gerenciamento de equipes decorrente de designação formal;
- d) participação em conselhos instituídos por legislação municipal, estadual ou federal;
- e) participação em bancas de concursos públicos realizados pelo Município de Curitiba;
- f) participação em comissões instituídas por decreto do Chefe do Executivo Municipal;
- g) participação como docente em programas de capacitação promovidos pelo IMAP;
- h) trabalhos publicados;
- i) registro de produção junto a órgãos competentes.

Parágrafo único. Os pesos de cada um dos incisos deste artigo e a valoração atribuída a cada uma das alíneas do inciso II, bem como a fixação de seus desdobramentos, quando couber, serão definidos através de decreto.

Art. 22. Para a realização de cada procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento, a Administração fixará, mediante inserção em tópico específico da Lei de Diretrizes Orçamentárias, o número de vagas ofertadas.

Art. 23. Após a realização do Procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento, fica a Administração Municipal autorizada a proceder à transferência e distribuição do total de vagas previstas nos artigos. 32 e 33 desta lei.

Art. 24. O resultado final do Procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento, obedecerá a ordem de classificação dos candidatos.

Art. 25. O servidor que obtiver classificação para o Procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento, passará para o nível imediatamente seguinte com ganho de 8,637% (oito vírgula seiscentos e trinta e sete por cento) sobre a referência anteriormente ocupada.

Art.26. O primeiro procedimento específico de crescimento vertical ocorrerá em 2006.



Seção III Da Qualificação Profissional

Art. 27. A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com a natureza e as exigências dos respectivos cargos, tendo por objetivos:

I – o desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo;

II – o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção.

§ 1º. Para os servidores ocupantes do cargo de Profissional Polivalente, será ofertada qualificação específica visando condições de efetivo exercício do conjunto de atribuições a ele concernentes.

§ 2º. Para os demais cargos transformados em virtude desta lei poderão ser ofertados programas de qualificação específica, quando necessário.

Art. 28. O servidor efetivo e estável que estiver no exercício das atribuições do cargo em carreira de nível superior poderá, a critério da Administração, requerer licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, ou financiamento parcial pela Administração Municipal, para realização de cursos de pós-graduação em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, desde que assuma o compromisso de defesa de dissertação ou tese em tema compatível com sua área de atuação.

§ 1º. Para obtenção de licença remunerada ou financiamento parcial pela Administração Municipal, o servidor firmará compromisso, mediante termo de confissão de dívida, de:

I - imediatamente após o retorno ou conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao do afastamento ou ao de duração do curso;

II - não desistir do curso e concluir todas as suas fases, inclusive defesa de dissertação ou tese, quando couber;

III - ressarcir os valores de financiamento ou da remuneração recebida na hipótese de demissão.

§ 2º. Na hipótese de descumprimento das condições definidas no parágrafo anterior, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores do financiamento obtido ou do montante da remuneração percebida no período do afastamento.

§ 3º. A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão dos benefícios referidos no “caput” deste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos para cada órgão.



§ 4º. O financiamento parcial aplica-se também aos cursos de pós-graduação no nível de Especialização, nas mesmas condições referidas no “caput” deste artigo.

§ 5º. A concessão dos benefícios previstos neste artigo corresponde a uma única oportunidade para cursos de Pós-Graduação, em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado.

§ 6º. A licença remunerada não se aplica aos cursos de pós-graduação no nível de especialização.

Art. 29. Os programas de qualificação profissional deverão estar de acordo com:

I - o Plano de Governo;

II - as prioridades das diversas áreas da Administração Municipal;

III - a política de recursos humanos;

IV - a política de capacitação definida pelo IMAP; e

V - a disponibilidade orçamentária e financeira.

CAPÍTULO V

DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 30. A política de Carreiras, Cargos e Salários de todos os servidores municipais, compete à Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

Parágrafo único. A gestão de Carreiras, Cargos e Salários, mencionada no “caput” deste artigo, compete à Secretaria Municipal de Recursos Humanos e aos órgãos correspondentes das autarquias e fundações municipais.

CAPÍTULO VI

VENCIMENTO E VAGAS

Seção I Do Vencimento

Art. 31. O vencimento do servidor enquadrado nos diversos cargos regulados por esta lei, corresponderá a padrão e referência indicados nas tabelas constantes dos Anexos II-A a II-R, Parte Especial ou Parte Permanente.

Parágrafo único. A partir da vigência desta lei, os servidores serão enquadrados com valor igual ou imediatamente superior ao seu vencimento básico atual, ficando mantido o direito ao recebimento das demais vantagens pecuniárias a que fizerem jus.



**Seção II
Das Vagas**

Art. 32. Fica mantido o número total de vagas por cargo existente.

Art. 33. Ficam criadas novas vagas nos cargos discriminados no Anexo III-A a III-F.

CAPÍTULO VII

ENQUADRAMENTO, CRIAÇÃO E EXTINÇÃO DE CARGOS

**Seção I
Do Enquadramento**

Art. 34. Os titulares do cargo de Analista de Finanças na função de Analista Econômico-Financeiro preservarão essa denominação.

Art. 35. Os titulares do cargo de Analista de Finanças nas funções de Analista de Tributos Imobiliários e Analista de Tributos Mobiliários serão enquadrados no cargo de Auditor Fiscal de Tributos Municipais, criado nos termos do artigo 39, inciso I, alínea “a”, item 1, desta lei.

Art. 36. Fica criado, no Segmento Infra-Estrutura regulado por esta lei, o cargo de Profissional Polivalente, com as áreas de atuação especificadas nos Anexos IV-A, IV-B e IV-C, comportando o seguinte enquadramento:

I – na Administração Direta:

- a) na Parte Especial - os ocupantes dos atuais cargos de Auxiliar de Operação e Manutenção, Artífice, Carpinteiro, Eletricista, Encanador, Feitor, Marceneiro, Pedreiro, Pintor, Serralheiro/Soldador, Estofador, Borracheiro, Lubrificador de Veículos, Latoeiro, Mecânico, Torneiro Mecânico, Operador de Usina de Asfalto, Operador de Caldeira de Usina;
- b) na Parte Permanente – os ocupantes do atual cargo de Mestre de Obras.

II – na Fundação Cultural de Curitiba:

- a) na parte especial – os ocupantes dos atuais cargos de marceneiro, eletricista, pedreiro, encanador, pintor e mestre de obras.

III - na Fundação de Ação Social:

- a) na parte especial – os ocupantes dos atuais cargos de marceneiro, eletricista, pedreiro, encanador, carpinteiro, auxiliar de operação e manutenção, torneiro mecânico, pintor e mestre de obras.



Art. 37. Os ocupantes do cargo Atendente de Secretaria serão enquadrados:

I - na Parte Permanente do Quadro, Grupo Ocupacional Básico, aqueles que antes da readaptação ocupavam cargos com escolaridade de Ensino Fundamental ou Médio;

II - na Parte Especial os demais.

Art. 38. A partir da vigência desta lei, os servidores municipais por ela regidos ficam enquadrados nos Grupos Ocupacionais, Segmentos e Cargos, conforme os quadros constantes dos Anexos V-A a V-Q.

Seção II Da Criação de Cargos

Art. 39. Ficam criados os seguintes cargos:

I – na Administração Direta:

a) no Segmento Administrativo:

1. Auditor Fiscal de Tributos Municipais;
2. Gestor da Informação.

b) no Segmento Infra-Estrutura:

1. Engenheiro Ambiental;
2. Engenheiro Eletricista.

II – na Fundação de Ação Social:

a) no Segmento Infra-Estrutura:

1. Técnico em Segurança do Trabalho;
2. Engenheiro de Segurança do Trabalho.

b) no Segmento Saúde/Social:

1. Nutricionista.

III – no Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba:

a) no Segmento Infra-Estrutura, Pesquisa e Planejamento:

1. Agente Tecnológico Profissional;
2. Engenheiro Ambiental.
3. Estatístico;



4. Historiador;
5. Gestor da Informação.

IV – no Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba:

a) no Segmento Administrativo:

1. Agente Administrativo;
2. Analista de Finanças;
3. Contador.

b) no Segmento Saúde/Social:

1. Assistente Social.

V - No Instituto Municipal de Administração Pública:

a) no Segmento Administrativo e Desenvolvimento em Gestão:

1. Psicólogo;
2. Pedagogo;
3. Estatístico;
4. Desenhista Industrial;
5. Gestor da Informação.

Seção III Da Extinção de Cargos

Art. 40. Ficam extintos os seguintes cargos:

I – na Administração Direta:

- a) Publicitário;
- b) Musicoterapeuta.

II - na Fundação de Ação Social:

- a) Desenhista;
- b) Jornalista;
- c) Médico Veterinário.

III – no Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba:

- a) Jardineiro;
- b) Auxiliar Técnico.



CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 41. Fica assegurado o enquadramento dos aposentados cujos benefícios foram concedidos nas hipóteses previstas no art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, de acordo com o cargo ou função em que concedido o benefício.

Parágrafo único. Ficam vedadas aos aposentados quaisquer das formas de crescimento e transição previstos nesta lei.

Art. 42. Fica assegurada ao servidor ativo enquadrado na Parte Especial do Quadro, a mudança para a Parte Permanente, observadas as seguintes condições:

I – comprovação de escolaridade compatível com o cargo em que enquadrado, a ser demonstrada na data da inscrição no respectivo procedimento;

II – prova escrita de conhecimentos relativos ao conteúdo de escolaridade requerido pelo cargo em que enquadrado;

III – atingimento de pontuação mínima no Formulário de Avaliação Funcional, conforme decreto, quando as características do exercício profissional do cargo na Parte Permanente do Quadro exigirem;

IV – aprovação em curso de qualificação profissional quando exigido para o exercício do cargo, conforme regulamentação desta lei.

§ 1º. A mudança da Parte Especial para a Parte Permanente será efetivada através de Procedimento de Transição até dezembro de 2012, observadas as condições previstas na regulamentação da presente lei.

§ 2º. Os servidores aprovados no Procedimento de Transição serão enquadrados no Nível I, no padrão e referência iniciais do cargo, na Parte Permanente do Quadro.

§ 3º. Os servidores aprovados no Procedimento de Transição que já percebem vencimento igual ou superior ao inicial no Nível I, serão enquadrados em referência imediatamente superior à correspondente ao vencimento percebido na data da homologação do procedimento.

§ 4º. Após a publicação do decreto de homologação do Procedimento de Transição, serão extintos os cargos ocupados na Parte Especial e as respectivas vagas remanejadas para a Parte Permanente do Quadro, até a total extinção da Parte Especial.

§ 5º. A vaga ocupada na Parte Especial, que ficar em aberto em consequência de aposentadoria, exoneração, demissão ou óbito, será imediatamente transferida para a Parte Permanente do Quadro.



§ 6º. O procedimento regulado neste artigo será regulamentado através de decreto.

§ 7º. O procedimento específico de transição deverá ocorrer uma vez por ano, sem limite de vaga, até a data determinada no § 1º, deste artigo.

§ 8º. O primeiro procedimento específico de transição ocorrerá em 2005.

Art. 43. Terá direito de participar dos procedimentos de crescimento horizontal e vertical, bem como o disposto no art. 48 desta lei, o servidor:

- I - cedido por força de convênio de interesse específico da Administração Municipal;
- II - cedido por força de contrato de gestão;
- III - ocupantes de cargo ou quadro em extinção.

Art. 44. Nos procedimentos de crescimento horizontal e vertical os títulos e certificados poderão ser apresentados mais de uma vez, desde que a sua utilização não tenha resultado em ganho de referência ou nível, em procedimentos anteriores.

Art. 45. O servidor poderá apresentar a mesma documentação para concorrer ao crescimento horizontal e ao crescimento vertical.

Art. 46. O art. 34 da Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001, suprimido de seu parágrafo único, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 34. Terá direito ao crescimento horizontal e vertical o profissional do magistério que estiver em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Educação e Secretaria Municipal de Esporte e Lazer, bem como aqueles profissionais integrantes de convênio específico de apoio à Escolarização formal.” (NR)

Art. 47. Fica autorizado o Poder Executivo a implantar, para qualquer cargo de sua abrangência, programas de qualidade, produtividade e remuneração variável, segundo critérios a serem regulamentados através de decretos específicos.

Parágrafo único. A remuneração decorrente dos programas autorizados nos termos do “caput” deste artigo, não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria nem incidirá para cálculos de quaisquer vantagens.

Art. 48. Fica autorizado o Poder Executivo a estabelecer, através de decreto, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada.



Art. 49. Os servidores abrangidos pelas Leis Municipais nº 10.630, de 30 de dezembro de 2002 e 10.190, de 28 de junho de 2001, deverão ter obtido pontuação mínima no Formulário de Gestão Profissional do último Procedimento Específico de Crescimento Horizontal realizado, como requisito para participação no Procedimento Específico de Crescimento Vertical por Merecimento.

Parágrafo único. Por ocasião do Crescimento Horizontal será expedido formulário de gestão profissional a todos os servidores abrangidos pelo Procedimento mesmo que estejam impedidos de participar do crescimento horizontal.

Art. 50. Poderão ser criadas, por decreto, Comissões para realização dos procedimentos de Transição, Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical por Merecimento e Mudança de Área de Atuação.

Parágrafo único. As comissões de que trata este artigo deverão ser constituídas por representantes da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, Secretaria do Governo Municipal, Procuradoria Geral do Município e de cada um dos Grupos Ocupacionais e Segmentos atingidos pelo procedimento.

Art. 51. A Mudança de Área de Atuação ocorrerá conforme demanda específica da Administração e será definida por portaria emitida pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos, em conjunto com as demais secretarias envolvidas no procedimento, observados os critérios definidos em regulamento.

Art. 52. Será de competência de cada uma das entidades da Administração Indireta, abrangidas por esta lei, a realização dos Procedimentos Específicos de Transição, Mudança de Área, Crescimento Horizontal e Vertical por Merecimento dos seus servidores.

Art. 53. Os servidores estáveis abrangidos por esta lei, que estiverem em efetivo exercício na Administração Direta e Indireta do Município de Curitiba e no Poder Legislativo Municipal, em exercício de mandato do Conselho Tutelar e em exercício de mandato eletivo, na data de sua publicação, terão direito à premiação de estímulo à atividade na Administração Pública, nos seguintes patamares:

I - 01 (uma) referência, para os que tiverem até 05 (cinco) anos de efetivo exercício;

II - 02 (duas) referências, para os que tiverem de 05 (cinco) anos e 01 (um) dia a 07 (sete) anos de efetivo exercício;

III - 03 (três) referências, para os que tiverem de 07 (sete) anos e 01 (um) dia a 09 (nove) anos de efetivo exercício;

IV - 04 (quatro) referências, para os que tiverem de 09 (nove) anos e 01 (um) dia de efetivo exercício ou mais.



§ 1º. O direito à premiação prevista no “caput” deste artigo está condicionado ao preenchimento das seguintes condições:

I – número de faltas anotado em ficha funcional não superior a 04 (quatro) faltas nos 12 (doze) meses anteriores à publicação desta lei;

II – inexistência de penalidade administrativa formalmente aplicada, nos 12 (doze) meses anteriores à publicação desta lei.

§ 2º. A premiação estipulada no “caput” deste artigo será implantada com efeitos funcionais e financeiros a partir das informações extraídas do cadastro de cada servidor, registradas no sistema de recursos humanos da Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

§ 3º. Adicionalmente aqueles servidores que na data da publicação da presente lei tiverem cumprido os requisitos dispostos no "caput" e no § 1º deste artigo, farão jus, a partir de janeiro de 2005, a:

I - uma referência para os que tiverem 18 (dezoito) anos e um dia de efetivo exercício;

II - duas referências para os que tiverem mais de 27 (vinte sete) anos de efetivo exercício.

Art. 54. Farão jus a premiação de estímulo à atividade na Administração Pública, os servidores efetivos que estiverem à disposição de órgãos estranhos ao Município e retornarem as suas atividades na Administração Municipal até 31 de dezembro de 2004.

§ 1º. Os efeitos funcionais e financeiros decorrentes da premiação ocorrerão a partir da data de retorno às atividades na Administração Pública, obedecidas as condições dispostas nos incisos e parágrafos do artigo 53 desta lei.

§ 2º. O Servidor deverá solicitar oficialmente, através de processo administrativo, a premiação referida no "caput" deste artigo.

Art. 55. Fica acrescentado o Nível III à tabela dos cargos de Educador e Educador Social, das Carreiras de Atendimento à Infância e Adolescência e Atendimento Social, regida pela Lei Municipal nº 10.390, de 11 de abril de 2.002, conforme Anexo VI desta lei.

Art. 56. O § 2º do art. 10, da Lei Municipal nº 10.390, de 11 de abril de 2.002, passa a vigorar com a seguinte redação:

“§ 2º. O servidor que obtiver classificação para o Crescimento Vertical por Merecimento será promovido ao nível II ou III dos cargos de Educador ou Educador Social, na Parte Permanente, com ganho de 8,637% (oito vírgula seiscientos e trinta e sete por cento) sobre a referência que ocupava.” (NR)



Art. 57. O “caput” do art. 10 da Lei nº 7.671, de 10 de junho de 1991, alterada pelas Leis nº 7.704, de 23 de agosto de 1991, 8.260, de 30 de setembro de 1993, e 8.962, de 02 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 10. Ficam estabelecidos e guardam as seguintes proporções, em relação ao maior vencimento padrão em tabela da Administração direta a remuneração dos cargos comissionados, respectivamente:

I -	S-1	- 0,57532;
II -	S-2/C-2	- 0,47944;
III -	C-3	- 0,30684;
IV -	CAS-1/C-S	- 0,21479;
V -	C-4	- 0,21095;
VI -	C-5	- 0,15342;
VII -	C-6	- 0,11507;
VIII -	CAS-2	- 0,10740;
IX -	C-7	- 0,08822;
X -	C-8	- 0,06137.” (NR)

Art. 58. O “caput” do art. 5º da Lei nº 9.462, de 23 de dezembro de 1988, com redação dada pela Lei nº 9.809, de 11 de janeiro de 2000, e o “caput” do art. 11 da Lei nº 10.131, de 28 de dezembro de 2000, passam a vigorar, respectivamente, com as seguintes redações:

“Art. 5º. O servidor que perceber remuneração com base na última referência de progressão do padrão de vencimento correspondente ao seu cargo, terá direito a adicionais ao respectivo vencimento, ao qual se incorpora automaticamente, de acordo com o número de interstícios de progressão que nele cumprir ou tiver cumprido, até o máximo de trinta e dois adicionais.” (NR)

“Art. 11. Para determinar o valor do vencimento básico do cargo de provimento em comissão da estrutura administrativa, financeira e de assessoramento formal, para fins de estabelecer o valor das funções gratificadas especiais, e de preservar o valor de proventos de aposentadorias e de pensões, calculados com base em vencimentos de cargo de provimento em comissão, ficam estabelecidas as seguintes proporções em relação à referência final de vencimento em tabela básica da Prefeitura Municipal:

I -	CA-1 e CG-1	- 0,57533;
II -	CA-2 e CG-2	- 0,47945;
III -	CG-3	- 0,44109;
IV -	CG-4	- 0,38356;
V -	CG-5	- 0,30685;
VI -	CG-6	- 0,23014;
VII -	CA-3	- 0,30685. (NR)”



Parágrafo único. Enquanto não editada legislação específica ou alterado o respectivo Plano de Carreiras dos Servidores do Legislativo Municipal, permanece em vigor a sistemática vigente por ocasião da implantação da Lei nº 10.131, de 28 de dezembro de 2000.

Art. 59. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever nos concursos públicos a serem realizados para provimento de qualquer cargo na Administração Pública Municipal, em igualdade de condições com os demais candidatos, observadas as disposições contidas no Decreto Municipal nº 106, de 30 de janeiro de 2003.

Parágrafo único. A garantia prevista no “caput” deste artigo se dará mediante reserva de 5% (cinco por cento) do total das vagas ofertadas em edital desde que o interessado declare a condição de portador de deficiência no momento da inscrição.

Art. 60. A investidura do candidato portador de deficiência que tenha participado do concurso público e obtido classificação em vagas reservadas estará condicionada à comprovação de aptidão plena para o exercício do cargo, a ser aferida em avaliação específica, nos termos do Decreto nº 106, de 30 de janeiro de 2003.

Art. 61. O servidor poderá interpor recurso contra os atos determinados por esta lei, junto ao setor de Recursos Humanos do órgão de lotação, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado a partir da sua publicação.

Art. 62. O servidor estatutário que exerceu opção nos termos do art. 31 da Lei nº 7670, de 10 de junho de 1991, e não estiver prestando serviços em seu órgão de origem poderá, a critério da Administração, fazer nova opção para retorno à situação anterior, desde que resulte em enquadramento de equivalente natureza e mesmo nível de escolaridade.

§ 1º. A opção de que trata esse artigo deverá ser exercida até 31/12/2004 através de requerimento específico perante o setor de Recursos Humanos do órgão de atuação.

§ 2º. A opção prevista nesse artigo só será exercível por servidores que estejam em efetivo exercício na Administração Direta, autárquica ou fundacional do Município nos doze meses anteriores à publicação desta lei.

Art. 63. Esta lei será regulamentada no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após sua publicação.

Art. 64. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo.

Art. 65. Ficam expressamente revogadas as seguintes leis:

I - Lei nº 7670, de 10 de junho de 1991, com exceção da alínea “b”, inciso I, do art. 4º e §§ 1º e 2º do art. 18;

II – Lei nº 7703, de 23 de agosto de 1991;



- III – Lei nº 7878, de 23 de março de 1992;
- IV – Lei nº 8131, de 30 de março de 1993;
- V – Lei nº 8158, de 30 de abril de 1993;
- VI – Lei nº 8164, de 11 de maio de 1993;
- VII – Lei nº 8200, de 17 de junho de 1993;
- VIII – Lei nº 8239, de 26 de agosto de 1993;
- IX – Lei nº 8249, de 09 de setembro de 1993;
- X – Lei nº 8281, de 27 de outubro de 1993;
- XI – Lei nº 8340, de 10 de dezembro de 1993;
- XII – art. 1º, 2º e 3º da Lei nº 8432, de 10 de maio de 1994;
- XIII – arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Lei nº 8440, de 24 de maio de 1994;
- XIV – art. 2º da Lei nº 8443, de 24 de maio de 1994;
- XV – Lei nº 8484, de 05 de julho de 1994;
- XVI – Lei nº 8520, de 22 de setembro de 1994;
- XVII – Lei nº 8542, de 10 de outubro de 1994;
- XVIII - arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13 e 14 da Lei nº 8579, de 27 de dezembro de 1994;
- XIX – arts. 1º e 4º da Lei nº 8580, de 27 de dezembro de 1994;
- XX – arts. 1º, 4º e 7º da Lei nº 8606, de 17 de abril de 1995;
- XXI – arts. 1º, 2º, 5º e 9º da Lei nº 8695, de 14 de setembro de 1995;
- XXII – art. 10 da Lei nº 8696, de 14 de setembro de 1995;
- XXIII – arts. 1º, 2º, 3º e 4º da Lei nº 8767, de 29 de novembro de 1995;
- XXIV – Lei nº 8940, de 12 de novembro de 1996;



XXV – Decreto nº 452, de 12 de agosto de 1991;

XXVI – Decreto 140, de 18 de março de 1992;

XXVII – Decreto 616, de 16 de setembro de 1992;

XXVIII – Decreto 196 de 14 de fevereiro de 1995.

Art. 66. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 03 de junho de 2004.

Cassio Taniguchi
PREFEITO MUNICIPAL