



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

DECRETO REGULAMENTAR Nº 22.691 DE 23 DE DEZEMBRO DE 2015

Regulamenta os critérios de progressão e promoção de que trata a Lei nº 1881, de 05 de abril de 2012, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Quadro Geral da Prefeitura Municipal de Telêmaco Borba.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Ficam regulamentados nos termos do presente Decretos critérios de progressão e promoção para fins de organização das Carreiras e respectivas remunerações, nos termos do disposto no art. 66 da Lei 1.881, de 05 de abril de 2012 que instituiu o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais vinculados ao Quadro Geral da Prefeitura Municipal de Telêmaco Borba, Estado do Paraná.

Art. 2º Observa-se o disposto na Lei Municipal nº 1881 de 05 de abril de 2012 que estabelece normas gerais sobre o enquadramento, tabela de vencimentos e estrutura dos cargos públicos municipais.

Art. 3º Somente são regulados por este Decreto os cargos de provimento efetivo.

Art. 4º Os servidores da parte suplementar concorrem ao instituto da progressão.

Art. 5º Não se aplica o disposto no presente Decreto:

I – aos servidores do quadro próprio do Magistério regulado pela Lei nº 1.866, de 08 de março de 2012;

II – aos servidores do quadro próprio da Procuradoria Geral do Município regulado pela Lei nº 1.592, de 27 de abril de 2007.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO QUADRO GERAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Art. 6º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais tem os seguintes objetivos:



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

I - aperfeiçoar e valorizar os servidores públicos municipais, através da remuneração condigna com o desempenho, produtividade, comprometimento, qualificação profissional e qualidade do serviço público prestado;

II – valorizar e estimular a participação do servidor em ações integrativas e sociais;

III – reconhecer e valorizar o dinamismo, a disposição, mobilização, inovação, comprometimento, solidariedade e a liderança;

IV – assegurar oportunidades de crescimento profissional, pessoal e de afirmação social do servidor.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 7º Para o efeito deste Decreto considera-se:

I – cargo público: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, sujeito a regime jurídico de direito público, criado por lei, com denominação própria e número certo;

II – carreira: é a estruturação dos cargos em classes;

III – classe: são os graus dos cargos, hierarquizados em carreira, que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional;

IV – nível: é o símbolo atribuído ao conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de dificuldade, complexidade e responsabilidade, visando determinar a faixa de vencimentos a eles correspondentes;

V – assiduidade: é o dever de presença física do servidor público na repartição administrativa em que estiver lotado, durante o horário de expediente, salvo os casos em que o próprio exercício profissional exigir que o servidor se ausente;

VI – deveres implícitos: obrigações do servidor público em conformidade com os princípios do Direito Administrativo, ante a impossibilidade de se prever na legislação todos os casos inerentes à condição de servidor público;

VII – habilitação ou titulação: é a formação acadêmica que o servidor possui ou poderá ter, de acordo com a legislação educacional;



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

VIII – área de atuação: são as atribuições sintéticas e típicas de cada cargo, compatíveis com a formação e experiência profissional, que estão descritas no Anexo VI da Lei nº 1881 de 05 de abril de 2012;

IX – atribuições típicas: são as atividades descritas no anexo VI da Lei nº 1881 de 05 de abril de 2012 de acordo com cada área de atuação;

X – exercício das atribuições típicas com capacidade laborativa reduzida: é o exercício das atribuições descritas no Anexo VI da Lei nº 1881 de 05 de abril de 2012 de forma compatível ao seu estado de saúde, desde que atestado pelo serviço de medicina do trabalho da Administração;

XI – função: é a atribuição ou conjunto de atribuições que a Administração Pública confere a cada categoria profissional de forma definitiva ou individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais;

XII – quadro geral: são os cargos dos grupos ocupacionais descritos no art. 3º, § 1º da Lei nº 1881 de 05 de abril de 2012.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 8º A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída por 7 (sete) membros, sendo 3 (três) designados pelo Prefeito Municipal de Telêmaco Borba e os demais eleitos pelos servidores municipais dentre os estáveis, com a atribuição de coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho e outras atribuições.

Art. 9º A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para substituição de seus participantes, o critério fixado no artigo anterior, não cabendo eleição sucessiva.

Art. 10º Na hipótese de impedimentos, proceder-se-á a substituição do membro, conforme critério do fixado no art. 9º deste Decreto.

Art. 11º A eleição dos membros da Comissão de Desenvolvimento Funcional será realizada todo mês de janeiro a cada triênio.

Art. 12º Terão direito a voto todos os servidores efetivos, não sendo obrigatória a participação nas eleições.

§ 1º Todos os votos têm o mesmo peso, independente do cargo público exercido.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

§ 2º Não poderão ser votados ou votarem os servidores exclusivamente ocupantes de cargos em comissão.

Art. 13º Os membros da Comissão de Desenvolvimento Funcional serão avaliados pelos chefes dos órgãos administrativos em que se encontram lotados.

Art. 14º A Comissão de Desenvolvimento Funcional reunir-se-á:

I – para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando aplicação do instituto da progressão;

II – para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da promoção, sempre que existirem vagas;

III – para verificar e propor solução para situações de conflito funcional, bem como indicar as necessidades de capacitação e treinamento de servidores, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;

IV – para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores e, face de divergências existentes no ato de avaliação funcional;

V – para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho, prevista no art. 41, § 4º da Constituição Federal;

VI – extraordinariamente, quando for necessário.

Art. 15º Compete ainda à Comissão de Desenvolvimento Funcional:

I – viabilizar junto à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração as informações e o rol de servidores aptos a serem avaliados anualmente para fins de progressão ou promoção, cuja Portaria deverá ser publicada no Órgão Oficial do Município no mês de junho de cada ano;

II – diligenciar junto à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração para fins de apuração de faltas, procedimentos disciplinares, pontualidade, tempo de serviço, participação em comissão, conselhos, e outras descritas neste instrumento;

III – orientar os servidores e as chefias sobre os procedimentos da avaliação de desempenho, instruindo sobre o preenchimento do formulário de Avaliação de Desempenho, bem como acompanhamento das avaliações;



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

IV – coordenar a distribuição e recolhimento do material de avaliação juntos aos servidores e as chefias de cada repartição administrativa, no prazo expresso no art. 23 deste Decreto;

V – orientar, coordenar e fiscalizar a avaliação de desempenho feita pelos servidores e pelas chefias;

VI – realizar os procedimentos de verificação de autenticidade dos gabaritos e ausência de nulidades, bem como da totalização da pontuação obtida pelos servidores;

VII – elaboração da lista de pontuação e encaminhamento à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, para fins de publicação.

Art. 16. A correção dos formulários de avaliação de desempenho constantes nos anexos deste decreto será feita preferencialmente através de software de correção de gabaritos.

Art. 17. Caberá à Comissão, no caso de divergência de 20% (vinte por cento) entre a nota do avaliador e a do avaliado, solicitar nova avaliação à chefia.

Parágrafo único. Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 18. O processo de desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá conforme condições estipuladas neste decreto, mediante:

I – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;

II – elaboração de plano de qualificação profissional;

Art. 19. A Avaliação de Desempenho será norteada pelos seguintes princípios:

I – participação democrática: a avaliação deve permitir a participação direta do avaliado;

II – objetividade: a avaliação deve seguir os critérios estipulados neste Decreto;

III – universalidade: todos os servidores do quadro efetivo da Administração devem ser avaliados, inclusive os que ocuparem cargo de direção ou chefia;

IV – transparência: a avaliação de desempenho deve ser pública, sendo facultado a qualquer servidor consultar o procedimento;



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

V - desenvolvimento: O resultado da avaliação deverá ser analisado no sentido de superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional;

VI- contraditório: o direito de defesa é assegurado ao avaliado;

VII – amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do servidor, que compreendem:

a) a formulação de políticas administrativas e sua aplicação para todos os setores da administração municipal;

b) o desempenho do profissional dentro de suas funções pertinentes;

c) a estrutura do órgão em que exerce a função;

d) os resultados de eficiência dos serviços de cada setor ou órgão da administração municipal.

Art. 20. As avaliações de desempenho serão preferencialmente realizadas no mês de julho, conforme as regras deste artigo.

§ 1º As avaliações de desempenho para Progressão e Promoção analisarão o período entre o primeiro dia do mês de julho e o último do mês de junho de cada ano.

§ 2º O rol de funcionários que progredirem ou promoverem na carreira será preferencialmente publicado no mês de agosto, com efeitos financeiros a partir do mês de setembro de cada ano.

§ 3º As avaliações de desempenho, para fins de Progressão, poderão analisar período diverso do citado no §1º deste artigo, quando servidor se enquadrar no critério de suspensão previsto no art. 27, § 1º e § 2º deste Decreto.

§ 4º O rol de funcionários que progredirem na carreira, conforme período do parágrafo anterior, será preferencialmente publicado no mês em que for concluída a avaliação de desempenho.

§ 5º O período de avaliação para Promoção não será postergado, podendo participar da concorrência para uma das Classes, apenas servidores aptos durante o início do interstício previsto no §1º deste artigo.

§ 6º Os servidores que forem aprovados no estágio probatório iniciarão a avaliação para Progressão no período citado no §1º deste artigo. (Redação dada pelo Decreto nº 23.391/2016)

Art. 21º A avaliação de desempenho para fins de progressão será apurada através dos critérios de efetividade, qualidade e experiência estabelecidos neste Decreto, que serão auferidos conforme os dados do órgão de recursos humanos.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

Parágrafo único. Quando for indicado nesse Decreto, a avaliação de desempenho também será realizada através do Formulário de Avaliação de Desempenho constante no Anexo I.

Art. 22º A avaliação de desempenho para fins de promoção será apurada através dos critérios de participação em projetos e políticas públicas, capacidade técnica, experiência e titulação, estabelecidos neste decreto, que serão auferidos conforme os dados do órgão de recursos humanos.

Parágrafo único. Quando for indicado nesse Decreto, a avaliação de desempenho também será realizada através dos Formulários de Avaliação de Desempenho constantes nos anexos II e III.

Art. 23º O Servidor e o Chefe Avaliador terão o prazo máximo de 2 (duas) horas para preencher e assinar os formulários de Avaliação de Desempenho, devolvendo-os à Comissão de Desenvolvimento Funcional ou seu membro.

§ 1º A Administração deve fixar edital em cada Secretaria onde serão informadas as datas de avaliação.

§ 2º A Comissão ou seu membro deverá realizar a entrega e recebimento dos formulários e gabaritos mediante protocolo assinado pelo Servidor e pelo Chefe Avaliador.

§ 3º O servidor será excluído do processo de avaliação caso se negue a preencher, assinar ou inutilize o gabarito.

§ 4º O servidor que não for encontrado em sua Secretária na data de avaliação deverá procurar a divisão de recursos humanos, no prazo de 05 (cinco) dias, para agendar nova avaliação.

§ 5º Nos casos de afastamento por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença na família a Comissão deve decidir a forma que realizará a avaliação.

§ 6º O servidor que desrespeitar o prazo deste artigo ou as regras deste decreto será eliminado do processo de avaliação, permanecendo na mesma classe e/ou nível de vencimento, até o próximo processo seletivo.

Art. 24º No caso de conflito entre os dados do formulário de Avaliação de Desempenho e os constantes no órgão de recursos humanos, prevalecerão os deste.

Art. 25º Em conformidade ao disposto no art. 67 da Lei nº 1881, de 05 de abril de 2012, a Administração fará provisão dos recursos orçamentários e financeiros indispensáveis à concessão de progressão e promoção.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

§ 1º Não havendo recursos orçamentários e/ou financeiros suficientes para a concessão de progressão ou promoção a todos os servidores que tiverem direito, a Prefeitura Municipal de Telêmaco Borba fará um escalonamento de pagamento, no qual terão preferência os servidores que contarem com os melhores resultados na Avaliação de Desempenho.

§ 2º Enquanto houver candidato que tenha adquirido direito aos institutos de progressão ou promoção e que por falta de recursos orçamentários e/ou financeiros tenha deixado de receber integralmente as vantagens financeiras, não poderão ser concedidas novas promoções e progressões.

Art. 26º Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir novo interstício de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração.

Art. 27º Não será concedida a progressão ou promoção ao servidor que:

- I - Estiver cumprindo sentença criminal; (N.R)
- II - Afastar-se para prestação de serviço militar;
- III - Estiver em disponibilidade;
- IV - Afastar-se para o exercício de mandato eletivo, salvo nos casos em que houver compatibilidade de horários;
- V - Estiver aposentado na data de publicação da Lei nº 1.881 de 05 de abril de 2012;
- VI - Não alcançar a pontuação mínima na avaliação de desempenho;
- VII - Ao servidor efetivo que estiver exercendo cargo comissionado em área de atuação distinta do cargo para o qual prestou concurso público;
- VIII - Ao servidor que aposentar antes de cumprir o interstício de 02 (dois) anos no biênio de avaliação em que se encontre;
- IX - Ao servidor efetivo que não estiver exercendo as atribuições ou funções do cargo para o qual prestou concurso público;
- X - Ao servidor que perder todos os pontos iniciais em uma determinada área de avaliação e tornar a praticar os atos tipificados como penalidade para tais condutas.
- XI - estiver gozando das seguintes licenças ou afastamentos durante o período de avaliação:
 - a) para concorrer a cargo eletivo;



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

- b) para tratar de interesse particular;
- c) para o desempenho de mandato classista;
- d) por motivo de afastamento do cônjuge;
- e) por motivo de doença em pessoa da família por tempo superior a 30 (trinta) dias no período de avaliação;
- f) estiver em licença para tratamento de saúde por um período superior a 90 (noventa) dias no período de avaliação;
- g) por acidente em serviço por um tempo superior a 90 (noventa) dias no período de avaliação;

§ 1º Nos casos previstos nas alíneas "f" e "g" do inciso anterior, o período em licença que ultrapassar o limite previsto nos dispositivos citados suspenderá o andamento da avaliação, por no máximo outros noventa dias 90 (noventa) dias, devendo o servidor trabalhar o tempo correspondente ao que o procedimento ficou suspenso.

§ 2º Serão excluídos do biênio de avaliação corrente, os servidores em que os períodos em licença para tratamento de saúde ou acidente em serviço ultrapassarem o prazo limite de suspensão expresso no parágrafo anterior, conforme o art. 26 deste Decreto.

§ 3º No caso previsto no parágrafo anterior a próxima avaliação observará a regra do art. 20, §1º (Redação dada pelo Decreto nº 25.308/2018)

Seção II Do Recurso

Art. 28º Do resultado da avaliação de desempenho poderá ser interposto recurso a Comissão de Desenvolvimento Funcional no prazo de 10 (dez) dias a contar da publicação no Boletim Oficial do Município, através do modelo de requerimento constante no anexo IV deste Decreto.

§ 1º O requerimento deverá ser acompanhado de razões recursais e dos documentos que comprovam o alegado pelo servidor.

§ 2º A avaliação de desempenho poderá ser impugnada em todo ou em parte.

§ 3º O servidor poderá alegar no recurso vício de procedimento ou quanto a materialidade da avaliação de desempenho.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

Art. 29º A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá o prazo de 10 dias para julgar o recurso, a contar da data de seu protocolo.

Parágrafo único. O resultado do julgamento deverá ser publicado no Boletim Oficial no prazo deste artigo.

Art. 30º Quando houver multiplicidade de recursos com fundamento em idêntico vício formal da avaliação de desempenho, a Comissão de Desenvolvimento Funcional admitirá um recurso representativo da controvérsia.

Parágrafo único. O julgamento do recurso paradigma aproveitará ou prejudicará os demais recursos que tratem do mesmo vício formal.

CAPÍTULO VI DA PROGRESSÃO

Art. 31º A Progressão é a passagem do servidor, que cumpra os requisitos deste Decreto, de um padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence.

Art. 32º A avaliação de desempenho para fins de progressão será realizada no prazo previsto no art. 20.

Parágrafo único. Quando não for possível realizar a avaliação no prazo do art. 20, §1º, será considerada como início do período de avaliação a data de posse no cargo público.

Art. 33º Nos termos do disposto no art. 17 da Lei nº 1.881 do dia 05 de abril de 2012, para progredir, é necessário que o servidor satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:

I – ter sido aprovado no estágio probatório;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III – ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas 2 (duas) últimas avaliações de desempenho funcional;

IV – estar no efetivo exercício de seu cargo ou em função comissionada na sua área de atuação durante o interstício de 2 (dois) anos;

V – ter participado dos programas de desenvolvimento de Carreira, ofertados pela Administração;



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

VI – ter obtido a pontuação mínima com relação aos conceitos de efetividade, qualidade e experiência no serviço público prestado.

Art. 34º Entende-se por efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo único. O servidor efetivo que exercer cargo em comissão na mesma área de atuação do cargo para o qual prestou concurso público perceberá os efeitos financeiros da progressão da seguinte forma:

I - se optante pela remuneração do cargo comissionado, a partir do momento em que voltar a exercer seu cargo efetivo;

II - imediatamente, se estiver percebendo a remuneração do cargo efetivo.

Art. 35º Todo servidor do Quadro Geral concorre a 2.000 (dois) mil pontos por ano para fins de progressão.

Seção I Da Efetividade

Art. 36º Para fins de progressão, em relação ao conceito de efetividade, será observada a assiduidade e a pontualidade do servidor.

Art. 37º Quanto à assiduidade será considerada a presença do servidor nos dias úteis de serviço na repartição administrativa em que estiver lotado.

Parágrafo único. Todo servidor inicia o ano com 300 (trezentos) pontos por assiduidade, sendo que para cada falta injustificada perde-se a quantia de 150 (cento e cinquenta) pontos e para cada falta justificada por motivo de atestado médico a quantia de 10 (dez) pontos. (Redação dada pelo Decreto nº 25.309/2018)

Art. 38º Pontualidade: o servidor que cumprir pontualmente os horários de chegada e saída do expediente, terá direito a 280 (duzentos e oitenta) pontos anuais.

Parágrafo único. Para cada atraso injustificado ou dia em que não cumprir integralmente a jornada de trabalho sujeita o servidor a penalidade de 70 (setenta) pontos.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

Seção II Da Qualidade

Art. 39º Todo servidor inicia o ano com 300 (trezentos) pontos referentes a bom relacionamento com o cidadão, colega ou superior hierárquico.

Parágrafo único. O servidor perderá pontos nos seguintes casos em que:

I – sofrer advertência disciplinar: 100 (cem) pontos;

II – no caso de suspensão: 200 (duzentos) pontos;

III – quando houver reclamação escrita do administrado julgada procedente, sendo vedado o anonimato: 10 (dez) pontos.

Art. 40º O servidor que contribuir para o desenvolvimento do plano de trabalho individual e institucional relacionado às competências do seu cargo e órgão de lotação poderá acumular até 700 (setecentos) pontos.

Parágrafo único. A avaliação neste caso será feita através do formulário de Avaliação de Desempenho constante no anexo I deste Decreto.

Art. 41º todo servidor inicia o ano com 300 pontos referentes aos cursos de capacitação profissional que são ofertados pela Administração.

Parágrafo único. O servidor perderá 100 (cem) pontos para cada curso que não participe ou que não cumpra de forma integral durante a duração do curso.

Art. 42º consideram-se como cursos ofertados pela Administração, os ofertados a todos os servidores, nas seguintes áreas, dentre outras:

I – atendimento ao público;

II - segurança no trabalho;

III – saúde do servidor.

Seção III Da Experiência

Art. 43º Para fins de progressão quanto ao critério experiência, será concedido 120 (cento e vinte) pontos por ano de efetivo exercício no cargo público.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

Art. 44º A cada mês trabalhado de forma integral garantirá ao servidor a quantia de 10 (dez) pontos.

Art. 45º Ao servidor que estiver gozando das licenças previstas no art. 125, da Lei nº 1883, de 05 de abril de 2012, será computado para cada mês a quantia de 5 (cinco) pontos.

CAPÍTULO VII DA PROMOÇÃO

Art. 46º É a elevação do servidor na carreira de uma classe para a imediatamente superior, em razão do resultado da avaliação de desempenho associado à experiência, capacitação e atividades.

Parágrafo único. Também é condição para a promoção o servidor ter cumprido com os requisitos de progressão de nível no último interstício de 02 (dois) anos.

Art. 47º A cada interstício de 02 (dois) anos o Secretário Municipal de Administração publicará no mês de junho o número de classes disponíveis para promoção.

Art. 48º As classes para promoção serão concorridas por todos do mesmo grupo ocupacional, distribuídas na seguinte proporção:

I – será destinada a classe II o percentual de 35% (trinta e cinco) por cento do total de cargos ocupados;

II – será destinada a classe III o percentual de 15 % (quinze) por cento do total de cargos ocupados.

Art. 49º Quando não for possível organizar as vagas na proporção anteriormente definida, em razão do resultado originar um número decimal, será observada a seguinte regra:

I – caso a casa decimal seja igual ou superior a 0,5 (cinco décimos) será considerado para efeito das vagas o número inteiro seguinte;

II – se a casa decimal for inferior a 0,5 (cinco décimos) será considerado o número inteiro anterior.

Art. 50º Conforme expressa o art. 24 da Lei nº 1.881 do dia 05 de abril de 2012, para ser promovido, é necessário que o servidor satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:

I – ter sido aprovado no estágio probatório;



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

II – ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;

III – ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas 2 (duas) últimas avaliações de desempenho funcional;

IV – estar no efetivo exercício de seu cargo ou função comissionada em sua área de atuação durante o interstício de 2 (dois) anos;

V – ter progredido de nível de vencimento no último interstício de 02 (dois) anos;

VI – ter obtido a pontuação mínima com relação aos conceitos de experiência, participação em projetos e políticas públicas, desempenho em sua área de atuação e titulação.

Art. 51º Todo servidor deve cumprir o interstício de 2 (dois) anos em cada classe, sendo vedada a promoção direta da classe I para a classe III.

Art. 52º No caso de empate entre dois ou mais servidores, terá preferência o servidor com maior tempo de serviço na prefeitura.

Parágrafo único. Havendo entre os servidores concorrentes à promoção a que se refere este artigo, pelo menos 1 (um) com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, o desempate far-se-á considerando-se, como primeiro colocado, o mais idoso.

Seção I Da Experiência

Art. 53º Para fins de promoção quanto ao critério experiência, será concedido 300 (trezentos) pontos por ano de efetivo exercício no cargo público.

Art. 54º A cada mês trabalhado de forma integral garantirá ao servidor a quantia de 25 (vinte e cinco) pontos.

Art. 55º Ao servidor que estiver gozando das licenças previstas no art. 125, da Lei nº 1883, de 05 de abril de 2012, será computado para cada mês a quantia de 15 (quinze) pontos.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

Seção II Da Participação em Projetos e Políticas Públicas

Art. 56º O servidor que participar dos projetos e políticas públicas da Administração poderá acumular até 500 (quinhentos) pontos por ano.

Parágrafo único. Para efeito deste artigo será considerada a participação em comissões, conselhos, monitoria, tutoria, ações voluntárias no âmbito do serviço público municipal e quando o servidor ministrar cursos e/ou palestras.

Art. 57º Caberá ao servidor interessado comprovar a participação nos grupos ou funções citadas no artigo anterior através de cópias de atas e demais atos administrativos.

Parágrafo único. Para fins de pontuação neste artigo será necessária a frequência de pelo menos 75% (setenta e cinco) por cento das reuniões anuais.

Art. 58º A pontuação neste caso será a seguinte:

I - ações voluntárias no âmbito do serviço público municipal: 100 (pontos);

II - monitoria: 150 (cento e cinquenta) pontos;

III - tutoria: 150 (cento e cinquenta) pontos;

IV - conselhos: 300 (trezentos) pontos;

V - comissões: 300 (trezentos) pontos;

VI - ministrar cursos ou palestras: 300 (trezentos) pontos.

Parágrafo único. Não será concedida pontuação no caso de:

a) a participação como servidor requisitado pelo tribunal superior eleitoral - TSE em eleições para cargos políticos não contabilizará pontos;

b) doações de sangue serão aceitas 2 (duas) por período de avaliação;

c) participação em comissões internas de conselhos. (Redação dada pelo Decreto nº 25.785/2019)



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

Seção III Do Desempenho Na Área De Atuação

Art. 59º Todo servidor poderá acumular até 700 (setecentos) pontos com relação ao nível de desempenho de acordo com as atribuições típicas de sua área de atuação.

Parágrafo único. Será subtraído a quantia de 25 (vinte e cinco) pontos do conceito de desempenho na área de atuação para cada falta justificada por motivo de atestado médico. (Redação acrescida pelo Decreto nº 25.309/2018)

Art. 60º A avaliação nesse caso será feita através dos Formulários de Avaliação de Desempenho presentes nos Anexos II e III deste Decreto, que deverão ser preenchidos pelo Superior Hierárquico e pelo Servidor Avaliado, observando os seguintes requisitos para cada classe:

I – Classe I (nível inicial de carreira) – compreende as atribuições que exigem aplicação de conhecimentos teóricos de menor complexidade e natureza não muito variada. Os problemas surgidos são, em geral, de fácil resolução ou já tem solução conhecida. As atribuições, de abrangência limitada, são executadas, inicialmente, sob orientação dos profissionais de níveis hierárquicos superiores. A autonomia do ocupante aumenta com a acumulação de experiência e a orientação assume, gradativamente, caráter geral e esporádico. A permanência na classe caracteriza-se também como o período necessário à integração do profissional à cultura, objetivos e práticas de trabalho da instituição.

II – Classe II (nível de intermediário de carreira) – compreende as atribuições que exigem pleno conhecimento das técnicas de especialidade profissional. Os problemas surgidos são de natureza complexa e demandam busca de novas soluções. As atribuições, de significativa abrangência, são desempenhadas em grau de autonomia. A orientação prévia, quando ocorre, se restringe a aspectos controvertidos, aplicação de novas tecnologias e casos semelhantes.

Art. 61º A avaliação da classe I para a II será feita através do formulário constante no anexo II, enquanto que a avaliação da classe II para a III será realizada através do formulário constante no anexo III, ambos deste Decreto.

Seção IV Da Titulação

Art. 62º Todo servidor poderá acumular até 500 (quinhentos) pontos por ano conforme determinadas formações.

§ 1º A mesma titulação não pode ser computada duas vezes para fins de promoção.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

§ 2º Caso o servidor não seja promovido, poderá utilizar a mesma titulação em outro interstício de 02 (dois) anos de avaliação.

Art. 63º A titulação terá a seguinte pontuação:

I – para o Grupo de Apoio Administrativo Contábil Financeiro:

a) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 8 (oito) horas a 29 (trinta) horas: 25 (vinte e cinco) pontos;

b) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 30 (trinta) horas a 119 (cento e vinte) horas: 100 (cem) pontos;

c) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 120 (cento e vinte) horas a 179 (cento e oitenta) horas: 150 (cento e cinquenta) pontos;

d) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 180 (cento e oitenta) horas a 360 (trezentos e sessenta) horas: 200 (duzentos) pontos;

e) curso técnico profissionalizante na área de atuação: 250 (duzentos e cinquenta) pontos;

f) graduação em áreas afins com a de sua atuação: 250 (duzentos e cinquenta) pontos;

g) graduação na área de atuação: 350 (trezentos e cinquenta) pontos;

h) especialização na área de atuação: 400 (quatrocentos) pontos;

i) mestrado na área de atuação: 450 (quatrocentos e cinquenta) pontos;

j) doutorado na área de atuação: 500 (quinhentos) pontos;

k) artigos acadêmicos publicados em conformidade com a legislação federal 50 (cinquenta) pontos.”

II – para o Grupo de Fiscalização Municipal:

a) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 8 (oito) horas a 29 (vinte e nove) horas: 25 (vinte e cinco) pontos;

b) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 30 (trinta) horas a 119 (cento e dezenove) horas: 100 (cem) pontos;

c) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 120 (cento e vinte) horas a 179 (cento e setenta e nove) horas: 150 (cento e cinquenta) pontos;



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

d) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 180 (cento e oitenta) horas a 360 (trezentos e sessenta) horas: 200 (duzentos) pontos;

e) curso técnico profissionalizante na área de atuação: 250 (duzentos e cinquenta) pontos;

f) graduação em áreas afins com a de sua atuação: 250 (duzentos e cinquenta);

g) graduação na área de atuação: 350 (trezentos e cinquenta) pontos;

h) especialização na área de atuação: 400 (quatrocentos) pontos;

i) mestrado na área de atuação: 450 (quatrocentos e cinquenta) pontos;

j) doutorado na área de atuação: 500 (quinhentos) pontos;

k) artigos acadêmicos publicados em conformidade com a legislação federal 50 (cinquenta) pontos.”

III – para o Grupo de Nível Técnico:

a) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 8 (oito) horas a 29 (vinte e nove) horas: 25 (vinte e cinco) pontos;

b) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 30 (trinta) horas a 119 (cento e dezenove) horas: 100 (cem) pontos;

c) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 120 (cento e vinte) horas a 179 (cento e setenta e nove) horas: 150 (cento e cinquenta) pontos;

d) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 180 (cento e oitenta) horas a 360 (trezentos e sessenta) horas: 200 (duzentos) pontos;

e) graduação em áreas afins com a de sua atuação: 250 (duzentos e cinquenta) pontos;

f) graduação na área de atuação: 350 (trezentos e cinquenta) pontos;

g) especialização na área de atuação: 400 (quatrocentos) pontos;

h) mestrado na área de atuação: 450 (quatrocentos e cinquenta) pontos;

i) doutorado na área de atuação: 500 (quinhentos) pontos;

j) artigos acadêmicos publicados em conformidade com a legislação federal 50 (cinquenta) pontos.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

IV - para o Grupo de Nível Superior:

a) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 8 (oito) horas a 29 (vinte e nove) horas: 25 (vinte e cinco) pontos;

b) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 30 (trinta) horas a 119 (cento e dezenove) horas: 100 (cem) pontos;

c) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 120 (cento e vinte) horas a 179 (cento e setenta e nove) horas: 150 (cento e cinquenta) pontos;

d) eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária entre 180 (cento e oitenta) horas a 360 (trezentos e sessenta) horas: 200 (duzentos) pontos;

e) graduação na área de atuação adicional a necessária para provimento: 250 (duzentos e cinquenta) pontos;

f) especialização na área de atuação: 300 (trezentos) pontos;

g) mestrado na área de atuação: 400 (quatrocentos) pontos;

h) doutorado na área de atuação: 500 (quinhentos) pontos;

i) artigos acadêmicos publicados em conformidade com a legislação federal 50 (cinquenta) pontos. (Redação dada pelo Decreto nº 25.785/2019)

CAPÍTULO VIII

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 64º A Administração deverá promover a qualificação profissional de todos os servidores efetivos mediante:

I - Implementação do sistema de avaliação e desempenho e por meio deste, identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento;

II – elaboração e cumprimento de programas regulares de treinamento e aperfeiçoamento;

III – arquivamento dos títulos e documentos pertinentes, a requerimento do servidor.

Art. 65º Os programas de treinamento e aperfeiçoamento serão realizados e executados de forma direta pela própria Administração ou através de terceiro(s) ou empresa(s) contratada(s), bem como, convênios públicos.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

Art. 66º Os cursos de que trata esse artigo deverão ter carga horária mínima de 8 (oito) horas.

Art. 67º A qualificação profissional será planejada e executada de forma integrada aos sistemas de avaliação, desempenho e carreira, sempre considerando:

I – a formação inicial, constituída pela preparação dos servidores ao exercício das atribuições dos cargos, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas;

II – os programas regulares de treinamento e aperfeiçoamento, destinados à complementação e atualização da formação inicial, habilitando o servidor ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao respectivo cargo, inclusive para as funções de direção, chefia e assessoramento.

Art. 68º O rol de cursos regulares ofertados pela Administração será publicado anualmente no mês de junho através de portaria da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 69º Além dos cursos regulares, poderão ser ofertados outros que aprimorem o desenvolvimento profissional.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 70º Somente serão concedidas promoções a partir do biênio de avaliação 2015/2016.

Parágrafo único. Nenhuma promoção será concedida a classe III no biênio 2015/2016.

Art. 71º A avaliação de desempenho do ano de 2015 será realizada durante o prazo previsto no art. 20 deste Decreto.

Art. 72º Para fins de regularização das progressões do primeiro biênio (2012/2014) serão realizadas avaliações após a publicação deste Decreto.

Parágrafo único. O efeito financeiro das progressões retroativas se dará a partir do mês de setembro de 2014.

Art. 73º Com relação ao Grupo Ocupacional de Nível Superior, para fins de promoção, em conformidade aos percentuais fixados no art. 43, ficam estabelecidos os quantitativos de vagas em relação ao número de 134 (cento e trinta e quatro) cargos ocupados:



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

I – Classe I composta pela totalidade de cargos em início de carreira pelos servidores que não obtiveram Promoção;

II – 59 (cinquenta e nove) vagas para a Classe II, sendo que 19 (dezenove) já estão ocupadas;

III – 25 (vinte e três) vagas para a Classe III.

Art. 74º Para o Grupo Ocupacional de Técnico Municipal de Nível Médio, para fins de promoção, em conformidade aos percentuais fixados no art. 43, ficam estabelecidos os quantitativos de vagas em relação ao número de 66 (sessenta e seis) cargos ocupados:

I – Classe I composta pela totalidade de cargos em início de carreira e pelos servidores que não obtiveram Promoção;

II – 24 (vinte e quatro) vagas para a classe II;

III – 10 (dez) vagas para a classe III.

Art. 75º Para o Grupo Ocupacional de Fiscal Municipal para fins de promoção, em conformidade aos percentuais fixados no art. 43, ficam estabelecidos os quantitativos de vagas em relação ao número de 15 (quinze) ocupados:

I – Classe I composta pela totalidade de cargos em início de carreira e pelos servidores que não obtiveram Promoção;

II – 6 (duas) vagas para a classe II, sendo que 3 (três) já estão ocupadas;

III – 3 (duas) vagas para a classe III.

Art. 76º Para o Grupo Ocupacional de Agente Administrativo para fins de promoção, em conformidade aos percentuais fixados no art. 43, ficam estabelecidos os quantitativos de vagas em relação ao número de 86 (oitenta e seis) cargos ocupados:

I – Classe I composta pela totalidade de cargos em início de carreira e pelos servidores que não obtiveram Promoção;

II – 35 (trinta e cinco) vagas para a classe II;

III – 15 (quinze) vagas para a classe III.



MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA

ESTADO DO PARANÁ

Poder Executivo

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 77º Todo servidor deve cumprir o interstício de 2 (dois) anos em cada classe, sendo vedada a promoção direta da classe I para a classe III.

Art. 78º Para fins de promoção serão aceitos Diplomas ou Certificados de Conclusão de Curso emitidos após a data de provimento no cargo público.

Art. 79º Os casos não previstos nesse Decreto serão analisados e deliberados pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

PAÇO DAS ARAUCÁRIAS, EM TELÊMACO BORBA, ESTADO DO PARANÁ, em
23 de dezembro de 2015.

