

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 03/2014
DE 10 DE ABRIL DE 2014.



SÚMULA: "Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Poder Executivo, da Administração Direta e do Instituto de Previdência do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná, institui novos níveis de vencimento, estabelece normas gerais de enquadramento e de crescimento e dá outras providências".

A **CÂMARA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE**, Estado do Paraná, aprovou e eu, **PREFEITO MUNICIPAL**, sanciono a seguinte **LEI COMPLEMENTAR**:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I

DA INSTITUIÇÃO E ABRANGÊNCIA DO PLANO

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os servidores ativos integrantes do Grupo Ocupacional Especialista, Grupo Ocupacional Técnico, Grupo Ocupacional Funcional, Grupo Ocupacional Operacional, Grupo Ocupacional Base, para a Administração Direta e para o Instituto de Previdência do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná, vinculados ao regime jurídico estatutário.

§ 1º Os dispositivos desta Lei Complementar não se aplicam aos empregados públicos.

§ 2º A Carreira do Magistério e da Guarda Municipal serão regidas por Leis Complementares próprias.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei Complementar são adotadas as seguintes definições:

- I** - quadro permanente de cargos: o conjunto de grupos ocupacionais de cargos de carreira;
- II** - quadro suplementar de cargos: o conjunto de cargos de carreira em extinção;
- III** - cargo público: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei e com denominação própria;
- IV** - cargo de carreira: aquele de provimento efetivo, que se escalona em níveis de vencimento, para acesso privativo de seus titulares;
- V** - servidor efetivo: servidor habilitado em concurso público e empossado no cargo;
- VI** - servidor estável: servidor habilitado em concurso público, empossado no cargo e aprovado no estágio probatório;
- VII** - efetivo exercício e equiparado: real, inequívoco e não ficto desempenho das atribuições do cargo público;
- VIII** - cargo em comissão: aquele declarado em Lei, de livre nomeação e exoneração;
- IX** - função gratificada: é o conjunto de atribuições e responsabilidades de Chefia, Direção e Assessoramento, com denominação própria e vencimento estabelecido em Lei, de livre designação, para ser desempenhada por servidor efetivo, na forma estabelecida em Lei;
- X** - classes de cargos: o agrupamento de cargos com mesmo padrão inicial de vencimento e semelhantes quanto ao grau de dificuldade;
- XI** - carreira: o desenvolvimento funcional do servidor por meio de crescimento;
- XII** - grupo ocupacional: o conjunto de cargos de carreira com mesmo grau de escolaridade exigido para seu desempenho;
- XIII** - nível de vencimento: a escala de vencimento atribuído a carreira, identificado no Anexo I desta Lei Complementar;
- XIV** - padrão de vencimento: o valor do vencimento, identificado no Anexo V desta Lei Complementar pelo nível de vencimento inicial atribuído ao cargo de carreira;
- XV** - interstício: o lapso de tempo de 01 (um) ano;

XVI – grupo ocupacional especialista – GE: compreende os cargos cujas funções requerem conhecimentos teóricos e práticos e formação de Ensino Superior;

XVII - grupo ocupacional técnico – GT: compreende os cargos que exigem conhecimentos profissionais, com qualificação técnica de Ensino Médio;

XVIII - grupo ocupacional funcional – GF: compreende os cargos que exigem formação de Ensino Médio;

XIX - grupo ocupacional operacional – GO: compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental completo;

XX - grupo ocupacional base – GB: compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental incompleto;

XXI - vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei;

XXII - vencimentos: o vencimento do cargo efetivo fixado em Lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente;

XXIII - remuneração: o vencimento do cargo efetivo fixado em Lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente e temporário.

SEÇÃO II

DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 3º A política norteadora do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores públicos do Município de Fazenda Rio Grande, com fundamento nos princípios de flexibilidade e maximização do potencial individual tem os seguintes objetivos:

I - a valorização do servidor, pelo reconhecimento dos esforços individuais, na direção do crescimento profissional;

II - proporcionar aos servidores conhecimento das oportunidades de ascensão na carreira;

III - criar estrutura de cargos públicos na administração municipal;

IV - motivar e encorajar o servidor na exploração de sua capacidade em busca de maior conhecimento e desenvolvimento profissional;

V - estabelecer clima participativo e de confiança entre o Poder Executivo e o servidor sobre as perspectivas de desenvolvimento profissional;

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AD', 'J', 'P', 'R', 'S', 'U']

VI - criar condições para o desenvolvimento e manutenção de talentos no serviço público municipal;

VII - buscar a equidade interna na estrutura organizacional da Administração Pública Municipal;

VIII - alinhar a estrutura de remuneração;

IX - aprimorar a eficácia na prestação do serviço público municipal;

X - melhorar, de forma contínua, a satisfação da municipalidade.

CAPÍTULO II

DA INVESTIDURA

Art. 4º A investidura em cargo público, que ocorrerá com a posse e após o efetivo exercício ou equiparado, depende de prévia aprovação em concurso público, conforme dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande, no padrão de vencimento atribuído ao cargo de carreira.

Art. 5º Sem prejuízo do disposto em Leis Municipais específicas, o concurso público poderá ser composto das seguintes etapas:

- a) prova escrita de conhecimentos e/ou prova objetiva de conhecimentos;
- b) prova prática;
- c) prova de títulos;
- d) prova de aptidão física;
- e) exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos;
- f) curso de formação.

CAPÍTULO III

DO PROCESSO DE ESTRUTURAÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS DE CARGOS DE CARREIRA

Art. 6º A estruturação dos grupos ocupacionais de cargos de carreira dos Quadros Permanente e Suplementar de Pessoal do Poder Executivo da Administração Direta e do Instituto de Previdência do Município de Fazenda Rio Grande, resultante de avaliação sobre a natureza, o grau de

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.]

responsabilidade e complexidade, bem como as peculiaridades de cada cargo público, observa os seguintes fatores:

- I - instrução;
- II - iniciativa/complexidade;
- III - esforço mental e visual;
- IV - impacto dos erros;
- V - responsabilidade por patrimônio;
- VI - ambiente de trabalho;
- VII – riscos/segurança.

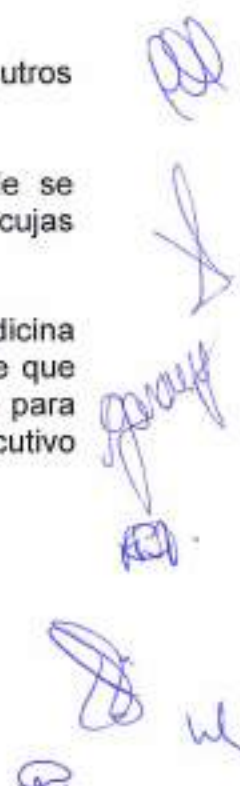
Art. 7º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I - nacionalidade brasileira ou equiparada;
- II - gozo dos direitos políticos;
- III - quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - escolaridade exigida para o exercício do cargo e inscrição no respectivo órgão de classe quando assim a Lei o exigir;
- V - idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo público poderão justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em Lei ou em edital de concurso público.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo de carreira cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras.

§ 3º Consideram-se deficiências aquelas conceituadas na medicina especializada, de acordo com os padrões mundialmente estabelecidos, e que constituam inferioridade que implique grau acentuado de dificuldade para integração social, na forma do disposto em ato próprio do Poder Executivo Municipal.



CAPÍTULO IV

DOS CARGOS DE CARREIRA

Art. 8º Os cargos de carreira, de provimento efetivo, constantes do Quadro Permanente de Cargos do Poder Executivo da Administração Direta e do Instituto de Previdência do Município de Fazenda Rio Grande, são preenchidos:

I - por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

II - pelo enquadramento dos atuais servidores;

III - pelas demais formas de provimento previstas no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande.

Art. 9º O provimento dos cargos de carreira no âmbito do Poder Executivo da Administração Direta e do Instituto de Previdência dar-se-á por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, dos Secretários Municipais, ou por ato de preposto definido em Lei.

Art. 10 São assegurados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar os mesmos direitos dos que integram o Quadro Permanente de Pessoal.

Art. 11 Os valores dos níveis de vencimento dos cargos de carreira são os constantes do Anexo I desta Lei Complementar, a qual poderá ser ampliada sempre que necessário.

CAPÍTULO V

DAS CARREIRAS

Art. 12 O ingresso do servidor nos cargos de carreira dar-se-á no padrão de vencimento, do cargo de carreira para o qual foi concursado.

Art. 13 O vencimento dos servidores públicos do Poder Executivo e do Instituto de Previdência do Município de Fazenda Rio Grande, somente poderá ser fixado ou alterado por Lei, observada a iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

CAPÍTULO VI

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 14 O desenvolvimento do cargo de carreira do servidor efetivo dar-se-á por meio dos níveis subsequentes, ao padrão de vencimento da carreira, constantes do Anexo V desta Lei Complementar.

SEÇÃO I

DAS FORMAS DE CRESCIMENTO NOS NÍVEIS DE VENCIMENTO

Art. 15 Crescimento por Aperfeiçoamento é a passagem do servidor estável, integrante de qualquer Grupo Ocupacional desta Lei Complementar, de seu nível de vencimento para outro imediatamente superior, limitado a 30 (trinta) níveis, observados os seguintes requisitos:

- a) estar em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, no interstício fixado nesta Lei Complementar;
- b) não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, exceto nos casos descritos no § 1º deste artigo, no interstício;
- c) não ter apresentado mais de 02 (duas) faltas injustificadas, alternadas ou não, ao serviço no interstício;
- d) não ter sofrido 02 (duas) ou mais penalidades de advertência por escrito ou 01 (uma) penalidade disciplinar de maior gravidade;
- e) ter obtido, no mínimo 80% (oitenta por cento) dos pontos na avaliação anual de desempenho;
- f) a participação em cursos de áreas afins ao cargo que ocupa ou relativos ao conhecimento, habilidade, e atitudes no desempenho das atividades, conforme art. 16 desta Lei Complementar.

§ 1º Durante o interstício, as situações dispostas nas alíneas "a" e "b" do "caput" deste artigo não serão consideradas quando ocorrerem por força de:

- a) designação para exercício de função gratificada;
- b) nomeação de cargo em comissão do Município;
- c) exercício de mandato classista, político ou mandato eletivo em órgãos e entidades da Administração;

d) licença maternidade, adoção e paternidade;

e) licença para tratamento de saúde de família de até 15 (quinze) dias ininterrupta ou não;

f) licença para tratamento de saúde de até 30 (trinta) dias - ininterrupta ou não, exceto se decorrente de acidente de serviço;

g) férias e licença prêmio ou outra que venha a substituí-la;

h) concessões previstas no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande (doação de sangue, afastamento previsto em lei para concorrer a mandato eletivo dos entes federativos, alistamento eleitoral, falecimento, casamento, nascimento de filho e licença para júri).

§ 2º O período de estágio probatório não será computado para fins de Crescimento por Aperfeiçoamento, iniciando-se a contagem somente após o servidor ter completado o estágio probatório com êxito.

§ 3º No décimo, décimo quinto e vigésimo Crescimentos por Aperfeiçoamento, o servidor terá a passagem de seu nível de vencimento para os outros 02 (dois) imediatamente superiores.

Art. 16 Para efeito do Crescimento por Aperfeiçoamento, de que trata o art. 15 desta Lei Complementar, será considerada a participação do servidor em cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento, com somatório de carga horária mínima de:

I - 50 (cinquenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Especialista - GE;

II - 40 (quarenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Técnico - GT;

III - 40 (quarenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Funcional - GF;

IV - 20 (vinte) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Operacional - GO;

V - 20 (vinte) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Base - GB.

§ 1º Os servidores ocupantes dos cargos dos grupos referidos nos incisos IV e V deste artigo não terão ônus na realização dos cursos.

§ 2º As horas de curso deverão ser executadas no interstício de 01 (um) ano referente ao crescimento, ficando vedado o crescimento cumulativo por aperfeiçoamento dentro deste período.

§ 3º Os servidores que participarem de cursos realizados pela Administração Municipal, poderão, após certificação, averbá-los para fins de crescimento.

§ 4º Aos servidores que, convocados pela Administração Municipal, ministrarem cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento para outros servidores ou empregados públicos municipais de Fazenda Rio Grande, Paraná, ou ainda, para a comunidade local, fica assegurado o direito de averbar a carga horária ministrada, para fins de crescimento, desde que devidamente comprovado.

§ 5º O Poder Executivo Municipal fica autorizado a criar a Escola de Administração Pública e firmar convênios para treinamento e desenvolvimento com o intuito de ministrar e formar cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento.

§ 6º Por meio de Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal se estabelecerão as formas de convocação, registro e certificação dos cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento.

§ 7º Os cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento realizados deverão ser obrigatoriamente relacionados ao cargo efetivo ou relativos ao conhecimento, habilidade, atribuições e atitudes no desempenho das atividades.

Art. 17 O acréscimo pecuniário decorrente do Crescimento por Aperfeiçoamento, será o constante no Anexo I desta Lei Complementar.

I - as datas-corte para a edição dos editais de chamamento/convocação serão os dias 28 de fevereiro, 30 de junho e 31 de outubro, e os efeitos financeiros a partir do mês subsequente ao da publicação da homologação, que deverá ocorrer no prazo máximo de 03 (três) meses após as respectivas datas;

II - o servidor que não alcançar e preencher os requisitos mínimos previstos para o crescimento por aperfeiçoamento quando chamado/convocado pelo edital de convocação perderá o direito ao crescimento do interstício;

III - cabe recurso à comissão de avaliação quanto aos editais de chamamento/convocação e de divulgação de resultados, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, desde que devidamente fundamentado;

IV - não cabe recurso quanto ao edital de homologação no tocante ao resultado, apenas para regularização formal gerando efeitos retroativos.

Art. 18 O Crescimento por Bom Desempenho é a passagem automática do servidor estável, em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido, e exercendo as atribuições do seu cargo, para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, integrante de qualquer Grupo Ocupacional desta Lei Complementar, de seu nível de vencimento para 05 (cinco) níveis imediatamente superiores, a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício no Município, contados estes a partir do êxito no estágio probatório, limitado a 20 (vinte) níveis, desde que tenha obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento nos 05 (cinco) exercícios anteriores.

§ 1º Para o Crescimento por Bom Desempenho os 05 (cinco) exercícios anteriores poderão ser interpolados ou não.

§ 2º O acréscimo pecuniário decorrente deste Crescimento por Bom Desempenho, será o constante no Anexo I desta Lei Complementar.

Art. 19 Ainda serão considerados como de efetivo exercício, para efeito de crescimento, durante o interstício, os afastamentos determinados no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande.

Art. 20 O período aquisitivo/interstício para obtenção do Crescimento por Aperfeiçoamento será contado a partir da data de publicação da presente Lei Complementar.

Parágrafo único. O período aquisitivo/interstício para obtenção do Crescimento por Bom Desempenho, será contado a partir da data do término do estágio probatório com êxito, ressalvada a hipótese prevista nas disposições transitórias desta Lei Complementar.

Art. 21 As horas de cursos exigidos para o Crescimento por Aperfeiçoamento serão desconsiderados caso o Município não as forneça para os Grupos Ocupacional Operacional e Grupo Ocupacional Base.

Art. 22 O Crescimento por Escolaridade Grupo Ocupacional Especialista é a passagem automática do servidor estável, em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante do Grupo Ocupacional Especialista desta Lei Complementar, de seu nível de vencimento para níveis superiores, a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

I - graduação – aumento de 10 (dez) níveis, limitado a 01 (uma);

II - pós-graduação – aumento de 10 (dez) níveis;

Parágrafo único. Como requisito para o primeiro crescimento previsto neste artigo o servidor deverá somente ter logrado êxito no Estágio Probatório, sendo

que para os demais crescimentos deverá ser respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) em conformidade com as demais disposições desta Lei Complementar, bem como deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em dois exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 23 O Crescimento por Escolaridade Grupo Ocupacional Técnico é a passagem automática do servidor estável, em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante do Grupo Ocupacional Técnico desta Lei Complementar, de seu nível de vencimento para níveis superiores, a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

I - curso pós-médio – aumento de 10 (dez) níveis, limitado a 01 (um);

II - graduação – aumento de 10 (dez) níveis;

III - pós-graduação – aumento de 10 (dez) níveis;

Parágrafo único. Como requisito para o primeiro crescimento previsto neste artigo o servidor deverá somente ter logrado êxito no Estágio Probatório, sendo que para os demais crescimentos deverá ser respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) em conformidade com as demais disposições desta Lei Complementar, bem como deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em dois exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 24 Crescimento por Escolaridade Grupo Ocupacional Funcional é a passagem automática do servidor estável, em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante do Grupo Ocupacional Funcional desta Lei Complementar, de seu nível de vencimento para níveis superiores, a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

I - curso pós-médio/técnico – aumento de 10 (dez) níveis, limitado a 02 (dois);

II - graduação – aumento de 10 (dez) níveis;

III - pós-graduação – aumento de 10 (dez) níveis.

Parágrafo único. Como requisito para o primeiro crescimento previsto neste artigo o servidor deverá somente ter logrado êxito no Estágio Probatório, sendo que para os demais crescimentos deverá ser respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) em conformidade com as demais disposições desta Lei Complementar, bem como deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em dois exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 25 O Crescimento por Escolaridade Grupo Ocupacional Operacional é a passagem automática do servidor estável, em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante do Grupo Ocupacional Operacional desta Lei Complementar, de seu nível de vencimento para níveis superiores, a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

- I - ensino médio – aumento de 10 (dez) níveis;
- II - curso pós-médio – aumento de 10 (dez) níveis;
- III - graduação – aumento de 10 (dez) níveis;
- IV - pós-graduação – aumento de 10 (dez) níveis;

Parágrafo único. Como requisito para o primeiro crescimento previsto neste artigo o servidor deverá somente ter logrado êxito no Estágio Probatório, sendo que para os demais crescimentos deverá ser respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) em conformidade com as demais disposições desta Lei Complementar, bem como deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em dois exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 26 O Crescimento por Escolaridade Grupo Ocupacional Base é a passagem automática do servidor estável, em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante do Grupo Ocupacional Base desta Lei Complementar, de seu nível de vencimento para níveis superiores, a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

- I - ensino fundamental – aumento de 10 (dez) níveis;
- II - ensino médio – aumento de 10 (dez) níveis;
- III - curso pós-médio/técnico – aumento de 10 (dez) níveis;
- IV - graduação – aumento de 10 (dez) níveis;
- V - pós-graduação – aumento de 10 (dez) níveis;

Parágrafo único. Como requisito para o primeiro crescimento previsto neste artigo o servidor deverá somente ter logrado êxito no Estágio Probatório, sendo que para os demais crescimentos deverá ser respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) em conformidade com as demais disposições desta Lei Complementar, bem como deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em dois exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 27 O Crescimento por Escolaridade Especial é a passagem automática do servidor estável, em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante de qualquer Grupo Ocupacional desta Lei, de seu nível de vencimento para níveis superiores, após 10 (dez) anos contados da data da posse, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

- I - mestrado – aumento de 50 (cinquenta) níveis;
- II - doutorado – aumento de 50 (cinquenta) níveis;
- III - pós-doutorado – aumento de 50 (cinquenta) níveis.

Parágrafo único. Como requisito para este crescimento o servidor deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em dois exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 28 Os Crescimentos por Escolaridade Grupo Ocupacional Especialista, por Escolaridade Grupo Ocupacional Técnico, por Escolaridade Grupo Ocupacional Funcional, por Escolaridade Grupo Ocupacional Operacional e por Escolaridade Grupo Ocupacional Base, poderão ter sua primeira solicitação a partir do mês da publicação da aprovação do servidor no estágio probatório e os próximos períodos a cada dois anos contados do interstício anterior.

§ 1º Caso o servidor não tenha seu pedido de Crescimento por Escolaridade deferido por falta de cumprimento de requisito, a contagem de prazo para apresentação de novo título não se iniciará, ficando aberto para quando o servidor possua todos os requisitos para o crescimento anterior.

§ 2º O início do período para protocolo dos títulos será de 30 (trinta) dias antes do vencimento do período de 02 (dois) anos, tendo o Poder Executivo o prazo máximo de 03 (três) meses para a análise da documentação e publicação do resultado.

Art. 29 Os acréscimos pecuniários decorrentes do Crescimento por Escolaridade Grupo Ocupacional Especialista, por Escolaridade Grupo Ocupacional Técnico, por Escolaridade Grupo Ocupacional Funcional, por Escolaridade Grupo Ocupacional Operacional, por Escolaridade Grupo Ocupacional Base e por Escolaridade Especial, deverão ser requeridos através de protocolo, acompanhado do certificado ou diploma de conclusão do curso a Comissão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – CPCCR -, para análise, homologação e enquadramento conforme o contido no Anexo I desta Lei Complementar, cujos efeitos financeiros serão devidos no mês subsequente à publicação da homologação do resultado no Diário Oficial do Município.

Art. 30 O servidor estável poderá acessar o Crescimento por Escolaridade Grupo Ocupacional Especialista, por Escolaridade Grupo Ocupacional Técnico, por Escolaridade Grupo Ocupacional Funcional, por Escolaridade Grupo Ocupacional Operacional, por Escolaridade Grupo Ocupacional Base e por Escolaridade Especial durante o exercício de cargo em comissão no serviço público municipal, bem como, nas hipóteses dos afastamentos e das licenças previstas nesta Lei Complementar ou no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande.

SEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 31 A avaliação de desempenho para fins do Crescimento por Aperfeiçoamento será realizada anualmente, e regulamentada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º O servidor perderá o direito a avaliação de desempenho se permanecer afastado do exercício do cargo efetivo, durante a periodicidade da avaliação, por período superior a 03 (três) meses interpolados ou não, exceto no exercício do cargo em comissão, função gratificada ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo.

§ 2º Se a Administração Pública não proporcionar a realização da avaliação de desempenho aos servidores, esta será considerada positiva, com conceito máximo, naquele ano, devendo ser apurada responsabilidade por omissão.

§ 3º O servidor que na época da avaliação de desempenho estiver exercendo cargo comissionado ou função gratificada deverá ser avaliado no desempenho do cargo comissionado ou da função gratificada.

§ 4º O servidor cedido para outro órgão da municipalidade, terá sua avaliação encaminhada ao órgão em que estiver desenvolvendo suas atividades para preenchimento.

§ 5º O servidor cedido para outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, terá sua avaliação encaminhada ao ente/órgão em que estiver desenvolvendo suas atividades para preenchimento.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature and initials in blue ink]

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO – CPCCR

Art. 32 O Chefe do Poder Executivo Municipal constituirá e designará, por ato próprio, Comissão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - CPCCR, composta por 03 (três) membros, obrigatoriamente, servidores efetivos integrantes do serviço público municipal de Fazenda Rio Grande, podendo os mesmos fazer parte de outras comissões.

Parágrafo único. Em caso de motivada necessidade, poderão ser criadas subcomissões, obedecidos os requisitos previstos no "caput" deste artigo.

Art. 33 A CPCCR será composta por 01 (um) presidente, 01 (um) secretário e 01 (um) membro, todos com direito a voto.

Parágrafo único. O presidente da CPCCR fará jus ao recebimento de gratificação de Divisão, enquanto os outros membros receberão gratificação de Seção, vedada qualquer acumulação.

Art. 34 A constituição da CPCCR deverá ser permanente e seus membros poderão ser modificados a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 35 Será de competência da CPCCR:

I - realizar o enquadramento dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar;

II – analisar os requerimentos do Crescimento por escolaridade Grupo Especialista, por escolaridade Grupo Técnico, por escolaridade Grupo Funcional, por escolaridade Grupo Operacional, por escolaridade Grupo Base e por escolaridade especial, dos servidores da Administração Direta e do Instituto de Previdência, excluídos os do Magistério Público Municipal e da Guarda Municipal;

III - avaliar se os requisitos legais para autorizar os crescimentos de níveis de vencimento estão sendo observados;

IV – decidir fundamentadamente sobre o deferimento ou indeferimento da concessão dos crescimentos;

V - receber e decidir fundamentadamente sobre o deferimento ou indeferimento dos pedidos de revisão de enquadramento e crescimento;

VI – realizar o procedimento de enquadramento transitório.

Art. 36 A CPCCR terá o prazo de 90 (noventa) dias a contar da data do protocolo para decidir sobre o requerimento dos crescimentos por escolaridade Grupo Especialista, por escolaridade Grupo Técnico, por escolaridade Grupo Funcional, por escolaridade Grupo Operacional, por escolaridade Grupo Base e por escolaridade especial e homologá-los.

Parágrafo único. Por razão motivada poderá haver prorrogação do prazo, por mais 30 (trinta) dias.

Art. 37 O servidor será notificado da decisão e poderá pedir reconsideração, por escrito, à CPCCR no prazo de 05 (cinco) dias úteis, da ciência da decisão.

Parágrafo único. Do pedido de reconsideração, a Comissão terá o prazo de 10 (dez) dias, para decisão.

Art. 38 Da nova decisão, o servidor será novamente notificado, da qual caberá recurso escrito ao Chefe do Executivo Municipal, no prazo de 05 (cinco) dias.

Parágrafo único. O Chefe do Poder Executivo Municipal terá o prazo de 30 (trinta) dias para decisão definitiva.

CAPÍTULO VIII

DA MANUTENÇÃO DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL

Art. 39 Cargos de carreira poderão ser criados, transformados e modificados no Quadro Permanente de Pessoal do Poder Executivo, observadas as disposições desta Lei Complementar.

§ 1º As Secretarias poderão propor a criação de novos cargos de carreira, sempre que necessário.

§ 2º A criação de novos cargos de carreira e sua estruturação poderá determinar a alteração ou ampliação dos Anexos desta Lei Complementar.

Art. 40 Da proposta de criação de cargos de carreira deverá constar:

I - denominação, quantitativo, padrão de vencimento, jornada semanal de trabalho, atribuições e grau de escolaridade exigido para seu desempenho, além da inscrição em órgão de classe quando a Lei assim o exigir;

II – justificativa.

Art. 41 O padrão de vencimento dos novos cargos será definido observadas as disposições dos Capítulos III e V desta Lei Complementar.

Art. 42 A Secretaria Municipal de Administração analisará as propostas e verificará a conveniência legal e administrativa para a criação dos cargos de carreira.

§ 1º Aprovada a criação dos cargos de carreira, justificadamente, pela Secretaria Municipal Administração, as propostas serão enviadas ao Chefe do Poder Executivo Municipal, para apreciação e decisão.

§ 2º Qualquer modificação, transformação ou criação de cargos de carreira, deverá ser feita por legislação específica a ser proposta pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e aprovada pelo Poder Legislativo Municipal.

CAPÍTULO IX

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 43 Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo terão o vencimento equiparado ao nível correspondente do Anexo I desta Lei Complementar, até que surtam todos os efeitos financeiros e sejam enquadrados conforme as regras de transição desta Lei Complementar.

Art. 44 Os servidores efetivos e ativos abrangidos por esta Lei Complementar, na data de sua publicação, observarão o Crescimento Vertical previsto na Lei Complementar n. 27, de 31 de março de 2008, exceto nos casos previstos expressamente nesta Lei Complementar, até que surtam todos os efeitos financeiros e sejam enquadrados conforme as regras de transição desta Lei Complementar.

Art. 45 Fica garantido aos servidores, além do enquadramento, a revisão geral anual da remuneração e subsídios, previsto em Lei específica, sendo que esta revisão incorporará automaticamente aos valores constantes dos níveis do Anexo I da presente Lei Complementar.

Art. 46 O ato de equiparação dos atuais servidores ao nível correspondente do Anexo I desta Lei Complementar, para os Quadros Permanente e Suplementar de Pessoal, criados por esta Lei Complementar, será expedido pelo Poder Executivo, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei Complementar.

Art. 47 As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma do art. 43 deste Capítulo, serão devidas no mês subsequente a publicação da homologação do novo enquadramento de que trata o mesmo artigo desta Lei Complementar.

Art. 48 O servidor poderá requerer à CPCCR a revisão do enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até 365

(trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, mediante petição fundamentada.

§ 1º A Comissão terá o prazo de 15 (quinze) dias para emissão de parecer, e após conferir ciência ao servidor.

§ 2º O servidor será notificado da decisão e poderá pedir, fundamentadamente, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a reconsideração da decisão, à CPCCR, que terá 15 (quinze) dias para nova decisão.

§ 3º Da decisão sobre o pedido de reconsideração, o servidor será novamente notificado e poderá, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, recorrer, de forma fundamentada, ao Secretário Municipal de Administração, a quem caberá decisão definitiva, em 30 (trinta) dias.

§ 4º Em caso de provimento do pedido de revisão, os efeitos da decisão serão retroativos à data de início de vigência do enquadramento.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 49 Fica criada a gratificação estatutária especial fiscal, de 40% (quarenta por cento) sobre o respectivo vencimento do servidor, pelo desenvolvimento da qualidade de consultoria a contribuintes, de combate a evasão e sonegação, de julgamentos administrativos aos titulares do cargo de carreira de Auditor Fiscal de Tributos Municipais do quadro efetivo da Administração Direta Municipal, desde que no desempenho das funções do cargo de Auditor Fiscal de Tributos Municipais ou no desempenho de funções de análise de preços nas licitações ou em funções de auditoria ou no desempenho de funções de auditoria da Unidade de Controle Interno ou no desempenho de funções na Secretaria Municipal de Urbanismo.

§ 1º A gratificação estabelecida neste artigo, somada a outras gratificações de designações concedidas a critério da administração pública, deverá respeitar os seguintes limites de percentuais, os quais deverão ser utilizados para corte remuneratório, sem prejuízo das atribuições relacionadas às designações:

I - 90% (noventa por cento) nos casos de designação para exercer atividades de Chefia de Divisão;

II - 70% (setenta por cento) nos casos de designação para exercer atividades de Chefia de Sessão;

III - 55% (cinquenta e cinco por cento) nos casos de designação para exercer atividades de Chefia de Setor.

§ 2º A gratificação instituída por esta Lei Complementar incidirá sobre o pagamento do 1/3 (um terço) de férias e do 13º (décimo terceiro) salário.

Art. 50 Serão automaticamente extintos os cargos de carreira pertencentes ao Quadro Suplementar de Cargos, assim que ocorrer sua vacância, previstos no Anexo III desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Para os cargos de carreira pertencentes ao Quadro Suplementar de Cargos (em extinção), para efeito dos crescimentos desta Lei Complementar, será considerada a escolaridade exigida na época da nomeação.

Art. 51 Fica alterado o Anexo I da Lei Complementar n.º 47/2013, passando a ter como requisito para ingresso nos cargos de Cozinheiro e de Padeiro/Confeiteiro "Ensino Fundamental Incompleto", assim como a denominação do Cargo de Carreira de "Pintor de Parede" que passará a ser denominado "Pintor".

Art. 52 Os atuais servidores ocupantes dos cargos em extinção de "Técnico em Controle Administrativo – Técnico de Cadastro Imobiliário", "Técnico em Controle Administrativo – Técnico de Compras e Licitações", "Técnico em Controle Administrativo – Técnico de Patrimônio" e "Técnico em Controle Administrativo – Técnico de Recursos Humanos", passam a ocupar o cargo de "Técnico em Controle Administrativo", assumindo todas as atribuições legais inerentes a este cargo.

§ 1º Os servidores atingidos pelo disposto no "caput" serão formalmente notificados pelo Departamento de Recursos Humanos e terão o prazo improrrogável de 30 (trinta) dias a contar da notificação para optar pela manutenção no respectivo cargo em extinção, opção esta que será irrevogável e irretratável.

§ 2º Fica alterado o quadro de "Atribuições do Cargo", constante do Anexo III da Lei Complementar n.º 47/2011, referente ao cargo de "Técnico em Controle Administrativo", o qual passará a vigorar com a seguinte redação:

Cargo: Técnico em Controle Administrativo	
Descrição Sintética	Controle de cadastro imobiliário; atuar em atividades relativas à área de elaboração e coordenação de processos licitatórios, em atividades relativas à área de planejamento, gestão e controle de pessoal; controle dos bens móveis e imóveis da Prefeitura.
Descrição Detalhada	CADASTRO IMOBILIÁRIO: Inclusão no cadastro imobiliário das edificações; Coordenar e manter organizado o cadastro imobiliário; Codificação do cadastro imobiliário; Revisão de lançamentos imobiliários – IPTU; Emitir parecer em processos de revisão de IPTU e demais implicações do cadastro imobiliário; efetuar cálculos específicos, croquis e levantamentos de campo para determinação e enquadramentos, de áreas e obras, para fins fazendários; realizar análise comparativa de atividades de grupos de contribuintes, visando sua adequada

caracterização fiscal; emitir pareceres em processos e consultas, interpretando e aplicando a legislação tributária quando houver tal delegação; realizar levantamento sócio-econômico do contribuinte, visando apurar dados para composição da base de cálculo do ISS estimado; realizar levantamento, no cadastro imobiliário do contribuinte ou em outras fontes disponíveis, de acordo com regulamento, visando apurar dados e informações para amparo técnico em análise de processos de comunicação de encerramento e baixa de ofício.

COMPRAS E LICITAÇÕES: promover trabalhos de especificação, cadastramento, atualização dos preços dos produtos, materiais e equipamentos através de software; elaborar editais licitatórios, submetendo as minutas à aprovação do setor jurídico do Município, bem como formalizar todos os atos necessários à abertura das licitações; formalizar procedimentos de dispensa e inexigibilidade de licitação, de acordo com as solicitações dos órgãos requisitantes; formalizar os instrumentos contratuais e seus respectivos termos aditivos; atender os fornecedores de bens e serviços; controle, análise e verificação dos contratos firmados entre a Prefeitura e fornecedores diversos quanto ao vencimento; formalizar os procedimentos que culminam na sanção dos fornecedores inadimplentes, de acordo com as oficializações dos órgãos requisitantes; elaborar o edital de convocação dos interessados para a inscrição no cadastro de fornecedores do Município, com ampla pesquisa, estudo assessorando os trabalhos da comissão de análise dos pedidos de inscrição e emitindo os certificados competentes; receber pedidos de inscrição do certificado de registro cadastral, protocolando, registrando, analisando a documentação, encaminhando-os à comissão, após emitido o certificado de registro cadastral; selecionar empresas a serem convidadas, no caso de licitação na modalidade convite; encaminhar editais para publicação na imprensa escrita e na internet; elaborar avisos de licitação para publicação nos órgãos da imprensa oficial; publicar convites no quadro de avisos da Prefeitura; lançar as propostas comerciais válidas no sistema disponível; emitir mapa de preços no sistema disponível; emitir relatório anexo à homologação para publicação na internet; emitir ordem de fornecimento; controlar a publicação dos contratos no link "contas públicas" conforme determinação do tribunal de contas; controlar os prazos de vencimento dos contratos; recolher a documentação pertinente no caso de aquisições e contratações através de dispensa de licitação; elaborar cálculos de manutenção de equilíbrio econômico-financeiro dos contratos; manter contato com fornecedores visando a manutenção da credibilidade e o implemento de novas parcerias; informar sobre requerimentos contendo solicitações de atestados de capacidade técnica; emitir parecer; informar dados SIM/AM – sistema de informações municipais - e PCA – prestação de contas anual; encaminhar fotocópias de processos licitatórios ao Tribunal de Contas e requerentes diversos; realizar treinamento na área de atuação, quando solicitado; receber mercadorias e serviços, quando for o caso, conferindo com as solicitações de compras/serviços e empenhos; emitir atestado de conferência da entrega das mercadorias; controlar estoques por área de fonte de recurso, emitindo relatório periódico às secretarias competentes para acompanhamento e previsão de reposição; encaminhamento de relatório contendo quantitativo e financeiro para o setor de contabilidade efetuar competente registro; atuar, na qualidade de instrutor de treinamentos e outros eventos de igual natureza, mediante participação prévia em processo de qualificação e autorização superior; operar equipamentos e sistemas de informática e outros, quando autorizado e necessário ao exercício das demais atividades; manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade.

PATRIMÔNIO: Controle dos bens móveis e imóveis da Prefeitura. Responsável pelo recebimento dos equipamentos, materiais permanentes e imóveis e entrega dos móveis aos setores de uso, mediante Termo de Responsabilidade; controle da movimentação de inscrição, baixas, transferências, inventários, reavaliação e depreciação; emitir certificado de recebimento dos bens na forma do que dispõe o processo de compra, bem como a especificação técnica que o compõe para dar

	<p> suporte a liquidação e pagamento das respectivas despesas; etiquetagem do patrimônio; lançamentos no sistema informatizado; emissão de relatórios; controle de bens inservíveis e avaliação para alienação; arquivamento e controle de documentos do patrimônio; relatórios periódicos de custos de manutenção, com encaminhamento ao planejamento para avaliação e inclusão de previsão dessa despesa no PPA, LDO e LOA; da mesma forma, encaminhará ao Controle Interno do Município, para as providências previstas na legislação; realizar manutenção periódica obedecendo às exigências dos manuais técnicos de cada equipamento ou material permanente, da forma mais racional e econômica possível para o órgão ou entidade; acompanhar a viabilidade da despesa envolvida com o bem móvel, quanto ao seu valor estimado no mercado, emitindo parecer se considerar antieconômico ou irrecuperável o material; editar normas para que todos a quem tenha sido confiado material para a guarda ou uso, zelem pela sua boa conservação; e diligenciar no sentido da recuperação daquele que se avariar; com o objetivo de minimizar os custos com reposição de bens móveis do acervo, compete organizar, planejar e operacionalizar um plano integrado de manutenção e recuperação para todos os equipamentos e materiais permanentes em uso no órgão ou entidade, objetivando o melhor desempenho possível e uma maior longevidade desses; organizar e controlar a frota municipal, mantendo por área da administração, ficha detalhada de cada veículo, quanto a roteiros, média de usuários, média de consumo de combustíveis e insumos, quilometragem, mantendo obrigatoriamente o diário de bordo atualizado; com todas as informações de uso do veículo, inclusive dados completos do condutor, como cargo ou função, nº e categoria da habilitação, e, no caso de esse não exercer o cargo de motorista, arquivar a autorização expressa pelo chefe imediato do servidor, que o autoriza ao uso do veículo; informar dados SIM/AM – sistema de informações municipais e PCA – prestação de contas anual. </p> <p> RECURSOS HUMANOS: Realizar estudos, pesquisas, levantamentos e diagnósticos consultando bibliografias, chefias e/ou analisando sistemas de informações, nas áreas de Recrutamento e Seleção, Treinamento, Avaliação de Desempenho, Funções e Salários, Rotinas Trabalhistas, Planejamento e Recursos Humanos, para a identificação de necessidades, elaboração de projetos, planos e programas; elaborar projetos, planos e programas, na área de recursos humanos, estabelecendo objetivos, metodologias, recursos necessários e o instrumental a ser utilizado para sua operacionalização; executar projetos, planos e programas, na área de recursos humanos, providenciando recursos, aplicando a metodologia definida, utilizando instrumental específico para a obtenção dos resultados objetivados; coordenar o desenvolvimento de projetos, planos, programas e rotinas na área de recursos humanos, acompanhando sua operacionalização; avaliar os recursos obtidos em cada etapa da execução dos projetos, planos e programas, na área de recursos humanos, promovendo as alterações necessárias e acionando medidas otimizadoras, para que sejam atingidos os objetivos e as metas estabelecidas; assessorar a comissão de concursos quando devidamente requerido; emitir pareceres sobre assuntos relacionados à área de recursos humanos, efetuando estudos, pesquisas e consultas; elaborar relatórios das atividades desenvolvidas, para subsidiar as demais áreas de recursos humanos; informar dados SIM/AM – sistema de informações municipais e PCA – prestação de contas anual; elaborar e conferir a folha de pagamento; realizar treinamento na área de atuação, quando solicitado; atuar, na qualidade de instrutor de treinamentos e outros eventos de igual natureza, mediante participação prévia em processo de qualificação e autorização superior; operar equipamentos e sistemas de informática e outros, quando autorizado e necessário ao exercício das demais atividades; manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade; executar outras tarefas correlatas. </p>
Requisitos	Ensino Médio Completo e conhecimentos básicos de informática.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Art. 53 Os atuais servidores ocupantes dos cargos em extinção de "Motorista", "Motorista de Ambulância", "Motorista de Ônibus Escolar" e "Motorista de Veículos Pesados", que formalmente comprovarem já possuírem Carteira Nacional de Habilitação Categoria "D" na data de publicação da presente Lei Complementar, passam a ocupar o cargo de "Motorista – Categoria 'D'", assumindo todas as atribuições legais inerentes a este cargo.

§ 1º. Os servidores atingidos pelo disposto no "caput" serão formalmente notificados pelo Departamento de Recursos Humanos e terão o prazo improrrogável de 30 (trinta) dias a contar da notificação para optar pela manutenção no respectivo cargo em extinção, opção esta que será irrevogável e irretroatável.

§ 2º. Os atuais servidores ocupantes dos cargos em extinção de "Motorista", "Motorista de Ambulância", "Motorista de Ônibus Escolar" e "Motorista de Veículos Pesados", que não possuírem Carteira Nacional de Habilitação Categoria "D" na data de publicação da presente Lei Complementar, permanecerão nos respectivos cargos em extinção, tendo o prazo de 01 (um) ano, contado a partir da publicação desta, para obtenção da habilitação Categoria "D" e requerer formalmente o reenquadramento para o cargo de "Motorista – Categoria 'D'".

Art. 54 Fica alterado o quadro de "Atribuições do Cargo", constante do Anexo V da Lei Complementar n.º 47/2011, referente ao cargo de "Procurador do Município", o qual passará a vigorar com a seguinte redação:

Cargo: Procurador do Município	
Descrição Sintética	Prestar Assistência Jurídica ao Município de Fazenda Rio Grande.
Descrição Detalhada	Executar as determinações estabelecidas pelo Prefeito Municipal e tudo o mais inerente aos encargos legais e atribuições pelo mesmo delegadas; prestar Assistência Jurídica às Secretarias Municipais, às Comissões Permanentes e Temporárias, em questões de ordem jurídica e outras matérias que interessam ao bom desempenho das atividades; representar e defender judicialmente e extrajudicialmente os interesses do Município, em qualquer foro ou instância; emitir pareceres dos processos administrativos; proceder a estudos e pesquisas na legislação, na jurisprudência e na doutrina com vistas à instrução a qualquer expediente administrativo que verse sobre matéria jurídica; estudar e minutar contratos, editais e outros documentos que envolvam conhecimento e interpretação jurídica; prestar esclarecimentos ao Ministério Público; dar parecer aos pedidos de sindicâncias, processos e inquéritos administrativos; caso lotado na defensoria pública, dar atendimento de cunho jurídico aos munícipes, inclusive aforando e realizando acompanhamento de demandas judiciais pertinentes; assinar em conjunto com o Prefeito atestando a regularidade jurídica dos contratos, convênios, termos de parceria, termo de cooperação técnica, entabulados pelo Município; assinar em conjunto com o Prefeito acordos judiciais; elaborar contraditório jurídico perante os Tribunais de Contas; executar outras tarefas correlatas.
Requisitos	Ensino Superior Completo em Direito e inscrição na OAB/PR.

Art. 55 Os crescimentos previstos nos artigos 22, 23, 24, 25, 26 e 27, todos desta Lei Complementar, só poderão ser solicitados pelo servidor, 01 (um) crescimento por vez, respeitando os prazos previstos nos referidos artigos.

Art. 56 As gratificações estatutárias especiais criadas por Lei Complementar, concedidas a todos os servidores de uma respectiva carreira, independente do local de lotação e das funções exercidas, servirão de base de cálculo para os respectivos recolhimentos pelo servidor ao regime de previdência próprio municipal – FAZPREV, fazendo parte dos vencimentos dos servidores da carreira, não estando computados na correspondência Classe/Nível do Anexo V desta Lei Complementar.

Art. 57 O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários ao cumprimento desta Lei Complementar, auxiliado, no que couber, pelos Secretários Municipais, no prazo de até 30 (trinta) dias, contado de sua publicação.

Art. 58 As despesas decorrentes da implantação desta Lei Complementar correrão à conta de dotações próprias do orçamento do Município.

Art. 59 Os crescimentos de níveis previstos nesta Lei Complementar, serão submetidos previamente à disponibilidade orçamentária e financeira, mediante inclusão na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual, respeitados os limites com gastos de pessoal estabelecidos pela Lei Complementar n.º 101/2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 60 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 01 de julho de 2014, devendo os enquadramentos dos servidores serem realizados da seguinte forma e nas seguintes datas:

§ 1º Na data de publicação da presente Lei Complementar:

I – cumprimento do disposto no art. 43 desta Lei Complementar, devendo para isto ser verificado vencimento básico da carreira acrescido dos respectivos percentuais relativos aos Crescimentos Verticais e Horizontais de cada servidor, a que alude a Lei Complementar n. 27, de 31 de março de 2008;

II – início do período aquisitivo/interstício para o Crescimento por Aperfeiçoamento para todos os servidores da Administração Pública Municipal, sendo que para os servidores já ocupantes de cargos, até que realizados os demais procedimentos constantes deste artigo, os níveis de Crescimento por Aperfeiçoamento serão convertidos em 1% (um por cento) para cada nível, realizado a respectiva correspondência nos termos do inciso anterior;

III – início da contagem de prazo para os Crescimentos por Escolaridade Grupo Ocupacional Especialista, por Escolaridade Grupo Ocupacional Técnico, por

Escolaridade Grupo Ocupacional Funcional, por Escolaridade Grupo Ocupacional Operacional e por Escolaridade Grupo Ocupacional Base, para os servidores ativos.

§ 2º No mês de novembro de 2014, somente para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Base e do Grupo Ocupacional Operacional:

I – será verificado o vencimento básico da carreira, enquadrando o servidor no seu respectivo nível inicial constante do Anexo I desta Lei Complementar;

II – analisados os percentuais de Crescimento Vertical em conformidade com inciso I do parágrafo anterior, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada 01% (um por cento) e automaticamente acrescidos ao nível obtido no inciso anterior;

III – analisado os anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada ano de serviço e automaticamente acrescidos ao nível obtido na somatória dos incisos anteriores;

IV - possibilidade de apresentação de títulos para o Crescimento por Escolaridade.

§ 3º Após 01 (um) ano da data de publicação da presente Lei Complementar, somente para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Funcional:

I – será verificado o vencimento básico da carreira, enquadrando o servidor no seu respectivo nível inicial constante do Anexo I desta Lei Complementar;

II – analisados os percentuais de Crescimento Vertical em conformidade com inciso I do parágrafo anterior, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada 01% (um por cento) e automaticamente acrescidos ao nível obtido no inciso anterior;

III – analisado os anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada ano de serviço e automaticamente acrescidos ao nível obtido na somatória dos incisos anteriores;

IV - possibilidade de apresentação de títulos para o Crescimento por Escolaridade.

§ 4º Após 02 (dois) anos da data de publicação da presente Lei Complementar, somente para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Técnico:

I – será verificado o vencimento básico da carreira, enquadrando o servidor no seu respectivo nível inicial constante do Anexo I desta Lei Complementar;

II – analisados os percentuais de Crescimento Vertical em conformidade com inciso I do parágrafo anterior, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada 01% (um por cento) e automaticamente acrescidos ao nível obtido no inciso anterior;

III – analisado os anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada ano de serviço e automaticamente acrescidos ao nível obtido na somatória dos incisos anteriores;

IV - possibilidade de apresentação de títulos para o Crescimento por Escolaridade.

§ 5º Após 03 (três) anos da data de publicação da presente Lei Complementar, para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Especialista:

I – será verificado o vencimento básico da carreira, enquadrando o servidor no seu respectivo nível inicial constante do Anexo I desta Lei Complementar;

II – analisados os percentuais de Crescimento Vertical em conformidade com inciso I do parágrafo anterior, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada 01% (um por cento) e automaticamente acrescidos ao nível obtido no inciso anterior;

III – analisado os anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada ano de serviço e automaticamente acrescidos ao nível obtido na somatória dos incisos anteriores;

IV - possibilidade de apresentação de títulos para o Crescimento por Escolaridade.

§ 6º Excepcionalmente para o ano de 2014 a Classe 82 corresponderá ao nível 189.

§ 7º O Crescimento por Bom Desempenho será calculado analisando-se os anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, sendo que a cada 05 (cinco) anos completos, contados a partir da data de admissão no Município de Fazenda Rio Grande para os servidores nomeados até a data de publicação da presente Lei Complementar, serão acrescidos 05 (cinco) níveis ao nível obtido na somatória dos incisos I, II e III dos §§ 2º, 3º, 4º e 5º, da seguinte forma:

I – após 01 (um) ano da publicação da presente Lei Complementar somente para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Base e do Grupo Ocupacional Operacional;

II – após 02 (dois) anos da publicação da presente Lei Complementar somente para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Funcional;

III – após 03 (três) anos da publicação da presente Lei Complementar somente para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Técnico;

IV - após 04 (quatro) anos da publicação da presente Lei Complementar somente para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Especialista.

§ 8º Eventual saldo remanescente de anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, após o procedimento do parágrafo anterior, será utilizado para fins de complemento do período previsto no art. 18 desta Lei Complementar.

Art. 61 Fica assegurado aos servidores, nomeados até a data da publicação da presente Lei Complementar, a aplicação automática dos critérios de crescimento descritos neste artigo, sendo que no caso de opção por não adesão a esta regra transitória após o final dos crescimentos, o servidor terá 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei Complementar para realizar a opção pelo não enquadramento nas regras transitórias desta Lei Complementar por meio de processo administrativo.

§ 1º Para fazer jus ao crescimento que neste caso consiste no Crescimento Vertical previsto na Lei Complementar n. 27, de 31 de março de 2008, por titulação de curso de escolarização formal, exigidos na época da nomeação, relacionado com as funções do cargo efetivo, o servidor que cumprir os requisitos previstos neste artigo, deverá apresentar os seguintes certificados ou diplomas:

I - para os titulares do extinto Grupo Ocupacional Básico:

a) apresentar diploma ou certificado de conclusão do ensino médio, para o nível II;

b) apresentar diploma ou certificado de conclusão de curso pós-médio, técnico ou graduação em curso superior, para o nível III.

II - para os cargos do extinto Grupo Ocupacional Médio – Técnico:

a) para os servidores ocupantes de cargos com requisito de nível médio, para o crescimento ao nível II, deverão apresentar diploma ou certificado de conclusão de curso pós-médio, técnico ou graduação em curso superior;

b) para os servidores ocupantes de cargos com requisito de nível médio, para o crescimento ao nível III, deverão apresentar diploma ou certificado de graduação, pós-graduação lato sensu – especialização;

c) para os servidores ocupantes de cargos com requisito de nível técnico, para o crescimento ao nível II, deverão apresentar diploma ou certificado de conclusão de curso pós-médio, técnico ou graduação em curso superior;

d) para os servidores ocupantes de cargos com requisito de nível técnico, para o crescimento ao nível III, deverão apresentar diploma ou certificado de graduação, pós-graduação lato sensu – especialização.

III - para os cargos do extinto Grupo Ocupacional Superior:

a) apresentar diploma ou certificado de graduação ou pós-graduação lato sensu - especialização - para o crescimento ao nível II;

b) apresentar diploma ou certificado de pós-graduação stricto sensu - mestrado ou doutorado; outra graduação em curso superior ou pós-graduação lato sensu - especialização, para o crescimento ao nível III.

§ 2º Somente serão considerados para fins de crescimento vertical os cursos ministrados por instituição autorizada e reconhecida pelo órgão competente e, quando realizados no exterior, deverão estar convalidados por instituição brasileira credenciada para esse fim.

§ 3º O certificado ou diploma exigido como pré-requisito para ingresso no cargo não dará direito ao crescimento vertical.

§ 4º O diploma ou certificado só poderá ser utilizado uma vez para fins de crescimento.

§ 5º Os diplomas ou certificados de pós-médio, ou técnico somente serão aceitos se observada a carga horária mínima determinada pela legislação pertinente.

§ 6º Os certificados de pós-graduação lato sensu - especialização - deverão ter, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 7º A exigência de escolaridade formal relacionada às funções do cargo efetivo para fins de crescimento será dispensada para os integrantes do extinto Grupo Ocupacional Básico.

Art. 62 Os níveis de crescimento, para efeitos da norma transitória constante no artigo 61, será obtido pela aplicação, nos seguintes níveis:

I – Nível I para o nível II – 14% (quatorze por cento);

II - Nível II para o nível III – 11% (onze por cento).

Art. 63 O procedimento de enquadramento transitório para nivelção – crescimento vertical – será realizado pela comissão de que trata o artigo 32 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os requerimentos para este enquadramento transitório serão apresentados de 02 de janeiro a 30 de abril, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho, e de 1º de julho a 31 de outubro, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro do exercício seguinte.

Art. 64 Durante o período que o servidor estiver vinculado a regra transitória, não será permitido os crescimentos de níveis previstos nos artigos 22, 23, 24, 25, 26 e 27, todos desta Lei Complementar.

Art. 65 As normas de transição definidas nesta Lei Complementar terão validade pelo período de 05 (cinco) anos a partir da data de publicação desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os níveis utilizados no enquadramento e na regra transitória, não fazem parte dos níveis mencionados nos artigos 22, 23, 24, 25, 26 e 27 da presente Lei Complementar.

Art. 66 Caso o servidor opte pela não adesão à regra transitória do artigo 61 desta Lei Complementar, poderá solicitar sua desistência a qualquer tempo e retornar aos crescimentos previstos nesta Lei Complementar, através de requerimento protocolado junto à CPCCR.

Art. 67 Sempre que necessário poderá ser ampliada a tabela constante do Anexo I desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Nos casos de enquadramento desta Lei Complementar quando o vencimento do servidor não corresponder ao valor exato de nível constante do Anexo I, será considerado um nível imediatamente superior ao respectivo valor do vencimento.

Art. 68 Para todos os fins de crescimento e nivelção deverá ser aplicada a soma aritmética do nível em que o servidor estiver enquadrado aos níveis dispostos nos crescimentos previstos nesta Lei Complementar.

Art. 69 Independente do número de níveis criados por esta Lei Complementar, será aplicado à remuneração dos servidores o teto remuneratório estabelecido pelo artigo 37, XI, da Constituição Federal.

Art. 70 A gratificação tratada na Lei Complementar nº 61/2013 também será aplicado ao vencimento do servidor do cargo da Classe 119, com a respectiva correspondência no Anexo I desta Lei Complementar.

Art. 71 Em todos os casos de Crescimentos previstos nesta Lei Complementar, a aplicação dos mesmos e seus efeitos financeiros dependerão de prévia disponibilidade orçamentária de margem no limite de gastos com pessoal.

Art. 72 Caso a disponibilidade orçamentária de margem de gastos com pessoal atinja o seu limite, não haverá o efeito financeiro dos Crescimentos previstos nesta Lei Complementar, os quais somente ocorrerão após nova análise de disponibilidade orçamentária da margem de gastos com pessoal a ser realizada no quadrimestre seguinte e assim sucessivamente.

Art. 73 Fica criado na Estrutura Administrativa do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná, o cargo de "Cuidador Social".

Art. 74 Ficam incluídas 13 (treze) vagas para o cargo de "Cuidador Social" no Anexo III da Lei Complementar n. 47 de 01 de dezembro de 2011, com carga horária semanal de 40 horas e nível inicial I, entre os cargos "Auxiliar de Saúde Bucal" e "Documentador Escolar".

Art. 75 Fica incluído no tópico "Atribuições do Cargo" constante do Anexo III da Lei Complementar n. 47 de 01 de dezembro de 2011, a "Descrição Sintética", a "Descrição Detalhada" e "Requisitos" do cargo de "Cuidador Social", entre os cargos "Auxiliar de Saúde Bucal" e "Documentador Escolar", conforme segue:

Cargo: Cuidador Social	
Descrição Sintética	Organizar, cuidar, auxiliar e apoiar as atividades realizadas junto às unidades de assistência social.
Descrição Detalhada	Propiciar segurança e bem-estar aos atendidos em situação de risco/vulnerabilidade social, tomando ações para diminuir seu sofrimento psíquico e somático, auxiliando, quando possível, na integração e reintegração dos atendidos à suas famílias e sociedade, intensificando o convívio social, através de atividades sociais, cuidados de saúde, dinâmicas, brincadeiras e/ou outros cuidados de acordo com a faixa etária dos atendidos; promover a proteção da saúde dos atendidos, participando de discussões, elaboração, desenvolvimento e execução de projetos interdisciplinares, conforme a demanda existente, atuando isoladamente ou com outros profissionais, em atendimentos grupais ou individuais; prestar serviços de suporte, promovendo a ordem e o convívio entre os atendidos, mediando conflitos quando necessário; contribuir na formação integral dos atendidos, participando da elaboração do planejamento, bem como da execução de atividades educativas, preventivas e recreativas na unidade, observando a proposta da Secretaria e respeitando o estágio de desenvolvimento dos atendidos; zelar pela integridade física e moral dos atendidos, acionando órgãos e entidades necessários para garantir a segurança e proteção dos mesmos; manter o registro dos acontecimentos diários, atualizando-os e organizando-os, a fim de possibilitar a troca de informações entre turnos e o entendimento do histórico do cotidiano da unidade; manter registros individuais sobre o desenvolvimento dos atendidos, atualizando-os e organizando-os, de modo a preservar a história dos mesmos;

	acompanhar e auxiliar os atendidos no desenvolvimento das atividades rotineiras, cuidando para que tenham suas necessidades básicas (fisiológicas e afetivas) atendidas; acompanhar os atendidos nos serviços de saúde, escola, entre outros serviços requeridos no cotidiano; escutar, estar atento e ser solidário com os atendidos; auxiliar nos cuidados e hábitos de higiene dos atendidos; estimular e ajudar na alimentação e na constituição de hábitos alimentares dos atendidos; acompanhar outras situações que se fizerem necessárias para a realização das atividades cotidianas dos atendidos; organização da rotina doméstica e limpeza do ambiente da unidade; cuidar do vestuário; promover o cuidado básico dos atendidos; realizar outras tarefas correlatas.
Requisitos	Ensino Médio Completo com Carteira Nacional de Habilitação Categoria "B" ou superior.

Art. 76 Fica incluído no tópico "Vencimentos – Grupo Ocupacional: Médio-Técnico" constante do Anexo IV da Lei Complementar n. 47 de 01 de dezembro de 2011, a "Denominação do Cargo" e o "Valor R\$" de "1.500,00" referentes ao cargo de "Cuidador Social", entre os cargos "Auxiliar de Saúde Bucal" e "Documentador Escolar".

Art. 77 Ficam suspensos os crescimentos horizontais constantes da Lei Complementar Municipal n.º 27 de 31 de março de 2008, os quais terão seus efeitos através dos procedimentos de enquadramento constantes do artigo 60 desta Lei Complementar.

Art. 78 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, observados os efeitos constantes dos artigos anteriores, revogadas as disposições em contrário.

Fazenda Rio Grande, 10 de abril de 2014.


Marcio Claudio Wozniack
Prefeito em Exercício


Fabiana P. Andreazguez


Glonice Ruy de Araujo


[Handwritten signature]


[Handwritten signature]

ANEXO I – NÍVEIS DE CRESCIMENTO

TABELA ÚNICA DO PLANO DE CARRERA

Nível	1	2	3	4	5	6
Diferença		R\$ 7,92	R\$ 8,00	R\$ 8,08	R\$ 8,16	R\$ 8,24
Vencimento	R\$ 791,85	R\$ 799,77	R\$ 807,77	R\$ 815,84	R\$ 824,00	R\$ 832,24
Nível	7	8	9	10	11	12
Diferença	R\$ 8,32	R\$ 8,41	R\$ 8,49	R\$ 8,57	R\$ 8,66	R\$ 8,75
Vencimento	R\$ 840,56	R\$ 848,97	R\$ 857,46	R\$ 866,03	R\$ 874,70	R\$ 883,44
Nível	13	14	15	16	17	18
Diferença	R\$ 8,83	R\$ 8,92	R\$ 9,01	R\$ 9,10	R\$ 9,19	R\$ 9,29
Vencimento	R\$ 892,28	R\$ 901,20	R\$ 910,21	R\$ 919,31	R\$ 928,51	R\$ 937,79
Nível	19	20	21	22	23	24
Diferença	R\$ 9,38	R\$ 9,47	R\$ 9,57	R\$ 9,66	R\$ 9,76	R\$ 9,86
Vencimento	R\$ 947,17	R\$ 956,64	R\$ 966,21	R\$ 975,87	R\$ 985,63	R\$ 995,49
Nível	25	26	27	28	29	30
Diferença	R\$ 9,95	R\$ 10,05	R\$ 10,15	R\$ 10,26	R\$ 10,36	R\$ 10,46
Vencimento	R\$ 1.005,44	R\$ 1.015,49	R\$ 1.025,65	R\$ 1.035,91	R\$ 1.046,26	R\$ 1.056,73
Nível	31	32	33	34	35	36
Diferença	R\$ 10,57	R\$ 10,67	R\$ 10,78	R\$ 10,89	R\$ 11,00	R\$ 11,11
Vencimento	R\$ 1.067,29	R\$ 1.077,97	R\$ 1.088,75	R\$ 1.099,63	R\$ 1.110,63	R\$ 1.121,74
Nível	37	38	39	40	41	42
Diferença	R\$ 11,22	R\$ 11,33	R\$ 11,44	R\$ 11,56	R\$ 11,67	R\$ 11,79
Vencimento	R\$ 1.132,95	R\$ 1.144,28	R\$ 1.155,73	R\$ 1.167,28	R\$ 1.178,95	R\$ 1.190,75
Nível	43	44	45	46	47	48
Diferença	R\$ 11,91	R\$ 12,03	R\$ 12,15	R\$ 12,27	R\$ 12,39	R\$ 12,51
Vencimento	R\$ 1.202,85	R\$ 1.214,88	R\$ 1.226,83	R\$ 1.239,10	R\$ 1.251,49	R\$ 1.264,00
Nível	49	50	51	52	53	54
Diferença	R\$ 12,64	R\$ 12,77	R\$ 12,89	R\$ 13,02	R\$ 13,15	R\$ 13,28
Vencimento	R\$ 1.276,64	R\$ 1.289,41	R\$ 1.302,30	R\$ 1.315,32	R\$ 1.328,48	R\$ 1.341,76
Nível	55	56	57	58	59	60
Diferença	R\$ 13,42	R\$ 13,55	R\$ 13,69	R\$ 13,82	R\$ 13,96	R\$ 14,10
Vencimento	R\$ 1.355,18	R\$ 1.368,73	R\$ 1.382,42	R\$ 1.396,24	R\$ 1.410,21	R\$ 1.424,31
Nível	61	62	63	64	65	66
Diferença	R\$ 14,24	R\$ 14,39	R\$ 14,53	R\$ 14,67	R\$ 14,82	R\$ 14,97
Vencimento	R\$ 1.438,55	R\$ 1.452,94	R\$ 1.467,47	R\$ 1.482,14	R\$ 1.496,96	R\$ 1.511,93
Nível	67	68	69	70	71	72
Diferença	R\$ 15,12	R\$ 15,27	R\$ 15,42	R\$ 15,58	R\$ 15,73	R\$ 15,89
Vencimento	R\$ 1.527,05	R\$ 1.542,32	R\$ 1.557,74	R\$ 1.573,32	R\$ 1.589,06	R\$ 1.604,95
Nível	73	74	75	76	77	78
Diferença	R\$ 16,05	R\$ 16,21	R\$ 16,37	R\$ 16,54	R\$ 16,70	R\$ 16,87
Vencimento	R\$ 1.621,00	R\$ 1.637,21	R\$ 1.653,58	R\$ 1.670,11	R\$ 1.686,81	R\$ 1.703,68
Nível	79	80	81	82	83	84
Diferença	R\$ 17,04	R\$ 17,21	R\$ 17,38	R\$ 17,55	R\$ 17,73	R\$ 17,91
Vencimento	R\$ 1.720,72	R\$ 1.737,93	R\$ 1.755,31	R\$ 1.772,86	R\$ 1.790,59	R\$ 1.808,49
Nível	85	86	87	88	89	90
Diferença	R\$ 18,08	R\$ 18,27	R\$ 18,45	R\$ 18,63	R\$ 18,82	R\$ 19,01
Vencimento	R\$ 1.826,58	R\$ 1.844,84	R\$ 1.863,29	R\$ 1.881,93	R\$ 1.900,74	R\$ 1.919,75

Nível	91	92	93	94	95	96
Diferença	R\$ 19,20	R\$ 19,39	R\$ 19,58	R\$ 19,78	R\$ 19,98	R\$ 20,18
Vencimento	R\$ 1.938,95	R\$ 1.958,34	R\$ 1.977,92	R\$ 1.997,70	R\$ 2.017,68	R\$ 2.037,86
Nível	97	98	99	100	101	102
Diferença	R\$ 20,38	R\$ 20,58	R\$ 20,79	R\$ 21,00	R\$ 21,21	R\$ 21,42
Vencimento	R\$ 2.058,23	R\$ 2.078,82	R\$ 2.099,60	R\$ 2.120,60	R\$ 2.141,81	R\$ 2.163,22
Nível	103	104	105	106	107	108
Diferença	R\$ 21,63	R\$ 21,85	R\$ 22,07	R\$ 22,29	R\$ 22,51	R\$ 22,74
Vencimento	R\$ 2.184,86	R\$ 2.206,71	R\$ 2.228,77	R\$ 2.251,06	R\$ 2.273,57	R\$ 2.296,31
Nível	109	110	111	112	113	114
Diferença	R\$ 22,96	R\$ 23,19	R\$ 23,42	R\$ 23,66	R\$ 23,90	R\$ 24,13
Vencimento	R\$ 2.319,27	R\$ 2.342,46	R\$ 2.365,89	R\$ 2.389,55	R\$ 2.413,44	R\$ 2.437,58
Nível	115	116	117	118	119	120
Diferença	R\$ 24,38	R\$ 24,62	R\$ 24,87	R\$ 25,11	R\$ 25,37	R\$ 25,62
Vencimento	R\$ 2.461,95	R\$ 2.486,57	R\$ 2.511,44	R\$ 2.536,55	R\$ 2.561,92	R\$ 2.587,54
Nível	121	122	123	124	125	126
Diferença	R\$ 25,88	R\$ 26,13	R\$ 26,40	R\$ 26,66	R\$ 26,93	R\$ 27,20
Vencimento	R\$ 2.613,41	R\$ 2.639,55	R\$ 2.665,94	R\$ 2.692,60	R\$ 2.719,53	R\$ 2.746,72
Nível	127	128	129	130	131	132
Diferença	R\$ 27,47	R\$ 27,74	R\$ 28,02	R\$ 28,30	R\$ 28,58	R\$ 28,87
Vencimento	R\$ 2.774,19	R\$ 2.801,93	R\$ 2.829,95	R\$ 2.858,26	R\$ 2.886,83	R\$ 2.915,70
Nível	133	134	135	136	137	138
Diferença	R\$ 29,16	R\$ 29,45	R\$ 29,74	R\$ 30,04	R\$ 30,34	R\$ 30,64
Vencimento	R\$ 2.944,86	R\$ 2.974,31	R\$ 3.004,05	R\$ 3.034,09	R\$ 3.064,43	R\$ 3.095,07
Nível	139	140	141	142	143	144
Diferença	R\$ 30,95	R\$ 31,26	R\$ 31,57	R\$ 31,89	R\$ 32,21	R\$ 32,53
Vencimento	R\$ 3.126,03	R\$ 3.157,29	R\$ 3.188,86	R\$ 3.220,75	R\$ 3.252,95	R\$ 3.285,48
Nível	145	146	147	148	149	150
Diferença	R\$ 32,85	R\$ 33,18	R\$ 33,52	R\$ 33,85	R\$ 34,19	R\$ 34,53
Vencimento	R\$ 3.318,34	R\$ 3.351,52	R\$ 3.385,04	R\$ 3.418,89	R\$ 3.453,08	R\$ 3.487,61
Nível	151	152	153	154	155	156
Diferença	R\$ 34,88	R\$ 35,22	R\$ 35,58	R\$ 35,93	R\$ 36,29	R\$ 36,66
Vencimento	R\$ 3.522,48	R\$ 3.557,71	R\$ 3.593,29	R\$ 3.629,22	R\$ 3.665,51	R\$ 3.702,17
Nível	157	158	159	160	161	162
Diferença	R\$ 37,02	R\$ 37,39	R\$ 37,77	R\$ 38,14	R\$ 38,52	R\$ 38,91
Vencimento	R\$ 3.739,19	R\$ 3.776,58	R\$ 3.814,35	R\$ 3.852,49	R\$ 3.891,01	R\$ 3.929,92
Nível	163	164	165	166	167	168
Diferença	R\$ 39,30	R\$ 39,69	R\$ 40,09	R\$ 40,49	R\$ 40,89	R\$ 41,30
Vencimento	R\$ 3.969,22	R\$ 4.008,91	R\$ 4.049,00	R\$ 4.089,49	R\$ 4.130,39	R\$ 4.171,69
Nível	169	170	171	172	173	174
Diferença	R\$ 41,72	R\$ 42,13	R\$ 42,56	R\$ 42,98	R\$ 43,41	R\$ 43,84
Vencimento	R\$ 4.213,41	R\$ 4.255,54	R\$ 4.298,10	R\$ 4.341,08	R\$ 4.384,49	R\$ 4.428,34
Nível	175	176	177	178	179	180
Diferença	R\$ 44,28	R\$ 44,73	R\$ 45,17	R\$ 45,63	R\$ 46,08	R\$ 46,54
Vencimento	R\$ 4.472,62	R\$ 4.517,35	R\$ 4.562,52	R\$ 4.608,14	R\$ 4.654,23	R\$ 4.700,77
Nível	181	182	183	184	185	186
Diferença	R\$ 47,01	R\$ 47,48	R\$ 47,95	R\$ 48,43	R\$ 48,92	R\$ 49,41
Vencimento	R\$ 4.747,78	R\$ 4.795,25	R\$ 4.843,21	R\$ 4.891,64	R\$ 4.940,55	R\$ 4.989,96

Nível	187	188	189	190	191	192
Diferença	R\$ 49,90	R\$ 50,40	R\$ 50,90	R\$ 51,41	R\$ 51,93	R\$ 52,44
Vencimento	R\$ 5.039,86	R\$ 5.090,28	R\$ 5.141,16	R\$ 5.192,57	R\$ 5.244,50	R\$ 5.296,94
Nível	193	194	195	196	197	198
Diferença	R\$ 52,97	R\$ 53,50	R\$ 54,03	R\$ 54,57	R\$ 55,12	R\$ 55,67
Vencimento	R\$ 5.349,91	R\$ 5.403,41	R\$ 5.457,45	R\$ 5.512,02	R\$ 5.567,14	R\$ 5.622,81
Nível	199	200	201	202	203	204
Diferença	R\$ 56,23	R\$ 56,79	R\$ 57,36	R\$ 57,93	R\$ 58,51	R\$ 59,10
Vencimento	R\$ 5.679,04	R\$ 5.735,83	R\$ 5.793,19	R\$ 5.851,12	R\$ 5.909,63	R\$ 5.968,73
Nível	205	206	207	208	209	210
Diferença	R\$ 59,69	R\$ 60,28	R\$ 60,89	R\$ 61,50	R\$ 62,11	R\$ 62,73
Vencimento	R\$ 6.028,42	R\$ 6.088,70	R\$ 6.149,59	R\$ 6.211,08	R\$ 6.273,19	R\$ 6.335,93
Nível	211	212	213	214	215	216
Diferença	R\$ 63,36	R\$ 63,99	R\$ 64,63	R\$ 65,28	R\$ 65,93	R\$ 66,59
Vencimento	R\$ 6.399,28	R\$ 6.463,29	R\$ 6.527,91	R\$ 6.593,19	R\$ 6.659,12	R\$ 6.725,71
Nível	217	218	219	220	221	222
Diferença	R\$ 67,26	R\$ 67,93	R\$ 68,61	R\$ 69,30	R\$ 69,99	R\$ 70,69
Vencimento	R\$ 6.792,97	R\$ 6.860,90	R\$ 6.929,51	R\$ 6.998,80	R\$ 7.068,79	R\$ 7.139,48
Nível	223	224	225	226	227	228
Diferença	R\$ 71,39	R\$ 72,11	R\$ 72,83	R\$ 73,56	R\$ 74,29	R\$ 75,04
Vencimento	R\$ 7.210,87	R\$ 7.282,98	R\$ 7.355,81	R\$ 7.429,37	R\$ 7.503,68	R\$ 7.578,70
Nível	229	230	231	232	233	234
Diferença	R\$ 75,79	R\$ 76,54	R\$ 77,31	R\$ 78,08	R\$ 78,86	R\$ 79,65
Vencimento	R\$ 7.654,48	R\$ 7.731,03	R\$ 7.808,34	R\$ 7.886,43	R\$ 7.965,29	R\$ 8.044,94
Nível	235	236	237	238	239	240
Diferença	R\$ 80,45	R\$ 81,25	R\$ 82,07	R\$ 82,89	R\$ 83,72	R\$ 84,55
Vencimento	R\$ 8.125,39	R\$ 8.206,65	R\$ 8.288,71	R\$ 8.371,60	R\$ 8.455,32	R\$ 8.539,87
Nível	241	242	243	244	245	246
Diferença	R\$ 85,40	R\$ 86,25	R\$ 87,12	R\$ 87,99	R\$ 88,87	R\$ 89,75
Vencimento	R\$ 8.625,27	R\$ 8.711,52	R\$ 8.798,64	R\$ 8.886,62	R\$ 8.975,49	R\$ 9.065,24
Nível	247	248	249	250	251	252
Diferença	R\$ 90,65	R\$ 91,56	R\$ 92,47	R\$ 93,40	R\$ 94,33	R\$ 95,28
Vencimento	R\$ 9.155,90	R\$ 9.247,46	R\$ 9.339,93	R\$ 9.433,33	R\$ 9.527,68	R\$ 9.622,94
Nível	253	254	255	256	257	258
Diferença	R\$ 96,23	R\$ 97,19	R\$ 98,16	R\$ 99,15	R\$ 100,14	R\$ 101,14
Vencimento	R\$ 9.719,17	R\$ 9.816,36	R\$ 9.914,52	R\$ 10.013,67	R\$ 10.113,81	R\$ 10.214,94
Nível	259	260	261	262	263	264
Diferença	R\$ 102,15	R\$ 103,17	R\$ 104,20	R\$ 105,24	R\$ 106,30	R\$ 107,36
Vencimento	R\$ 10.317,09	R\$ 10.420,26	R\$ 10.524,47	R\$ 10.629,71	R\$ 10.736,01	R\$ 10.843,37

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.

Nível	265	266	267	268	269	270
Diferença	R\$ 108,43	R\$ 109,52	R\$ 110,61	R\$ 111,72	R\$ 112,84	R\$ 113,96
Vencimento	R\$ 10.951,80	R\$ 11.061,32	R\$ 11.171,93	R\$ 11.283,65	R\$ 11.396,49	R\$ 11.510,45
Nível	271	272	273	274	275	276
Diferença	R\$ 115,10	R\$ 116,26	R\$ 117,42	R\$ 118,59	R\$ 119,78	R\$ 120,98
Vencimento	R\$ 11.625,56	R\$ 11.741,81	R\$ 11.859,23	R\$ 11.977,83	R\$ 12.097,60	R\$ 12.218,58
Nível	277	278	279	280	281	282
Diferença	R\$ 122,19	R\$ 123,41	R\$ 124,64	R\$ 125,89	R\$ 127,15	R\$ 128,42
Vencimento	R\$ 12.340,77	R\$ 12.464,17	R\$ 12.588,81	R\$ 12.714,70	R\$ 12.841,85	R\$ 12.970,27
Nível	283	284	285	286	287	288
Diferença	R\$ 129,70	R\$ 131,00	R\$ 132,31	R\$ 133,63	R\$ 134,97	R\$ 136,32
Vencimento	R\$ 13.099,97	R\$ 13.230,97	R\$ 13.363,28	R\$ 13.496,91	R\$ 13.631,88	R\$ 13.768,20
Nível	289	290	291	292	293	294
Diferença	R\$ 137,68	R\$ 139,06	R\$ 140,45	R\$ 141,85	R\$ 143,27	R\$ 144,71
Vencimento	R\$ 13.905,88	R\$ 14.044,94	R\$ 14.185,39	R\$ 14.327,25	R\$ 14.470,52	R\$ 14.615,22
Nível	295	296	297	298	299	300
Diferença	R\$ 146,15	R\$ 147,61	R\$ 149,09	R\$ 150,58	R\$ 152,09	R\$ 153,61
Vencimento	R\$ 14.761,37	R\$ 14.908,99	R\$ 15.058,08	R\$ 15.208,66	R\$ 15.360,75	R\$ 15.514,35
Nível	301	302	303	304	305	306
Diferença	R\$ 155,14	R\$ 156,69	R\$ 158,26	R\$ 159,84	R\$ 161,44	R\$ 163,06
Vencimento	R\$ 15.669,50	R\$ 15.826,19	R\$ 15.984,45	R\$ 16.144,30	R\$ 16.305,74	R\$ 16.468,80
Nível	307	308	309	310	311	312
Diferença	R\$ 164,69	R\$ 166,33	R\$ 168,00	R\$ 169,68	R\$ 171,37	R\$ 173,09
Vencimento	R\$ 16.633,49	R\$ 16.799,82	R\$ 16.967,82	R\$ 17.137,50	R\$ 17.308,87	R\$ 17.481,96
Nível	313	314	315	316	317	318
Diferença	R\$ 164,69	R\$ 166,33	R\$ 168,00	R\$ 169,68	R\$ 171,37	R\$ 173,09
Vencimento	R\$ 17.646,65	R\$ 17.812,98	R\$ 17.980,98	R\$ 18.150,66	R\$ 18.322,04	R\$ 18.495,12
Nível	319	320	321	322	323	324
Diferença	R\$ 164,69	R\$ 166,33	R\$ 168,00	R\$ 169,68	R\$ 171,37	R\$ 173,09
Vencimento	R\$ 18.659,81	R\$ 18.826,15	R\$ 18.994,15	R\$ 19.163,82	R\$ 19.335,20	R\$ 19.508,29

ANEXO II

CLASSES DO QUADRO PERMANENTE DE CARGOS

PREFEITURA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL BASE – GB	C/H/S	VAGAS
1	AUXILIAR DE OBRAS E SERVIÇOS	40	40
2	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	40	500
3	CARPINTEIRO	40	02
4	COZINHEIRO	40	50
5	ENCANADOR	40	03
6	JARDINEIRO	40	05
7	LAVADOR DE VEÍCULOS	40	02
8	OPERADOR DE MÁQUINA PESADA	40	15
9	OPERADOR DE MOTONIVELADORA	40	05
10	OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA E ESCAVADEIRA HIDRÁULICA	40	05
11	PADEIRO/CONFEITEIRO	40	05
12	PEDREIRO	40	15
13	PINTOR	40	08
14	SERVEnte	40	40

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL – GO	C/H/S	VAGAS
15	ELETRICISTA	40	10
16	MECÂNICO	40	05
17	MOTORISTA – CATEGORIA "D"	40	30
18	TELEFONISTA	30	15

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL FUNCIONAL – GF	C/H/S	VAGAS
19	AGENTE DE TRÂNSITO	40	25
20	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	40	250
21	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	40	150
22	AUXILIAR DE FARMÁCIA	40	50
23	AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL	40	20
122	CUIDADOR SOCIAL	40	13
24	DOCUMENTADOR ESCOLAR	40	50
25	EDUCADOR SOCIAL	40	50
26	ESTOQUISTA REPOSITOR	40	30
27	FISCAL DE TRANSPORTES	40	10
28	INTERPRETE DE LINGUA BRASILEIRA DE SINAIS – LIBRAS	40	02
29	PROFESSOR DE MÚSICA	40	02

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO – GT	C/H/S	VAGAS
30	ANALISTA DE SUPORTE	40	10



31	FISCAL DE OBRAS E POSTURAS	40	05
32	TÉCNICO AGROPECUÁRIO	40	05
33	TÉCNICO EM CONTROLE ADMINISTRATIVO	40	25
34	TÉCNICO EM CONTROLE AMBIENTAL	40	02
35	TÉCNICO EM CONTROLE CONTÁBIL	40	20
36	TÉCNICO EM CONTROLE DE OBRAS, ORÇAMENTOS E PROJETOS	40	02
37	TÉCNICO EM CONTROLE DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA	40	05
38	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	40	200
39	TÉCNICO EM RADIOLOGIA	24	20
40	TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL	40	20
41	TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	40	05
42	TOPÓGRAFO	40	02

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA – GE	C/H/S	VAGAS
43	ADMINISTRADOR	40	03
44	ANALISTA DE SISTEMAS	40	02
45	ARQUITETO E URBANISTA	40	04
46	ASSISTENTE SOCIAL – 30 HORAS	30	30
47	AUDITOR FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS	40	15
48	BIBLIOTECÁRIO	40	02
49	BIÓLOGO	40	01
50	CIRURGIÃO DENTISTA	40	20
51	CONTADOR	40	06
52	ECONOMISTA	40	01
53	ENFERMEIRO	40	100
54	ENGENHEIRO AGRIMENSOR	40	01
55	ENGENHEIRO AGRÔNOMO	40	02
56	ENGENHEIRO CIVIL	40	15
57	ENGENHEIRO FLORESTAL	40	01
58	FARMACÊUTICO BIOQUÍMICO	40	15
59	FISIOTERAPEUTA – 30 HORAS	30	05
60	FONOAUDIÓLOGO	40	06
61	MAESTRO	40	01
62	MÉDICO GINECOLOGISTA E OBSTETRA – PLANTONISTA	12*36	07
63	MÉDICO ANESTESISTA – PLANTONISTA	12*36	07
64	MÉDICO AUDITOR	20	03
65	MÉDICO CARDIOLOGISTA – PLANTONISTA	12*36	07
66	MÉDICO CIRURGIÃO GERAL – PLANTONISTA	12*36	07
67	MÉDICO CIRURGIÃO PEDIÁTRICO – PLANTONISTA	12*36	07
68	MÉDICO CLÍNICO GERAL – 20 HORAS	20	10
69	MÉDICO CLÍNICO GERAL – 40 HORAS	40	10
70	MÉDICO CLÍNICO GERAL – PLANTONISTA	12*36	30

71	MÉDICO DA FAMÍLIA	40	30
72	MÉDICO DO TRABALHO	20	02
73	MÉDICO GINECOLOGISTA E OBSTETRA – 40 HORAS	40	03
74	MÉDICO INFECTOLOGISTA	40	02
75	MÉDICO INTENSIVISTA – PLANTONISTA	12*36	07
76	MÉDICO NEUROLOGISTA – PLANTONISTA	12*36	07
77	MÉDICO OFTALMOLOGISTA	40	02
78	MÉDICO ORTOPEDISTA – PLANTONISTA	12*36	07
79	MÉDICO PEDIATRA	40	20
80	MÉDICO PSIQUIATRA	20	06
81	NUTRICIONISTA	40	06
82	PROCURADOR DO MUNICÍPIO	40	10
106	PEDAGOGO SOCIAL	40	05
83	PROFESSOR DE ARTE	20	10
84	PROFESSOR DE DANÇA – BALLET	20	04
85	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA	20	60
86	PROFESSOR DE TEATRO	20	04
87	PSICÓLOGO	40	20
88	QUÍMICO AMBIENTAL	40	02
89	SOCIÓLOGO	40	01
90	TERAPEUTA OCUPACIONAL	30	05
91	VETERINÁRIO	40	10





ANEXO III

CLASSES DO QUADRO SUPLEMENTAR DE CARGOS
PREFEITURA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE

CLASSE	CARGOS EM EXTINÇÃO	C/H/S
92	AGENTE DE SAÚDE	40
93	AGENTE SOCIAL	40
94	ASSISTENTE SOCIAL – 40 HORAS	40
95	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40
96	BABÁ	40
97	FISIOTERAPEUTA – 40 HORAS	40
98	GUARDIÃO	40
99	INSPETOR DE ALUNOS	40
100	MOTORISTA	40
101	MOTORISTA DE AMBULÂNCIA	40
102	MOTORISTA DE ÔNIBUS ESCOLAR	40
103	MOTORISTA DE VEÍCULOS PESADOS	40
104	OPERADOR DE TRATOR AGRÍCOLA	40
105	ORIENTADOR EDUCACIONAL	40
107	PROFESSOR DE ARTES PLÁSTICAS	20
108	SERVENTE DE PEDREIRO	40
109	SUPERVISOR ESCOLAR	40
110	TÉCNICO EM CONTROLE ADMINISTRATIVO – TÉCNICO EM CADASTRO IMOBILIÁRIO	40
111	TÉCNICO EM CONTROLE ADMINISTRATIVO – TÉCNICO EM COMPRAS E LICITAÇÕES	40
112	TÉCNICO EM CONTROLE ADMINISTRATIVO – TÉCNICO EM PATRIMÔNIO	40
113	TÉCNICO EM CONTROLE ADMINISTRATIVO – TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS	40
114	TERAPEUTA OCUPACIONAL – 40 HORAS	40

ANEXO IV

CLASSES DO QUADRO PERMANENTE E SUPLEMENTAR DE CARGOS
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE FAZENDA RIO GRANDE -
FAZPREV

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL BASE – GB	C/H/S	VAGAS
115	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	40	03

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL FUNCIONAL – GF	C/H/S	VAGAS
116	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	40	03

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO – GT	C/H/S	VAGAS
117	TÉCNICO EM CONTROLE CONTÁBIL	40	01
118	TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS	40	01

CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA – GE	C/H/S	VAGAS
119	ADVOGADO	20	01

CLASSE	CARGOS EM EXTINÇÃO - SUPLEMENTAR	C/H/S
120	TÉCNICO EM CONTROLE DE INFORMÁTICA	40
121	TÉCNICO EM CONTROLE INTERNO	40

ANEXO V

A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 1 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 2 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 3 terá como Padrão de Vencimento o Nível 37; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 4 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 5 terá como Padrão de Vencimento o Nível 37; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 6 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 7 terá como Padrão de Vencimento o Nível 26; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 8 terá como Padrão de Vencimento o Nível 66; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 9 terá como Padrão de Vencimento o Nível 102; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 10 terá como Padrão de Vencimento o Nível 83; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 11 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 12 terá como Padrão de Vencimento o Nível 66; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 13 terá como Padrão de Vencimento o Nível 37; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 14 terá como Padrão de Vencimento o Nível 26; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 15 terá como Padrão de Vencimento o Nível 82; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 16 terá como Padrão de Vencimento o Nível 70; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 17 terá como Padrão de Vencimento o Nível 52; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 18 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 19 terá como Padrão de Vencimento o Nível 50; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 20 terá como Padrão de Vencimento o Nível 35; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 21 terá como Padrão de Vencimento o Nível 42; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 22 terá como Padrão de Vencimento o Nível 5; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 23 terá como Padrão de Vencimento o Nível 5; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 24 terá como Padrão de Vencimento o Nível 35; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 25 terá como Padrão de Vencimento o Nível 35; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 26 terá como Padrão de Vencimento o Nível 26; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 27 terá como Padrão de Vencimento o Nível 65; A Classe de Cargo composta por Cargo de

Carreira pertencente a Classe 28 terá como Padrão de Vencimento o Nível 30; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 29 terá como Padrão de Vencimento o Nível 78; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 30 terá como Padrão de Vencimento o Nível 95; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 31 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 32 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 33 terá como Padrão de Vencimento o Nível 95; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 34 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 35 terá como Padrão de Vencimento o Nível 117; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 36 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 37 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 38 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 39 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 40 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 41 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 42 terá como Padrão de Vencimento o Nível 77; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 43 terá como Padrão de Vencimento o Nível 169; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 44 terá como Padrão de Vencimento o Nível 169; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 45 terá como Padrão de Vencimento o Nível 169; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 46 terá como Padrão de Vencimento o Nível 83; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 47 terá como Padrão de Vencimento o Nível 117; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 48 terá como Padrão de Vencimento o Nível 111; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 49 terá como Padrão de Vencimento o Nível 123; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 50 terá como Padrão de Vencimento o Nível 179; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 51 terá como Padrão de Vencimento o Nível 169; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 52 terá como Padrão de Vencimento o Nível 169; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 53 terá como Padrão de Vencimento o Nível 123; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 54 terá como Padrão de Vencimento o Nível 140; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 55 terá como Padrão de Vencimento o Nível 140; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 56 terá como Padrão de Vencimento o Nível 169; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 57 terá como Padrão de Vencimento o

Nível 140; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 58 terá como Padrão de Vencimento o Nível 111; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 59 terá como Padrão de Vencimento o Nível 83; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 60 terá como Padrão de Vencimento o Nível 111; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 61 terá como Padrão de Vencimento o Nível 123; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 62 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 63 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 64 terá como Padrão de Vencimento o Nível 179; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 65 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 66 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 67 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 68 terá como Padrão de Vencimento o Nível 179; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 69 terá como Padrão de Vencimento o Nível 257; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 70 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 71 terá como Padrão de Vencimento o Nível 257; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 72 terá como Padrão de Vencimento o Nível 179; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 73 terá como Padrão de Vencimento o Nível 257; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 74 terá como Padrão de Vencimento o Nível 257; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 75 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 76 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 77 terá como Padrão de Vencimento o Nível 257; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 78 terá como Padrão de Vencimento o Nível 3; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 79 terá como Padrão de Vencimento o Nível 257; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 80 terá como Padrão de Vencimento o Nível 179; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 81 terá como Padrão de Vencimento o Nível 111; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 82 terá como Padrão de Vencimento o Nível 207; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 83 terá como Padrão de Vencimento o Nível 8; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 84 terá como Padrão de Vencimento o Nível 9; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 85 terá como Padrão de Vencimento o Nível 8; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 86 terá como Padrão de Vencimento o Nível 9; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a

Classe 87 terá como Padrão de Vencimento o Nível 111; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 88 terá como Padrão de Vencimento o Nível 134; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 89 terá como Padrão de Vencimento o Nível 111; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 90 terá como Padrão de Vencimento o Nível 83; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 91 terá como Padrão de Vencimento o Nível 111; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 92 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 93 terá como Padrão de Vencimento o Nível 35; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 94 terá como Padrão de Vencimento o Nível 112; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 95 terá como Padrão de Vencimento o Nível 35; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 96 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 97 terá como Padrão de Vencimento o Nível 112; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 98 terá como Padrão de Vencimento o Nível 20; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 99 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 100 terá como Padrão de Vencimento o Nível 19; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 101 terá como Padrão de Vencimento o Nível 26; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 102 terá como Padrão de Vencimento o Nível 32; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 103 terá como Padrão de Vencimento o Nível 32; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 104 terá como Padrão de Vencimento o Nível 66; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 105 terá como Padrão de Vencimento o Nível 100; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 106 terá como Padrão de Vencimento o Nível 71; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 107 terá como Padrão de Vencimento o Nível 8; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 108 terá como Padrão de Vencimento o Nível 26; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 109 terá como Padrão de Vencimento o Nível 100; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 110 terá como Padrão de Vencimento o Nível 65; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 111 terá como Padrão de Vencimento o Nível 65; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 112 terá como Padrão de Vencimento o Nível 65; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 113 terá como Padrão de Vencimento o Nível 65; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 114 terá como Padrão de Vencimento o Nível 112; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 115 terá como Padrão de Vencimento o Nível 1; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 116 terá como Padrão

de Vencimento o Nível 35;A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 117 terá como Padrão de Vencimento o Nível 117; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 118 terá como Padrão de Vencimento o Nível 95; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 119 terá como Padrão de Vencimento o Nível 138;A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 120 terá como Padrão de Vencimento o Nível 95; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 121 terá como Padrão de Vencimento o Nível 117; A Classe de Cargo composta por Cargo de Carreira pertencente a Classe 122 terá como Padrão de Vencimento o Nível 66.

ganga
pp

al

HEA
⊖
⊕

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 03/2014
DE 10 DE ABRIL DE 2014.

JUSTIFICATIVA

Trata o presente Projeto de Lei Complementar n. 03/2014, de 10 de abril de 2014, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Poder Executivo, da Administração Direta e do Instituto de Previdência do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná, institui novos níveis de vencimento e estabelece normas gerais de enquadramento e de crescimento.

O nascedouro do presente Projeto de Lei Complementar se deu com a nomeação da Comissão para Revisão do Estatuto dos Servidores Públicos e do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná, instituída através da Portaria n. 133, de 03 de junho de 2013.

A referida Comissão foi constituída por servidores estatutários de todas as Secretarias do Município de Fazenda Rio Grande e apresentou sua proposta por meio de Processo Administrativo, no qual apresentou o estudo por ela realizado e minuta de anteprojeto de Lei Complementar, para a confecção do novo plano de cargos e remuneração dos servidores públicos do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná.

Importante apresentar neste momento um apanhado das evoluções de carreira funcional dos cargos vinculados a esta Administração Municipal, conforme passaremos a expor.

Nesse contexto ao analisar o ordenamento jurídico desta municipalidade verificou-se que no ano de 2005 foi aprovada a Lei Municipal n.º 279/2005 a qual tratava sobre o plano de carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Fazenda Rio Grande. Assim, o magistério municipal foi o grupo de servidores que primeiro recebeu legislação específica de sua carreira.

Após, no ano de 2007, a Câmara Municipal de Fazenda Rio Grande, Paraná, aprovou a Lei Complementar n.º 22/2007, a qual dispõe sobre a organização do quadro da Guarda Municipal da Prefeitura da Fazenda Rio Grande e instituiu o plano de cargo e carreira criando, por fim, nova escala de vencimentos além de conferir outras providências, valorizando assim a carreira da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande.

Já no ano seguinte, ou seja, em 2008 ocorreu a entrada em vigor da Lei Complementar n.º 27/2008 – datada de 31 março de 2008 – a qual criou o plano de carreira, cargos e salários para os servidores públicos municipais integrantes dos grupos ocupacionais básico, médio-técnico e superior do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná. Logo, tal legislação foi a primeira a tratar do plano de carreira dos servidores do quadro geral. Ainda, frisamos o fato de que este foi o primeiro plano que surgiu para valorizar o quadro geral de servidores, somente 18 (dezoito) anos após a criação deste Município de Fazenda Rio Grande.

Deve-se observar que a referida Lei Complementar até a presente data não sofreu qualquer alteração substancial, encontrando-se estagnada, e por consequência tornando estagnadas as carreiras dos servidores ocupantes do quadro geral de servidores do Município.

Ainda no ano de 2008, na mesma data de 31 de março de 2008, foi aprovada e sancionada a Lei Complementar n. 28/2008, a qual concede aumento de vencimento aos integrantes do quadro de pessoal permanente do Magistério Público Municipal.

Já no ano de 2010, por meio da Lei Complementar n. 36, 05 de março de 2010, a qual alterou a Lei Complementar n. 22/2007, houve nova reformulação da carreira da Guarda Municipal, sendo que a elaboração daquela Lei já contou com a participação de servidores.

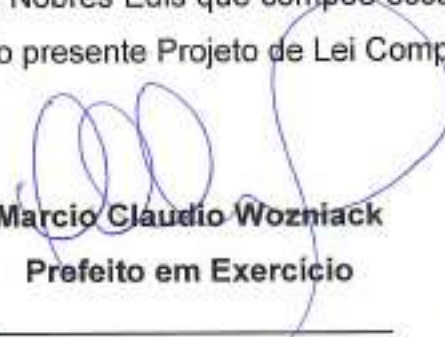
No dia 02 de abril de 2012, foi sancionada a Lei Complementar n. 48/2012, a qual dispõe sobre o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Fazenda Rio Grande, Estado do Paraná. A elaboração do Projeto de Lei que culminou na referida Lei, teve ampla participação da administração pública, dos membros do Sindicato (APP) e dos servidores da categoria (magistério).


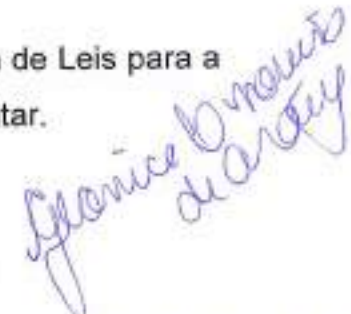
Finalmente, com o advento da Lei Complementar n. 60, de 28 de fevereiro de 2013, houve nova valorização da categoria dos Guardas Municipais, especificamente em seus artigos 21 e 22, a qual surtirá efeitos até o ano de 2016.

Neste momento apresentamos às Vossa Excelências o presente Projeto de Lei Complementar sob o número 03/2014, no qual se busca a valorização dos servidores concursados do quadro geral do Município, trazendo benefícios, mas também exigindo daqueles permanente busca por atualização de conhecimento, através de cursos, palestras, seminários, estudos, sempre objetivando a melhoria no desenvolvimento de suas atribuições e funções no cargo público, gerando por conseguinte uma excelência na prestação do serviço público municipal, bem como reduzir a rotatividade de servidores concursados em diversas áreas de atuação da administração pública.

A presente justificativa é baseada no histórico apresentado pela Comissão instituída pela Portaria n. 133/2013.

Assim, solicito o apoio dos Nobres Edis que compõe essa Casa de Leis para a deliberação e aprovação do presente Projeto de Lei Complementar.


Marcio Claudio Wozniack
Prefeito em Exercício



Fabiana P. Andrezejewicz

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO



Foi requerido, pela comissão instituída pela Portaria municipal n.º 133/2013, por meio do Processo Administrativo n.º 22514/13 o estudo de impacto orçamentário para verificação da viabilidade de aplicação do novo plano de cargos, salários e remuneração dos servidores públicos municipais de Fazenda Rio Grande/PR.

O processo foi recebido e analisado por esta Unidade de Controle Interno, a qual simulou diversas hipóteses para comparação e obteve os seguintes índices:

SIMULAÇÃO I – HIPÓTESE DE NÃO APLICAÇÃO DO CRESCIMENTO HORIZONTAL JÁ PREVISTO NA LEI COMPLEMENTAR N.º 27/2008. (HIPÓTESE ILEGAL UTILIZADA SOMENTE PARA FINS COMPARATIVOS).

ANO	ÍNDICE
2014	48,40%
2015	47,87%
2016	46,08%

SIMULAÇÃO II – HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DO CRESCIMENTO HORIZONTAL JÁ PREVISTO NA LEI COMPLEMENTAR N.º 27/2008.

ANO	ÍNDICE
2014	49,37%
2015	49,10%
2016	47,25%

SIMULAÇÃO III – HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DO CRESCIMENTO HORIZONTAL JÁ PREVISTO NA LEI COMPLEMENTAR N.º 27/2008 – COM A PREVISÃO DE CONTRATAÇÃO DE NOVOS PROFESSORES 40 HORAS.

ANO	ÍNDICE
2014	50,79%
2015	50,90%
2016	48,96%

SIMULAÇÃO IV – HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DO NOVO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO.

ANO	ÍNDICE
2014	49,12%
2015	48,92%
2016	47,12%



SIMULAÇÃO V – HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DO NOVO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO - COM A PREVISÃO DE CONTRATAÇÃO DE NOVOS PROFESSORES 40 HORAS.

ANO	ÍNDICE
2014	50,54%
2015	51,34%
2016	50,53%

SIMULAÇÃO VI – HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DO NOVO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO - COM APLICAÇÃO DO MESMO EM 2015 PARA OS GRUPOS OCUPACIONAIS FUNCIONAL E TÉCNICO E EM 2016 PARA O GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA.

ANO	ÍNDICE
2014	49,12%
2015	49,02%
2016	47,35%

SIMULAÇÃO VII – HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DO NOVO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO - COM APLICAÇÃO DO MESMO EM 2015 PARA OS GRUPOS OCUPACIONAIS FUNCIONAL E TÉCNICO E EM 2016 PARA O GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA - COM A PREVISÃO DE CONTRATAÇÃO DE NOVOS PROFESSORES 40 HORAS.

ANO	ÍNDICE
2014	50,54%
2015	51,44%
2016	50,76%

Diante das simulações acima ilustradas passamos a tecer as seguintes considerações:

- Nas simulações III, V, e VII foi utilizado como parâmetro a contratação de 110 (cento e dez) "Professores 40 Horas" no mês de julho de 2014 e mais 110 (cento e dez) "Professores 40 Horas" no mês de janeiro de 2015. Estas simulações estão prevendo o gasto máximo com as contratações.
- Em todos os cálculos foi observado como parâmetro o quadro atual de servidores ativos desta Municipalidade, assim não abrindo margem para aumento real do quadro de servidores.
- Novas admissões de servidores, bem como revisão de outros planos de carreira dependerão de aumento real de arrecadação/receita, ressaltando-se que mesmo

com o não implemento do novo plano de cargos, salários e remuneração do quadro geral deverá ser observado o crescimento horizontal, previsto no Complementar n.º 27/2008 em maio de 2014, o que da mesma forma acarretará na dependência de aumento real de arrecadação/receita para a revisão de outros planos de carreira.



CONCLUSÕES:

- a) a aplicação do novo plano é viável, considerado o atual quadro de servidores ativos do Município;
- b) a aplicação do novo plano é viável, considerado o atual quadro de servidores ativos do Município, bem como a contratação de 110 (cento e dez) "Professores – 40 Horas" para julho de 2014;
- c) a aplicação do novo plano é viável, considerado o atual quadro de servidores ativos do Município, bem como a contratação de 110 (cento e dez) "Professores – 40 Horas" para julho de 2014, 55 (cinquenta e cinco) "Professores – 40 Horas" para janeiro de 2015 e 55 (cinquenta e cinco) "Professores – 40 Horas" para janeiro de 2016;
- d) a aplicação do novo plano é mais viável do que a aplicação do plano antigo, fato comprovado pela redução do índice com a aplicação do novo plano, desde que seja fracionada a contratação de novos "Professores 40 Horas" conforme acima mencionado.

Fazenda Rio Grande, 07 de abril de 2014.


Givanildo Francisco Pego
Controle Interno
Mat. 349543
CPF 017.638.939-36

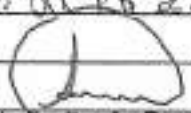


Protocolo nº 22.524/23 Requerente Comissão de Revisão do Plano Geral
Ofício nº 1

A presente Comissão de Revisão do Plano Geral das
Serviços Municipais, instituída pela Portaria nº 133
Uma cópia desta conferência encontra-se nos cálculos anexos
dos, pela Administração, quanto ao imposto uticomer-
tais, bem como dos cálculos do plano que submetido, em
processo administrativo.

Por fim, encaminhando-se a versão final do plano
junto com os cálculos de imposto para a apreciação
do chefe do Executivo Municipal.

Solicitamos e bem como ficamos a todos os cargo-
nentes sobre a comissão que a aplicação de novo plano
chega-se a um índice de 49,17%. Os dados que se
mantiveram a aplicação do plano em vigor. Tem-se
um índice praticamente idêntico em função da
aplicação de percentual de 3% nos valores
de 70% (setenta por cento) da folha de salários e outros
restos margem para índice de limite, média de
de 31,3% - Artigo 18 da L.R.F. Informa-se, ainda,
que há uma margem de R\$ 2.900.000,00 (dois milhões e nove
centos mil reais) para a execução dos planos e novos
contratos.


João Paulo Portella
Matrícula 351.824
OAB/PR 44.417

Presidente da Comissão do Plano Geral

- 1- José Wagner IAPRES - Matrícula: 22430x
- 2- Valeri Slachuk - matrícula 114301
- 3- Joice Sodk - matrícula 352960
- 4- Juliana P. Andrezejewicz - matrícula 350624
- 5- Camilla Pirina Valentini
- 6- Genice Quiza Marcia de Araujo
- 7- Julio Cesar de Vas N. da Silva