



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

1
viii

PROJETO DE LEI N° 184, DE 2021

Altera a legislação que dispõe sobre o Plano de Carreiras, Empregos e Salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR).

O POVO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO, por seus representantes na Câmara Municipal, aprovou e o Prefeito Municipal, em seu nome, sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º - Esta Lei altera a legislação que dispõe sobre o Plano de Carreiras, Empregos e Salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR).

Art. 2º - Ficam efetuadas as seguintes alterações em anexos da Lei nº 2.076, de 31 de outubro de 2011, com as modificações posteriormente procedidas:

I - o Anexo I – *Da Classificação da Estrutura dos Empregos de Provimento Efetivo e Funções em Grupos Ocupacionais* passa a vigorar com:

a) a exclusão das linhas correspondentes aos empregos de Operador de Trator de Pneu, Contra Mestre, Motorista de Carreta, Eletricista de Automóvel, Soldador, Torneiro Mecânico, Auxiliar de Mecânico, Oficial de Manutenção, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Engenheiro Elétrico, Engenheiro Mecânico e Desenhista; e

b) os acréscimos constantes do que acompanha esta Lei; e

II - o Anexo IV – *Dos Empregos em Extinção* passa a vigorar com os acréscimos especificados no que integra este diploma legal, excluindo-se as linhas correspondentes aos respectivos empregos do Anexo referido no inciso anterior.

Parágrafo único - As alterações a que se refere o *caput* deste artigo implicam:

I - a extinção dos seguintes empregos públicos:

- a) Operador de Trator de Pneu;
- b) Contra Mestre;
- c) Motorista de Carreta;
- d) Eletricista de Automóvel;
- e) Soldador;
- f) Torneiro Mecânico;
- g) Auxiliar de Mecânico;
- h) Oficial de Manutenção;
- i) Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- j) Engenheiro Elétrico;
- k) Engenheiro Mecânico; e
- l) Desenhista;

II - a declaração em extinção dos seguintes empregos públicos:

- a) Lavador;
- b) Operador de Trator de Esteira;



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

- c) Operador de Betoneira;
- d) Operador de Munck;
- e) Operador de Extrusora Guia;
- f) Operador de Espargidor Asfáltico;
- g) Operador de Vibroacabadora;
- h) Operador de Retroescavadeira;
- i) Operador de Britador;
- j) Operador de Motoniveladora;
- k) Operador de Rolo Compactador;
- l) Operador de Pá Carregadeira;
- m) Operador de Usina de Solo;
- n) Operador de Usina Asfáltica;
- o) Operador de Caldeira;
- p) Operador de Escavadeira Hidráulica;
- q) Técnico Contábil; e
- r) Assistente Econômico Financeiro; e

III – a criação dos seguintes empregos públicos:

- a) no Grupo Ocupacional Operacional:
 1. o de Operador de Máquinas I;
 2. o de Operador de Máquinas II;
 3. o de Operador de Usina I; e
 4. o de Operador de Usina II; e
- b) no Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo, o de Almoxarife.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO, Estado do Paraná, em 24 de novembro de 2021.

LUIS ADALBERTO BETO LUNITTI PAGNUSSATT
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

“ANEXO I”

DA CLASSIFICAÇÃO DA ESTRUTURA DOS EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO E FUNÇÕES EM GRUPOS OCUPACIONAIS

GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL CARREIRAS DE GESTÃO OPERACIONAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO CÓDIGOS ADU I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI

EMPREGO	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
...
OPERADOR DE MÁQUINAS I	27	44h	ADU VII	Serviços de operação das seguintes máquinas/equipamentos: rolo compressor, trator, munck, betoneira, extrusora, espargidor, empilhadeira, mini escavadeira, pá carregadeira e vibroacabadora.
OPERADOR DE MÁQUINAS II	10	44h	ADU IX	Serviços de operação das seguintes máquinas/equipamentos: trator de esteira, motoniveladora, retroescavadeira, escavadeira hidráulica, além da operação das máquinas/equipamentos operados pelo Operador de Máquinas I.
OPERADOR DE USINA I	8	44h	ADU VII	Serviços de operação de caldeira, britador e usina de solo.
OPERADOR DE USINA II	2	44h	ADU IX	Serviços de operação de caldeira, britador, usina de solo e usina asfáltica.

GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO - ADMINISTRATIVO CARREIRAS DE GESTÃO TÉCNICO - ADMINISTRATIVA DE DESENVOLVIMENTO URBANO CÓDIGO TDU I, II, III, IV e V

EMPREGOS	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
...
ALMOXARIFE	1	44h	TDU I	Serviços de conferência e controle de entrada e saída de materiais, insumos e demais mercadorias inerentes à prestação de serviços operacionalizados pela empresa. Registro e inventário de materiais permanentes ou de consumo. Classificação de produtos e acomodação respectiva.

...



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

“ANEXO IV

DOS EMPREGOS EM EXTINÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL
CARREIRAS DE GESTÃO OPERACIONAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO
CÓDIGOS ADUEX I, II, III e IV

EMPREGO	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
...
LAVADOR	02	44h	ADU IV	Serviços de lavagem, limpeza e conservação de veículos e máquinas automotores.
OPERADOR DE TRATOR DE ESTEIRA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE BETONEIRA	03	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE MUNCK	03	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE EXTRUSORA GUIA	01	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE ESPARGIDOR ASFÁLTICO	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE VIBROACABADORA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	03	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE BRITADOR	05	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE MOTONIVELADORA	05	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE ROLO COMPACTADOR	05	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA	09	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE USINA DE SOLO	01	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Usinas
OPERADOR DE USINA ASFÁLTICA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Usinas
OPERADOR DE CALDEIRA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE ESCAVADEIRA HIDRÁULICA	04	44h	ADU IX	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná

GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO
CARREIRAS DE GESTÃO TÉCNICO- ADMINISTRATIVA DE
DESENVOLVIMENTO URBANO
CÓDIGO TDU I, II, III, IV e V

EMPREGOS	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
TÉCNICO CONTÁBIL	01	40h	TDU IV	Serviços Técnicos de Contabilidade
ASSISTENTE ECONÔMICO FINANCEIRO	01	40h	TDU IV	Serviços de economia financeira

...



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

MENSAGEM Nº 133, de 24 de novembro de 2021

**SENHOR PRESIDENTE,
SENHORAS VEREADORAS,
SENHORES VEREADORES:**

Em 31 de outubro de 2011, através da Lei nº 2.076, procedeu-se à implantação do plano de carreiras, empregos e salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR).

No corrente ano, verificou-se a necessidade de efetuar-se as seguintes adequações na estrutura de pessoal da EMDUR:

a) **extinção dos empregos** de Operador de Trator de Pneu, Contra Mestre, Motorista de Carreta, Eletricista de Automóvel, Soldador, Torneiro Mecânico, Auxiliar de Mecânico, Oficial de Manutenção, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Engenheiro Elétrico, Engenheiro Mecânico e Desenhista, por se tratarem de empregos públicos não ocupados atualmente e por não haver intenção da administração da EMDUR de realizar concurso público naquelas áreas;

b) **declaração em extinção, para efeito de não realização de novos concursos para a admissão de pessoal respectivo**, dos empregos de Lavador, Operador de Trator de Esteira, Operador de Betoneira, Operador de Munck, Operador de Extrusora Guia, Operador de Espargidor Asfáltico, Operador de Vibroacabadora, Operador de Retroescavadeira, Operador de Britador, Operador de Motoniveladora, Operador de Rolo Compactador, Operador de Pá Carregadeira, Operador de Usina de Solo, Operador de Usina Asfáltica, Operador de Caldeira, Operador de Escavadeira Hidráulica, Técnico Contábil e Assistente Econômico Financeiro;

c) **criação dos seguintes empregos:**

c1) no Grupo Ocupacional Operacional: Operador de Máquinas I, Operador de Máquinas II, Operador de Usina I e Operador de Usina II;
c2) no Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo: Almoxarife.

A declaração em extinção dos empregos específicos relacionados na alínea "b" e a criação dos empregos genéricos mencionados na alínea "c" objetiva, a exemplo de como já se procedeu na administração direta do Município, tornar mais flexível a atuação dos profissionais daquelas áreas, de modo que não fiquem vinculados, por exemplo, à operação de uma única máquina, mas que possam operar diversas máquinas.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

7

De tal forma, os empregos declarados em extinção se extinguirão com a aposentadoria ou a demissão dos atuais ocupantes, buscando-se a realização de concursos públicos para a admissão de pessoal nos novos empregos ditos genéricos, o que viabilizará o desenvolvimento das atividades da empresa com mais eficácia.

Destaque-se que as alterações no quadro de pessoal da empresa pública municipal estão demonstradas, também, no incluso Ofício nº 0099/2021, de 27 de agosto de 2021, da EMDUR, complementado pelo Ofício nº 133/2021, de 25 de outubro de 2021, os quais ora se adota também como complemento desta justificativa, e foram aprovadas pelo seu Conselho de Administração, em reunião realizada no dia 20 de agosto de 2021, conforme Ata nº 123, igualmente anexa.

Pelo exposto, submetemos à deliberação dessa Casa o incluso Projeto de Lei que **“altera a legislação que dispõe sobre o Plano de Carreiras, Empregos e Salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR)”**.

Colocamos à disposição dos ilustres Vereadores e Vereadoras, desde logo, representantes da administração da empresa pública municipal para prestarem outras informações ou esclarecimentos adicionais que eventualmente se fizerem necessários sobre a matéria.

Respeitosamente,



LUIS ADALBERTO BETO LUNITTI PAGNUSSATT
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO

Excelentíssimo Senhor
LEOCLIDES LUIZ ROSO BISOGNIN
Presidente da Câmara Municipal de
Toledo – Paraná

Oficio 0099/2021

Toledo, 27 de agosto de 2021

Exmo. Sr.

LUIS ADALBERTO BETO LUNITTI PAGNUSSATT

Prefeito Municipal

Recibido 27/08/2021
Fabiana Trento de Oliveira
Diretora de Gestão
Portaria nº 21, de 1º de Janeiro de 2021

Assunto: Encaminhamento ATA nº123 – Conselho de Administração da EMDUR

Excelentíssimo senhor Prefeito

Cumpre a Diretoria Executiva da EMDUR encaminhar à Vossa Excelência cópia da ATA nº123 da Reunião Ordinária do Conselho de Administração da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo, para que tome conhecimento das deliberações, bem como apresentar pormenorizadamente os pontos deliberados carentes de ações do Poder Executivo Municipal.

Deliberou-se:

1 – Autorização de contratação mão de obra temporária em hipóteses excepcionais, prospecto de Lei segue anexo.

2 – Alteração Lei 2.076/2011 os anexos I, II, III, IV – extinção de cargos, criação de cargos

2.1. – Por em extinção os cargos de LAVADOR, OPERADOR DE TRATOR ESTEIRA, OPERADOR DE BETONEIRA, OPERADOR DE MUNCK, OPERADOR DE EXTRUSORA GUIA, OPERADOR DE ESPARGIDOR ASFÁLTICO, OPERADOR DE VIBROACABADORA, OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA, OPERADOR DE BRITADOR, OPERADOR DE MOTONIVELADORA, OPERADOR DE ROLO COMPACTADOR, OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA, OPERADOR DE USINA DE SOLO, OPERADOR DE USINA ASFÁLTICA, OPERADOR DE CALDEIRA, OPERADOR DE ESCAVADEIRA HIDRÁULICA, TECNICO CONTÁBIL, ASSISTENTE ECONOMICO FINANCEIRO;

2.2. – Extinguir os cargos de OPERADOR DE TRATOR DE PNEU, CONTRA MESTRE, MOTORISTA DE CARRETA, ELETRICISTA DE AUTOMÓVEL, SOLDADOR, TORNEIRO MECÂNICO, AUXILIAR DE MECANICO, OFICIAL DE MANUTENÇÃO, ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO, ENGENHEIRO ELÉTRICO, ENGENHEIRO MECÂNICO, DESENHISTA;



2.3 – Criação dos cargos do grupo ocupacional operacional de OPERADOR DE MAQUINAS I, OPERADOR DE MAQUINAS II, OPERADOR DE USINA I, OPERADOR DE USINA II;

2.4. – Criação do cargo do grupo ocupacional técnico de ALMOXARIFE;

3 – Enquadramento do regime jurídico do pessoal da EMDUR, inclusive Diretoria Executiva e Controlador Interno.

3.1. – Alteração do §4º, art. 6º da Lei 1.199/1984;

3.1.2. - **Onde se lê:** § 4º - O regime de pessoal da EMDUR, não pertencente à Diretoria Executiva, será o da legislação trabalhista. (redação dada pela Lei nº 1.544, de 21 de novembro de 1989). **Leia-se:** § 4º - O regime de pessoal da EMDUR será o da legislação trabalhista;

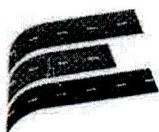
3.2. – Alteração do Estatuto da EMDUR, art. 25

3.2.1. – **Onde se lê:** Art. 25 – O regime jurídico do pessoal da EMDUR, não pertencente à Diretoria Executiva e a seu Controlador de Controle Interno, será o da legislação trabalhista. **Leia-se:** Art. 25 – O regime jurídico do pessoal da EMDUR, será o da legislação trabalhista.

Sendo o que tinha a informar, mantém-se a disposição para eventual esclarecimento e, externa-se votos e de estima e consideração.

Atenciosamente.


Ascânio José Butzge
Diretor Superintendente



JUSTIFICATIVAS apresentadas ao Conselho de Administração da EMDUR

1) *Contratação Excepcional de mão de obra temporária.

***-Apresentação de condições gerais e hipóteses de cabimento para
contratação;***

JUSTIFICATIVA:

Invariavelmente empregados públicos da EMDUR são afastados, seja por auxílio doença, seja por gozo de férias, seja por demissão inesperada, seja por aposentadoria, seja por morte.

Em alguns casos a substituição deve ser precedida de concurso público, como aposentadoria ou morte. Em outros casos, deve ser substituído apenas temporariamente, como nos casos de licença maternidade, auxílio doença, férias ou licenças não definitivas.

Ocorre que a empresa atualmente tem no quadro de colaboradores ativos 18(dezoito) empregados públicos afastados por alguma licença não definitiva(doença, inaptidão, gravidez entre outros). Bem como há desligamentos por morte e aposentadoria, empregados estes que não foram substituídos.

Os desligamentos definitivos devem ser substituídos por contratação efetiva, por concurso público, todavia, não há concurso em vigência.

Já os afastamentos não definitivos(licenças), não podem ser substituídos por contratação efetiva, pois há perspectiva de retorno do empregado afastado e, seu cargo deve ser garantido até o desligamento definitivo.

Outra hipótese a fim colaborar no interesse público do município é a possibilidade de contratação de mão de obra temporária para fins especiais. Nos anos de 2020 e 2021, a EMDUR poderia ter colaborado de maneira mais efetiva no enfrentamento da pandemia. Todavia, por razões da formalidade legal, algumas ações não foram possíveis executar, seja em razão da mão de obra específica, seja por insuficiência de empregados para execução de obra ou serviço necessário dado a eventualidade de do excepcional interesse público.



Desta forma, em hipóteses de situações de calamidade e de emergência devidamente constatadas, bem como obras de sazonais em colaboração a administração pública que encontrar dificuldade em licitar obras e serviços específicos, criar a hipótese de contratação temporária específica para obras emergenciais e excepcionais.

Neste sentido, considerando os casos de morte, aposentadoria e afastamentos temporários de empregados, além dos casos excepcionais e emergências, urge a necessidade de contratação temporária, qual deve ser precedida de deliberação do Conselho de Administração da Empresa a fim de remeter projeto de lei que autoriza e regulamenta referida contratação.

2) *Atualização de cargos e funções de interesse da gestão da EMDUR.

-Descrição de cargos e funções necessárias a intensificar a eficiência dos empregados públicos e melhor desempenho da EMDUR;

#Alteração Lei 2.076/2011 os anexos I, II, III, IV – extinção de cargos, criação de cargos

+Levar a extinção os cargos: lavador, operador de trator esteira, betoneira, muck, extrusora, aspargidor, vibro acabadora, retroescavadeira, britador, moto niveladora, rolo compressor e pá carregadeira. Ainda, técnico contábil, assistente econômico-financeiro.

REFERIDOS CARGOS SERÃO MANTIDOS SOMENTE AOS EMPREGADOS AINDA EFETIVOS, ASSIM QUE DESLIGAR EM DEFINITIVO DA EMPRESA OS TITULARES DOS EMPREGOS MENCIONADOS, SERÃO EXTINTOS EM DEFINITIVO.

+extinguir em definitivo: eletricista de automóvel, soldador, torneiro mecânico, motorista de carreta, contra mestre, operador de trator pneumático, oficial de manutenção, auxiliar mecânico, desenhista, engenheiro de segurança do trabalho, engenheiro eletricista e engenheiro mecânico.

NESTES CARGOS NÃO EXISTE EMPREGADOS EFETIVOS E NÃO HÁ NECESSIDADE E INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA NA CONTRATAÇÃO DESTAS FUNÇÕES



2.1.+CRIAR O EMPREGO de Operador de Maquinas I e Operador de Maquinas II;

JUSTIFICATIVA: Com a criação dos empregos de operadores de equipamentos I e II, os empregados contratados poderão operar vários equipamentos, não apenas o equipamento específico do concurso, como é atualmente. Desta forma, a empresa poderá alcançar melhor desenvoltura e eficiência na operacionalização de todos seus equipamentos, uma vez que os equipamentos constantes no grupo I (Operador I) são equivalentes, assim como no grupo II (Operador II). Desta forma não necessitará adimplir diferenças salariais e adicionais de função para operar máquinas de denominação diversa, porém de operacionalização simples e similar, equilibrando desta forma a gestão administrativa no que tange enquadramento de pessoal para operar os equipamentos dos respectivos grupos descritos a seguir.

- **Operador de Maquinas/Equipamentos I** = deverá operar rolo compressor, trator, muck, betoneira, extrusora, aspargidor, empilhadeira, mini escavadeira, pá carregadeira e vibro acabadora;

Operador de máquinas I

Grupo Ocupacional Operacional ADU VII – R\$ 1.988,67 (ensino médio) ou R\$ 2.028,44 (ensino superior)

- **Operador de Maquinas/Equipamentos II** = deverá operar trator de esteira, moto niveladora, retroescavadeira, escavadeira hidráulica, além de operar todos os equipamentos do Operador de Equipamentos I.

Operador de máquinas II

Grupo Ocupacional Operacional ADU IX – R\$ 2.235,87 (ensino médio) ou R\$ 2.280,59 (ensino superior)



2.2.+CRIAR O EMPREGO de Operador de Usina I e Operador de Usina II;

JUSTIFICATIVA: Com a criação dos empregos de operadores de Usina I e II, os empregados contratados poderão operar todos equipamentos similares que compõe grupo operacional dos serviços de operação de usina e de usina asfáltica. Atualmente o operador de caldeira esta impedido de operar o britador e a usina de solo, bem como a usina asfáltica. Entretanto todos os equipamentos que compõe uma usina são interligados entre si, mantendo-se similaridade, além de simples operação. Assim o operador de usinas poderá manejár vários equipamentos, não apenas o equipamento específico do concurso, como é atualmente. Desta forma, a empresa poderá alcançar melhor desenvoltura e eficiência na operacionalização de todos seus equipamentos, uma vez que os equipamentos constantes no grupo I (Operador de Usina I) são equivalentes, assim como no grupo II (Operador II). Desta forma não necessitará adimplir diferenças salariais e adicionais de função para operar máquinas de denominação diversa, porém de operacionalização simples e similar, equilibrando desta forma a gestão administrativa no que tange enquadramento de pessoal para operar os equipamentos dos respectivos grupos descritos a seguir.

- **Operador de USINA I** = deverá operar caldeira, britador e usina de solo;

Operador de usina

Grupo Ocupacional Operacional ADU VII – R\$ 1.988,67 (ensino médio) ou R\$ 2.028,44 (ensino superior)

- **Operador de USINA II** = deverá operar caldeira, britador, usina de solo e USINA ASFÁLTICA.

Operador de usina asfáltica

Grupo Ocupacional Operacional ADU IX – R\$ 2.235,87 (ensino médio) ou R\$ 2.280,59 (ensino superior)

2.3.+CRIAR O EMPREGO de Técnico de ALMOXARIFE;

JUSTIFICATIVA: Com a criação do emprego do grupo operacional de técnico de almoxarife, a empresa poderá prever compras de materiais e insumos utilizados no cotidiano da empresa, a fim de aprimorar as próprias compras, pautado no princípio da eficiência e economicidade, podendo utilizar de estoque próprio e controle de todos os gastos de materiais e insumos utilizados em todas as obras e serviços operacionalizados pela empresa. Desta forma, mantendo empregado com conhecimento técnico apurado a fim manejar o controle eficiente de estoque e previsão de novas compras, evidencia-se que a eficiência e economicidade da administração pública poderá ser otimizada em benefício da gestão administrativa da empresa.

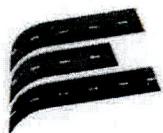
- **Almoxarife**

Grupo Ocupacional Técnico TDU I – R\$ 2.120,63 (ensino médio) ou R\$ 2.163,07 (ensino superior)

3) *Enquadramento do regime jurídico de contratação dos membros da Diretoria Executiva;

Alteração do §4º, art. 6º da Lei Municipal nº1.199/1984

JUSTIFICATIVA: Considerando que as empresas estatais são pessoas jurídicas dotadas de personalidade jurídica de Direito Privado. Considerando a previsão do art. 37, IXI e do art. 173, §1º, II da Constituição Federal. Considerando o previsto no art. 15, §2º da Lei 8.036/1990, qual estabelece obrigações aos empregadores, inclusive da administração indireta. Considerando o entendimento do Tribunal Pleno do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, especificamente ACÓRDÃO Nº178/2019 e, visando a adequação do regime jurídico de contratação de todos os empregados públicos da EMDUR, inclusive os diretores, necessário se faz alteração do §4º do art. 6º da Lei Municipal nº1.199/1984



Referida alteração deve ser por modificação da Lei 1.199/84, deve passar pela Câmara Municipal de Vereadores. Alterando tão somente o §4º do art. 6º.

Art. 6º - A EMDUR será administrada por uma Diretoria Executiva e por um Conselho de Administração, cuja composição e atribuições serão definidas em regulamento a ser baixado pelo Executivo.

Onde se lê: § 4º - O regime de pessoal da EMDUR, não pertencente à Diretoria Executiva, será o da legislação trabalhista. (redação dada pela Lei nº 1.544, de 21 de novembro de 1989)

Leia-se: § 4º - O regime de pessoal da EMDUR será o da legislação trabalhista.

**Alteração do ESTATUTO da EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO URBANO
E RURAL DE TOLEDO – EMDUR**

CNPJ/MF Nº. 77.878.023/0001-28

NIRE: 41206970904

JUSTIFICATIVA: Considerando que as empresas estatais são pessoas jurídicas dotadas de personalidade jurídica de Direito Privado. Considerando o previsto no art. 37, IXI e do art. 173, §1º, II da Constituição Federal. Considerando o previsto no art. art. 15, §2º da Lei 8.036/1990, qual estabelece obrigações aos empregadores. Visando a adequação do regime jurídico de contratação de todos os empregados públicos da EMDUR, inclusive os diretores, necessário se faz alteração do art. 25 do Estatuto.

Referida alteração deve ocorrer por meio de decreto emitido pelo prefeito municipal.

Onde se lê: Art. 25 – O regime jurídico do pessoal da EMDUR, não pertencente à Diretoria Executiva e a seu Controlador de Controle Interno, será o da legislação trabalhista.

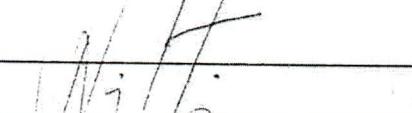
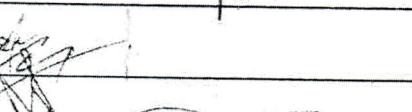
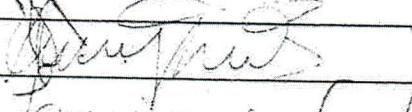
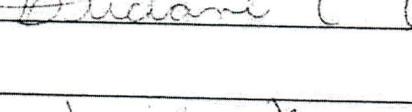
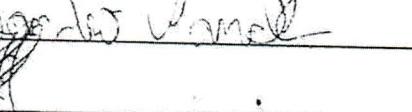
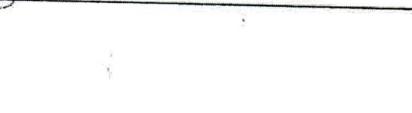
Leia-se: Art. 25 – O regime jurídico do pessoal da EMDUR, será o da legislação trabalhista.

ATA Nº 123 – REUNIÃO ORDINÁRIA

Aos vinte dias do mês de agosto de dois mil e vinte um, às nove horas, reuniu-se na sala de reuniões da Emdur, o Conselho de Administração da Emdur, com a presença dos seguintes membros: Neuroci Antônio Frizzo como Presidente, Junior Henrique Pinto, Jadyr Cláudio Donin, Gilcimar Machado da Silva, Diana Meri Golin além dos Diretores Executivos, Diretor Superintendente Ascânia José Butzge, Diretor Jurídico Douglas Diogo de Queiroz, Diretor Financeiro Antonio Aparecido Lange, Gestora de Recursos Humanos Luciane Cristine de Campos, Controlador Interno Marcelo Cristiano Vanzella, Presidente do SINTRAEP Leandro Wancler e o Secretário Geral do SINTRAEP Luiz Fernando Covatti Hanel. O Senhor Presidente deu início à reunião passando a palavra ao Diretor Ascânia que faz a apresentação geral de obras em execução. Presidente Neuroci informa a todos sobre a pauta, sendo uma convocação ordinária informando os pontos a serem deliberados: prestação de contas 1º semestre de 2021; contratação excepcional de mão de obra temporária; atualização de cargos e funções de interesse da gestão da EMDUR; enquadramento do regime jurídico de contratação dos membros da Diretoria Executiva; protocolo 821530 – solicitação de cadeira do Conselho de Administração da EMDUR; autorização de abertura de concurso público; autorização de assinatura de convênio com DEPEN. Depois de informada a pauta da reunião Ascânia faz a apresentação da Prestação de Contas referente ao 1º Semestre de 2021 esclarecendo todos os questionamentos. A apresentação da prestação de contas contendo 15 (quinze) laudas vai anexa à Ata da Reunião. Presidente Neuroci passa ao próximo ponto da pauta sendo que a palavra fica com o Diretor Douglas. Douglas faz uma explanação geral informando os pontos específicos quanto à contratação de pessoal por tempo determinado, esclarece que tal situação depende de projeto de lei por parte do executivo e as hipóteses de cabimento de tal contratação. Ainda, Douglas fala das justificativas que respaldam a contratação de pessoal por tempo determinado e a forma de contratação que se dará através de Processo Seletivo Simplificado. Presidente Neuroci reforça a situação de que a EMDUR possui várias obras contratadas com o município e outras que ainda irão ser contratadas, e a EMDUR por sua vez não possui capacidade de mão de obra para execução de tais obras, ficando evidente a necessidade da contratação de pessoal para a execução. Conselheira Diana faz questionamentos quanto ao tipo de contratação, sendo prontamente sanado pelo Diretor Douglas. Conselheiro Jadyr faz considerações gerais que envolvem a economia e a manutenção para o funcionamento da EMDUR. Presidente Neuroci coloca em votação a autorização para contratação excepcional de mão de obra por tempo determinado, ficando aprovado por unanimidade. Passado para o próximo assunto da pauta Luciane faz a apresentação referente à atualização de cargos e funções de interesse da gestão da EMDUR esclarecendo todos os questionamentos no decorrer da apresentação. A apresentação das alterações propostas contendo 06 (seis) laudas vai anexa à Ata da Reunião. Neuroci coloca em votação as alterações apresentadas: criação dos cargos de operador de máquinas I e operador de máquinas II do grupo operacional fica aprovada por unanimidade; criação dos cargos de operador de usina I e operador de usina II do grupo operacional fica aprovada por unanimidade; criação do cargo de almoxarife do grupo técnico fica aprovada por unanimidade; criação do cargo de analista de tecnologia da informação não aprovado por maioria dos votos. Passado ao próximo assunto da pauta, enquadramento do regime jurídico de contratação dos membros da Diretoria Executiva, o Presidente Neuroci esclarece que o assunto já foi pauta de reunião anterior e passa a palavra ao Diretor Douglas. Douglas explana sobre o enquadramento e fala que o objetivo é regularizar o estatuto quanto ao regime de pessoal da EMDUR, especificamente da Diretoria Executiva e Controlador Interno, que será o da legislação trabalhista. Presidente coloca em votação a alteração do Art. 25 do estatuto da EMDUR ficando aprovado por unanimidade. Passado ao próximo assunto referente à solicitação de cadeira do Conselho de Administração da EMDUR. Diretor Douglas informa que o protocolo foi realizado diretamente junto ao município, que por sua vez encaminhou ao Presidente do Conselho. Explica ainda que o Art. 19 da Lei 13.303/2016 não se aplica à EMDUR, mas que o Conselho pode deliberar pela aprovação ou não, mesmo não havendo a obrigatoriedade por Lei. Presidente do Sindicato pede a palavra sendo negado pelo Presidente Neuroci explicando que qualquer assunto deve ser previamente solicitado ao Conselho de Administração para participação da reunião e manifestação. Presidente Neuroci explica que a quantidade de conselheiros sempre deve ser em número ímpar e que a diretoria executiva deve avaliar posteriormente quanto à questão, coloca em votação a aprovação de cadeira no conselho de administração não sendo aprovado pela maioria. Gilcimar faz voto apartado pela aprovação desde que não seja nomeado como Conselheiro o

Presidente do Sindicato ou outro que tenha impedimento legal. Presidente Neuroci passa para o próximo assunto que é a autorização de abertura de concurso público, ficando aprovado por unanimidade desde que aprovada a alteração da Lei 2.076/2011 que dispõe sobre o Plano de Carreiras, Empregos e Salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo. Presidente Neuroci passa para o próximo assunto da pauta que é a autorização de assinatura de convênio com o DEPEN. Diretor Antônio explica como se dará a assinatura bem como a execução do convênio com o DEPEN. Presidente Neuroci sugere adiar o assunto para a próxima reunião, coloca em votação o adiamento ficando aprovado por unanimidade. Não havendo mais nada a tratar lavrou-se a presente ata, a qual foi lida e assinada por todos os presentes.

17

Neuroci Antônio Frizzo – Presidente	
Junior Henrique Pinto – Conselheiro	
Jadyr Cláudio Donin – Conselheiro	
Gilcimar Machado da Silva – Conselheiro	
Diana Meri Golin – Conselheiro	
Ascânio José Butzge – Diretor Superintendente	
Douglas Diogo de Queiroz – Diretor Jurídico	
Antônio Aparecido Lange – Diretor Financeiro	
Luciane Cristine de Campos – Gestora de RH	
Marcelo Cristiano Vanzella – Controlador Interno	
Leandro Wancler – Presidente do SINTRAEP	
Luiz Fernando Covatti Hanel – Secretário Geral do SINTRAEP	



Ofício 133/2021

Ilustríssimo Senhor

ALEXANDRE GREGÓRIO DA SILVA

Assessor Jurídico do Município de Toledo-Pr.

Assunto: Encaminhar projeto de lei e alterações legislativas à Câmara Municipal de Toledo-PR.

Ilustríssimo Senhor Assessor

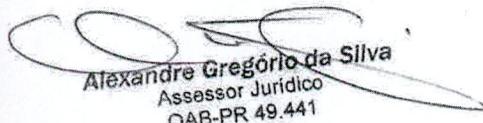
Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo – EMDUR, por seu Diretor Jurídico, em complemento ao Ofício 099/2021, vem respeitosamente a presença de Vossa Senhoria, requerer pelo encaminhamento das Deliberações do Conselho de Administração da EMDUR, especialmente quanto a proposição das alterações legislativas e proposta de Lei para contratação temporária em hipóteses excepcionais, no sentido do prospecto anexo.

Certo da imediata recepção /e encaminhamentos necessários, externa-se votos de estima e consideração.

Toledo-Pr., 25 de outubro de 2021.


Douglas Diogo de Queiroz
Diretor Jurídico

*Recebido em
25/10/2021.*


Alexandre Gregório da Silva
Assessor Jurídico
OAB-PR 49.441



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

LEI N° 2.076, de 31 de outubro de 2011 (CONSOLIDAÇÃO)

Dispõe sobre o Plano de Carreiras, Empregos e Salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR).

O POVO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO, por seus representantes na Câmara Municipal, aprovou e o Prefeito Municipal, em seu nome, sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º – Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreiras, Empregos e Salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR).

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

DA APLICAÇÃO, DAS DEFINIÇÕES E DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º – O Plano de Carreiras, Empregos e Salários para os empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR), instituído por esta Lei, tem como princípio orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da empresa.

Art. 3º – Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

I – Empregado Público: é a pessoa legalmente investida em emprego público, de provimento efetivo;

II – Emprego Público: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades acometidas ao empregado público, criados por lei, com denominação própria, número certo e salário específico, provido e exercido, na forma da lei;

III – Grupo Ocupacional: é o conjunto de empregos com semelhanças entre si, quanto ao grau de conhecimento necessário para o seu desempenho;

IV – Código: é a identificação da carreira a que o emprego pertence;

V – Interstício: é o lapso de tempo ou percentual numérico, estabelecido como mínimo necessário para que o empregado público se habilite ao desenvolvimento funcional;

VI – Classe: é a letra indicativa da posição de desenvolvimento do empregado na tabela de salários, identificando a formação e o crescimento pessoal dentro do emprego;

VII – Nível: refere-se ao número, em algarismo arábico, na tabela de salários, que identifica o desenvolvimento funcional do empregado;

VIII – Carreira: é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e hierarquizadas segundo o grau de



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

conhecimento necessário para desempenhá-las, com a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual por meio de ascensão funcional, orientada pelas necessidades institucionais;

IX – Salário: é a retribuição pecuniária básica, fixada em lei, paga mensalmente ao empregado público pelo exercício das atribuições inerentes ao seu emprego;

X – Remuneração: é o salário do emprego, acrescido das vantagens pessoais pecuniárias estabelecidas em lei;

XI – Quadro de Pessoal: o conjunto de empregos de provimento efetivo e em comissão, integrante da estrutura da EMDUR;

XII – Progressão funcional: é o mecanismo de desenvolvimento funcional do empregado e dar-se-á através de promoção vertical e promoção horizontal;

XIII – Adicional de Função: é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar empregados que ocupem empregos efetivos e que exerçam funções de chefia, direção e assessoramento.

XIV – Lotação: é a unidade administrativa onde o empregado exercerá suas atividades;

XV – Relotação: é a redistribuição do empregado para as diversas unidades administrativas da empresa, visando atender o interesse do serviço.

CAPITULO II DA ESTRUTURA

Art. 4º – A estrutura da carreira dos empregados públicos da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo (EMDUR) é dividida em quatro Grupos Ocupacionais:

I – Gestão Operacional de Desenvolvimento Urbano, que compreende os empregos de nível operacional;

II – Gestão Técnica e Administrativa de Desenvolvimento Urbano, que compreende os empregos de nível administrativo e técnico;

III – Gestão Profissional, que compreende os empregos das várias especialidades de nível superior.

IV – Gestão Operacional de Desenvolvimento Urbano em extinção, que compreende os empregos de nível operacional em extinção.

§ 1º – As atribuições relativas a cada emprego ou função são definidas no Manual de Ocupações de Empregos e Funções a ser estabelecido pela Administração da EMDUR, por ato próprio da Diretoria Executiva.

§ 2º – O sistema de classificação e estruturação dos empregos baseia-se nos conceitos de emprego, carreira e grupo ocupacional.

Art. 5º – Os Grupos Ocupacionais estão subdivididos da seguinte forma:

I – Grupo Ocupacional Operacional – Carreira de Gestão Operacional de Desenvolvimento Urbano – ADU I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, compreendendo os empregos de apontador, meio oficial, servente de obras, serviços gerais, vigia, zelador, armador, carpinteiro, encanador, lavador, lubrificador, mecânico de



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

manutenção, pedreiro, pintor, contra mestre, eletricista predial, operador de trator de esteira, operador de caminhão betoneira, operador de caminhão munck, operador de extrusora guia, operador de espargidor asfáltico, motorista de caminhão, operador de vibroacabadora, operador de retroescavadeira, operador de britador, operador de trator de pneu, operador de motoniveladora, operador de rolo compactador, eletricista de automóvel, laboratorista, motorista de carreta, operador de escavadeira hidráulica, operador de pá carregadeira, operador de usina de solo, operador de usina de asfalto, operador de caldeira, mestre de obras, mecânico de máquinas pesadas, soldador e torneiro mecânico, para os quais é exigida escolaridade de Ensino Fundamental a Médio;

II – Grupo Ocupacional Técnico Administrativo – Carreira de Gestão Técnica Administrativa de Desenvolvimento Urbano – TDU I, II, III, IV e V, compreendendo os empregos de auxiliar de escritório, escriturário, desenhista, técnico de segurança do trabalho, técnico contábil, assistente econômico e financeiro e topógrafo, para os quais é exigida escolaridade de Ensino Médio a Ensino Superior;

III – Grupo Ocupacional de Gestão Profissional – PROF I e II, compreendendo os empregos de advogado, analista de controle interno, contador, engenheiro civil, engenheiro de segurança do trabalho, engenheiro elétrico e engenheiro mecânico, para os quais é exigida escolaridade de nível superior, em suas várias especialidades, até a especialização em nível de mestrado.

IV – Gestão Operacional de Desenvolvimento Urbano em extinção – ADUEX I, II, III, IV, compreendendo os empregos de auxiliar de mecânico, zelador, motorista de caminhão toco, motorista de caminhão Toco e Truck, ladrilheiro e marteleteiro.

Art. 6º – A classificação da estrutura de empregos de provimento efetivo e funções em grupos ocupacionais está discriminada no Anexo I desta Lei.

Art. 7º – O adicional de função, para atender exercício de direção, chefia e assessoramento superior, não-caracterizados como cargo comissionado, observará a competência da estrutura organizacional e as designações ocorrerão por ato próprio da Diretoria Executiva.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO

Art. 8º – Os empregos de provimento efetivo, mantidos ou criados, serão preenchidos mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e demais requisitos para o ingresso.

Parágrafo único – A escolaridade e os requisitos específicos de cada emprego constarão do respectivo edital de concurso público.

Art. 9º – O ingresso no quadro de pessoal da EMDUR dar-se-á na Classe A, Nível 1, do respectivo emprego.

§ 1º – Para os empregos de nível superior, além da prova de conhecimentos específicos, poderá ser realizada prova de títulos.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

§ 2º – Poderá ser exigido exame de habilidade específica para determinados empregos, conforme dispuser o edital do Concurso Público.

§ 3º – A EMDUR manterá políticas próprias de recrutamento, seleção e treinamento de pessoal, cabendo à unidade administrativa de recursos humanos definir normas específicas a serem exigidas nos concursos públicos, observando-se sempre a legislação em vigor.

Art. 10 – Os concursos serão abertos por edital específico, no qual constarão, obrigatoriamente:

- I – os empregos a serem providos;
- II – a escolaridade e os requisitos específicos exigidos;
- III – o número de vagas para cada emprego;
- IV – o conteúdo programático e respectiva bibliografia, as matérias, os programas ou o nível exigido e os tipos de testes ou tarefas que constituirão as provas;
- V – o prazo de validade do concurso;
- VI – o valor do salário de cada emprego;
- VII – outras informações que se fizerem necessárias, observada a legislação pertinente.

Art. 11 – A Administração da EMDUR não terá obrigação de nomear os candidatos aprovados além do limite das vagas ofertadas.

§ 1º – Preenchidas as vagas ofertadas, havendo interesse e necessidade, a administração poderá nomear os demais candidatos aprovados, desde que sejam abertas novas vagas, observando-se o prazo de validade do concurso e a estrita ordem de classificação.

§ 2º – Os concursos terão validade de até dois anos, contados da data da publicação do resultado final, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

Art. 12 – São requisitos básicos para a admissão:

- I – aprovação em concurso público;
- II – apresentação dos documentos exigidos por lei e pelo edital do concurso, na ocasião da posse;
- III – inexistência de impedimento legal para ocupar emprego em empresa pública municipal;
- IV – outros requisitos previstos em lei, editais ou normas específicas do concurso.

Art. 13 – Será considerado empregado público efetivo, o candidato que, após aprovado e admitido, cumprir e for aprovado no período de experiência, de acordo com o disposto no artigo 445, parágrafo único, da CLT.

Parágrafo único – A admissão de empregado público, aprovado em concurso público, em outro emprego implica a sua prévia desinvestidura do emprego anteriormente ocupado.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 14 – As pessoas com necessidades especiais serão admitidas para as vagas que lhes forem destinadas, observadas as exigências de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, definidas em legislação específica.

Art. 15 – Ao ser admitido, o candidato será submetido ao treinamento introdutório, que constará da seguinte programação:

- I – integração ao ambiente de trabalho;
- II – conhecimento das normas da Empresa;
- III – atribuições do seu emprego;
- IV – direitos e deveres;
- V – informações complementares, necessárias ao desempenho de sua função.

Art. 16 – A admissão não vinculará o empregado a um setor ou área específica da Empresa, podendo ser relokado em outro setor, no interesse do serviço.

Art. 17 – É vedado, a partir da data da publicação desta Lei, o provimento de emprego efetivo extinto ou que se extinguirá ao vagar, conforme Anexos III e IV desta Lei.

CAPÍTULO IV

DAS TABELAS DE SALÁRIOS

Art. 18 – As tabelas de salários dos empregos públicos de provimento efetivo estão assim definidas:

I – Carreiras de Gestão Operacional de Desenvolvimento Urbano - Código ADU, contendo onze escalas de hierarquização, 02 (duas) classes e 40 (quarenta) níveis em cada classe;

II – Carreiras de Gestão Técnica-Administrativa de Desenvolvimento Urbano - Código TDU, contendo cinco escalas de hierarquização, 02 (duas) classes e 40 (quarenta) níveis em cada classe;

III – Carreiras de Gestão Profissional - Código PROF - destinam-se aos empregos com escolaridade das várias especialidades do nível superior; contendo duas escalas de hierarquização, 02 (duas) classes e 40 (quarenta) níveis em cada classe;

IV – Carreiras de Gestão Operacional de Desenvolvimento Urbano em Extinção - Código ADUEX, contendo quatro escalas de hierarquização, 02 (duas) classes e 40 (quarenta) níveis em cada classe.

Art. 19 – Os valores das tabelas de salários dos empregos públicos são os constantes do Anexo VI, que contempla, obrigatoriamente, todos os empregos previstos nesta Lei, corrigidos automaticamente segundo a legislação aplicável.

CAPÍTULO V

DO ENQUADRAMENTO

Art. 20 – A implantação das carreiras far-se-á mediante enquadramento dos empregados públicos no quadro de pessoal, de acordo com as



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

respectivas atribuições e requisitos de formação profissional, observando-se a correlação entre o emprego ocupado com os empregos especificados nesta Lei.

Art. 21 – Os empregados ocupantes de empregos de provimento efetivo serão enquadrados, mediante ato específico da Empresa, em prazo não superior a 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei.

§ 1º – Todos os empregados efetivos serão enquadrados no nível e classe do seu emprego/função, observando-se a escolaridade.

§ 2º – Os empregados que recebem gratificação de curso superior e/ou gratificação por qualificação profissional, manterão seus salários, incluindo as respectivas gratificações, sendo que serão enquadrados no nível/classe coincidente com a soma de seu salário-base mais as respectivas gratificações.

§ 3º – Nos casos em que o valor do salário-base somado às gratificações recebidas não tenham um valor coincidente no nível/classe da respectiva tabela, o empregado deverá ser enquadrado no nível imediatamente superior em que haja valor compatível com a soma de seu salário-base e as gratificações citadas.

§ 4º – A partir da entrada em vigor do presente Plano, as gratificações citadas neste artigo, recebidas anteriormente pelos empregados, passam a não ser mais devidas, não podendo mais serem reivindicadas.

§ 5º – O empregado que discordar do seu enquadramento poderá, no prazo de até 30 (trinta) dias, recorrer administrativamente a uma Comissão de Revisão, nomeada pela Diretoria Executiva, composta por:

I – um representante da Diretoria Executiva, a quem caberá a presidência;

II – um representante da Procuradoria Jurídica;

III – um representante da unidade administrativa responsável pelos Recursos Humanos;

IV – dois representantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Públicas de Toledo.

§ 6º – A Comissão de Revisão terá um prazo máximo de 30 (trinta) dias para emitir seu parecer.

CAPÍTULO VI

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 22 – Desenvolvimento Funcional é o conjunto de incentivos proporcionados pela EMDUR para assegurar o aperfeiçoamento, a reciclagem periódica e as condições indispensáveis à progressão/promoção do empregado, com vistas à valorização e à profissionalização dos recursos humanos disponíveis, mantidas a eficiência e a eficácia do serviço.

Art. 23 – As formas de desenvolvimento funcional são:

I – progressão/promoção horizontal;

II – progressão/promoção vertical.

Seção I

Da Promoção Vertical



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 24 – Promoção vertical é a passagem do empregado estável de um nível, representado numericamente, para outro, dentro do mesmo emprego em que se encontrar enquadrado, mediante acréscimo de 1,5% (um e meio por cento) para cada nível, após o cumprimento do período de experiência da seguinte forma:

I – por mérito, observados os seguintes critérios:

a) poderá ocorrer sempre no aniversário da data de admissão de cada empregado que ingressar no Plano após a publicação desta Lei e no aniversário da data da publicação desta Lei aos empregados já em exercício no emprego;

b) será apurada mediante avaliação de desempenho, limitando-se a 01 (um) nível a cada interstício de 2 (dois) anos, de acordo com as disposições previstas em regulamento, que será editado mediante ato da Diretoria Executiva, no prazo de 06 (seis) meses, contados a partir da publicação desta Lei.

II – por qualificação, observados os seguintes critérios:

a) através de realização de cursos na área de atuação, conforme regulamento a ser estabelecido pela Empresa, excetuando-se os cursos já considerados para fins de progressão horizontal;

b) o empregado que comprovar, por meio de certificados registrados no órgão competente, a conclusão de curso de aperfeiçoamento de, no mínimo, 160 (cento e sessenta) horas, passará do nível atual para o subsequente, sendo que o curso será computado uma única vez e respeitará o interstício de 1 (um) ano para nova concessão, devendo guardar correlação com a área de atuação do empregado.

Parágrafo único – Perderá o direito à promoção vertical o empregado que:

I – afastar-se do emprego por prisão judicial, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, durante o interstício de 2 (dois) anos;

II – sofrer penalidade de suspensão durante o interstício de 2 (dois) anos;

III – faltar ao serviço sem justificativa, por prazo igual ou superior a 6 (seis) dias, contínuos ou não, durante o interstício de 2 (dois) anos;

IV – afastar-se para prestar serviço militar, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, durante o interstício de 2 (dois) anos;

V – permanecer em licença para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 6 (seis) meses, contínuos ou não, durante o interstício de 2 (dois) anos;

VI – afastar-se do emprego por acidente de trabalho ou doença profissional, por prazo igual ou superior a 2 (dois) anos, contínuos ou não;

VII – afastar-se para concorrer a cargo eletivo sujeito à legislação eleitoral, por prazo igual ou superior a 90 (noventa) dias;

VIII – afastar-se para o exercício de mandato eletivo, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, durante o interstício de 2 (dois) anos;

IX – afastar-se para o exercício de mandato classista, por prazo igual ou superior a 6 (seis) meses, durante o interstício de 2 (dois) anos.

Art. 25 – Somente será submetido ao processo de progressão vertical o empregado que não se enquadrar em qualquer das situações previstas nos incisos do artigo anterior e que atenda, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – tenha cumprido o período destinado ao período de experiência;

II – na condição de estável, tenha cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de exercício no emprego efetivo;



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

III – encontre-se no efetivo exercício das funções de seu emprego efetivo.

Parágrafo único – O empregado que, durante o período de aquisição do direito à promoção, gozou de licença sem remuneração, somente poderá ser promovido após decorrido, no mínimo, 1 (um) ano de efetivo exercício.

Seção II

Da Promoção Horizontal

Art. 26 – Entende-se por promoção horizontal a passagem do empregado da classe em que se encontra posicionado para outra superior, dentro do mesmo emprego, mediante capacitação, desenvolvimento profissional e acadêmico, conforme segue:

I – nas carreiras de GESTÃO OPERACIONAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO, serão posicionados:

a) na classe “A”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios do ensino fundamental;

b) na classe “B”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios do ensino médio completo ou de cursos técnicos ou profissionalizantes relacionados à área de atuação, reconhecidos pelo órgão de credenciamento competente.

II – nas carreiras de GESTÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DE DESENVOLVIMENTO URBANO, serão posicionados:

a) na classe “A”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios de ensino médio, acrescido do ensino profissionalizante, quando assim exigir o edital de concurso;

b) na classe “B”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios de ensino superior, reconhecidos pelo órgão responsável, relacionados à área de atuação.

III – nas carreiras de GESTÃO PROFISSIONAL, serão posicionados:

a) na classe “A”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios de curso de ensino superior, relacionados à área de atuação, reconhecido por entidade credenciada;

b) na classe “B”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios de curso de pós-graduação, relacionado à área de atuação, reconhecido por entidade credenciada.

IV – nas carreiras de GESTÃO OPERACIONAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO EM EXTINÇÃO, serão posicionados:

a) na classe “A”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios do ensino fundamental;

b) na classe “B”, os empregados que apresentarem documentos comprobatórios do ensino médio completo ou de cursos técnicos ou profissionalizantes relacionados à área de atuação, reconhecidos pelo órgão de credenciamento competente.

§ 1º – Para fins de progressão horizontal, será considerada a escolaridade que exceder ao exigido como requisito do emprego.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

§ 2º – A progressão horizontal será concedida após análise e verificação da regularidade e veracidade da documentação apresentada.

§ 3º – O empregado com progressão ocupará, na classe superior, nível correspondente àquele que ocupava na classe inferior.

§ 4º – A progressão horizontal será automática, mediante a simples apresentação da titulação obtida pelo integrante do quadro, sendo efetivada no bimestre subsequente à apresentação do título.

§ 5º – Fica vedada a contagem da pontuação de um mesmo curso ou evento em mais de uma promoção.

§ 6º – Os cursos mencionados neste artigo deverão sempre ser objeto de aprimoramento da função desenvolvida pelo empregado.

Art. 27 – Nas progressões verticais e horizontais dos empregados que concluíram com êxito o período de experiência, o empregado que possuir habilitação superior ao da classe em que está posicionado, será promovido à classe seguinte.

Seção III

Da Avaliação de Desempenho e Capacitação Pessoal

Art. 28 – Avaliação de desempenho e desenvolvimento pessoal é o processo que tem por finalidade aferir objetivamente o resultado do trabalho do empregado no exercício das atribuições do emprego e seu interesse na aquisição de novos conhecimentos, focando a contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 29 – A EMDUR baixará os atos necessários para regulamentar os procedimentos de avaliação de desempenho e desenvolvimento pessoal, estabelecendo instruções sobre a metodologia de aplicação e os fatores a serem considerados, incluindo o índice percentual mínimo de pontos necessários à concessão da progressão.

Art. 30 – A Avaliação de desempenho e desenvolvimento pessoal será coordenada pelo setor de recursos humanos da EMDUR, que designará, na forma da legislação pertinente, ouvidos os empregados dos respectivos locais de trabalho, Comissão Permanente constituída de, no mínimo, 3 (três) membros, que representarão os integrantes das carreiras.

Art. 31 – Na avaliação de desempenho e desenvolvimento pessoal, poderão ser considerados, entre outros, os seguintes fatores:

- I – disciplina;
- II – capacidade de iniciativa;
- III – produtividade;
- IV – responsabilidade;
- V – cooperação;
- VI – interesse na aquisição de novos conhecimentos;
- VII – qualidade do trabalho;



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

- VIII – desempenho profissional;
- IX – criatividade na solução de problemas;
- X – utilização do material e patrimônio público;
- XI – assiduidade;
- XII – pontualidade.

Art. 32 – Consumada a avaliação e tendo o empregado alcançado a pontuação prevista em regulamento, ocupará o nível correspondente ou superior àquele em que estava posicionado anteriormente.

Art. 33 – Na avaliação de desempenho e desenvolvimento pessoal, buscar-se-á, sempre que possível, o aferimento do desempenho e desenvolvimento pessoal do empregado mediante critérios objetivos.

§ 1º – Será dada ciência de sua avaliação ao empregado.

§ 2º – O empregado que discordar do resultado de sua análise poderá, no prazo de 15 (quinze) dias, interpor recurso administrativo dirigido à Comissão especialmente designada para esse fim.

§ 3º – A comissão a que se refere o parágrafo anterior emitirá parecer conclusivo dentro de 15 (quinze) dias, contados da data de recebimento do recurso.

Seção IV

Da Ascensão

Art. 34 – A ascensão consiste na passagem do empregado, por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, de um emprego para outro.

§ 1º – Nos casos de ascensão, o empregado será posicionado no nível inicial do emprego para o qual prestou concurso.

§ 2º – Em caso de não aprovação no período de experiência, o empregado retornará ao emprego ocupado anteriormente à ascensão, com os benefícios nele adquiridos.

CAPÍTULO VII

DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 35 – Fica institucionalizada, como atividade permanente da EMDUR, o treinamento sistemático dos empregados públicos, tendo como objetivos:

I – criar e desenvolver mentalidade, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função;

II – capacitar o empregado para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados necessários ao desenvolvimento da Empresa;

III – estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos empregados;

IV – harmonizar os objetivos de cada empregado no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 36 – A qualificação profissional, buscando a valorização do empregado, compreenderá um programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos, além de programas regulares de aperfeiçoamento e especialização.

Art. 37 – O treinamento dar-se-á em três modalidades:

I – Integração, com a finalidade de integrar o empregado ao ambiente de trabalho, através da apresentação da organização e do funcionamento dos órgãos que compõem a estrutura organizacional da Empresa e das técnicas de relações humanas;

II – Formação, com o objetivo de dotar o empregado de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado;

III – Adaptação, com a finalidade de preparar o empregado para o exercício de novas funções.

Art. 38 – O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado:

I – sempre que possível, diretamente pela Empresa, utilizando empregados do seu quadro e recursos humanos locais;

II – através da contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados;

III – mediante o encaminhamento de empregados a instituições especializadas, sediadas ou não no Município.

Art. 39 – As direções e demais unidades gerenciais de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de capacitação e aperfeiçoamento:

I – identificando e estudando, no âmbito dos respectivos setores, as áreas carentes de treinamento e estabelecendo programas prioritários;

II – facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular dos serviços;

III – desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores de treinamento;

IV – submetendo-se aos programas de treinamento adequados às suas atribuições.

Art. 40 – Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados pelas escolas instituídas para este fim ou pelas unidades próprias dos órgãos do sistema de pessoal.

Art. 41 – Compete à Unidade Administrativa responsável pelos Recursos Humanos, em coordenação com os demais Setores, o levantamento das necessidades de treinamento, bem como a elaboração e o desenvolvimento dos programas de treinamento.

Art. 42 – Além dos cursos regulares, poderão ser oferecidos outros que aprimorem o desempenho funcional do empregado.

CAPÍTULO VIII

DA LOTAÇÃO



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 43 – A lotação em cada setor será definida mediante ato próprio, após o enquadramento dos atuais ocupantes de empregos efetivos nas respectivas carreiras de que trata esta Lei.

Art. 44 – Os empregados da EMDUR serão lotados nos diversos setores da Empresa, com base nos levantamentos realizados pelo órgão responsável pelos recursos humanos, objetivando suprir as necessidades de cada setor, observando-se as atribuições do emprego por eles ocupado, a disponibilidade de vagas e de pessoal.

§ 1º – O afastamento do empregado do setor em que estiver lotado para ter exercício em outro só se verificará mediante prévio consentimento da chefia imediata, da chefia onde ocorrerá a relotação e do Diretor Superintendente da Empresa, desde que não ocasione desvio de função.

§ 2º – Atendidas as normas legais vigentes e a conveniência do serviço, o Diretor Superintendente da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo poderá alterar a lotação do empregado.

CAPÍTULO IX

DOS EMPREGOS TRANSITÓRIOS

Art. 45 – São considerados empregos transitórios os declarados extintos e em extinção por esta Lei.

§ 1º – Os empregos transitórios serão automaticamente extintos no ato de sua vacância, no desligamento definitivo dos respectivos ocupantes, nas seguintes hipóteses:

- I – demissão;
- II – falecimento;
- III – aposentadoria.

§ 2º – Não será aberto concurso público para os empregos transitórios.

§ 3º – Os empregados ocupantes dos empregos transitórios previstos neste artigo não sofrerão redução em seus vencimentos e terão direito ao desenvolvimento funcional, bem como todos os demais benefícios enquanto estiverem em efetivo exercício.

Art. 46 – Ficam extintos os empregos constantes do Anexo III da presente Lei.

Art. 47 – São considerados em extinção os empregos constantes do Anexo IV da presente Lei.

CAPÍTULO X

DO EMPREGO CRIADO E DOS ADICIONAIS DE FUNÇÃO

Art. 48 – Fica criado o emprego de provimento efetivo, constante do Anexo II, com sua vaga, carga horária e código da carreira.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 49 – Ficam criados os Adicionais de Função com os respectivos símbolos, vagas e valores, constantes do Anexo V.

§ 1º – A estrutura organizacional e funcional de cada uma das unidades organizacionais, atendidas as suas peculiaridades, poderá compreender unidades administrativas dos seguintes níveis:

I – Nível de Assessoramento, com funções de assessoramento, desenvolvimento de programas ou projetos, permanentes ou transitórios, inerentes à finalidade do órgão, sob o símbolo “AFA”, exercida por empregado titular de emprego efetivo;

II – Nível Gerencial, com funções de gerência de unidades administrativas, inerentes à sua área de atuação, correspondente ao grau de complexidade, símbolo “AFB”, exercida por empregado titular de emprego efetivo;

III – Nível de Comando Organizacional, com funções de Chefia de Setor de unidades administrativas, inerentes à sua área de atuação, correspondente ao grau de complexidade, símbolo “AFC”, exercida por empregado titular de emprego efetivo;

IV – Nível de Comando de Pessoas, com funções de Encarregado de Equipes ou Turmas, inerentes à sua área de atuação, correspondente ao grau de complexidade, símbolo “AFD”, exercida por empregado titular de emprego efetivo;

V – Nível de Comando de Equipes, com funções de Encarregado de Turmas, inerentes à sua área de atuação, correspondente ao grau de complexidade, símbolo “AFE”, exercida por empregado titular de emprego efetivo;

VI – Nível de Apoio Administrativo e/ou Operacional I, com função de coordenação de adicional de atividades, inerentes à sua área de atuação, correspondente ao grau de complexidade, símbolo “AFF”, exercida por empregado titular de emprego efetivo;

VII – Nível de Apoio Administrativo e/ou Operacional II, com função de coordenação de adicional de atividades, inerentes à sua área de atuação, correspondente ao grau de complexidade, símbolo “AFG”, exercida por empregado titular de emprego efetivo.

§ 2º – Os Adicionais de Função só poderão ser concedidos ao empregado devidamente aprovado em concurso público, depois de cumprido o período de experiência.

§ 3º – Os adicionais de função serão concedidos e revogados através de portaria, expedida pelo Diretor Superintendente.

§ 4º – Os Adicionais de Função pagos atualmente serão todos revogados, devendo haver nova análise para concessão de acordo com os critérios e condições estabelecidas neste artigo.

CAPÍTULO XI

DAS ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS

Art. 50 – A descrição dos empregos e seus requisitos constantes nesta Lei serão especificados e estabelecidos no Manual de Descrição de Empregos e Funções, homologado através de ato próprio da Diretoria Executiva da EMDUR.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

TÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 51 – Os ocupantes de empregos de provimento efetivo da EMDUR serão automaticamente enquadrados nos empregos previstos no Anexo I, parte integrante desta Lei.

§ 1º – Os empregados efetivos que estejam exercendo atividades diferentes das dos empregos para os quais tenham sido admitidos deverão retornar aos empregos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio, salvo quando essas atividades forem funções do emprego.

§ 2º – Os empregados que, na data da publicação da Resolução de reenquadramento, estiverem à disposição de outros setores, exercendo atividades estranhas ao seu emprego efetivo ou estiverem em licença sem remuneração, não serão reenquadrados no presente Plano, enquanto estiverem nessa situação.

Art. 52 – Ficam incorporadas a esta Lei todas as determinações constitucionais, legislações federais e estaduais que expressamente abrangerem os empregados públicos.

Art. 53 – Ficam garantidos aos empregados cujos empregos constam do Quadro Transitório todos os benefícios previstos nesta Lei.

Art. 54 – O exercício de atividade que enseje o recebimento de adicional de função não impede a progressão ou a promoção.

Art. 55 – A Diretoria Executiva da EMDUR expedirá, dentro de 90 (noventa dias), a contar da publicação desta Lei, os atos complementares necessários à sua plena execução.

Art. 56 – Aplica-se aos ocupantes dos empregos discriminados nesta Lei, no que couber, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 57 – A revisão geral e a reposição dos salários, bem como a concessão de aumentos reais, sem distinção de índices, ocorrerão na data-base da categoria a cada ano.

Art. 58 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO,
Estado do Paraná, em 31 de outubro de 2011.

JOSÉ CARLOS SCHIAVINATO
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

REGISTRE-SE E PUBLIQUE-SE

MOACIR NEODI VANZZO
SECRETÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO

Publicação: ÓRGÃO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO, nº 383, de 1º/11/2011

O Anexo I foi alterado pela Lei nº 2.085, de 25 de janeiro de 2012



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO I

DA CLASSIFICAÇÃO DA ESTRUTURA DOS EMPREGOS DE PROVIMENTO EFETIVO E FUNÇÕES EM GRUPOS OCUPACIONAIS

GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL CARREIRAS DE GESTÃO OPERACIONAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO CÓDIGOS ADU I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI

EMPREGO	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
APONTADOR	02	44h	ADU I	Serviços de apontamentos
SERVIÇOS GERAIS	50	44h	ADU I	Serviços na área operacional e tarefas rotineiras
VIGIA	61	44h	ADU I	Serviços de vigilância
ZELADOR	49	44h	ADU I	Serviços de limpeza na área operacional e atividades de ordem rotineira em geral
SERVENTE DE OBRAS	71	44h	ADU II	Serviços operacionais na execução de obras
MEIO OFICIAL	12	44h	ADU III	Serviços Operacionais específicos na execução de obras
LAVADOR	02	44h	ADU IV	Serviços de lavagem, limpeza e conservação de veículos e máquinas automotores.
LUBRIFICADOR	02	44h	ADU IV	Serviços Gerais de Lubrificação de Veículos
MECÂNICO DE MANUTENÇÃO	04	44h	ADU IV	Serviços Gerais de manutenção na área de Mecânica de Veículos
MOTORISTA DE CAMINHÃO	12	44h	ADU V	Serviço de Condução de Veículos de médio e grande porte.
ARMADOR	05	44h	ADU VI	Serviços de confecção de armações.
CARPINTEIRO	06	44h	ADU VI	Serviços de Carpintaria.
ELETRICISTA PREDIAL	02	44h	ADU VI	Serviços de Manutenção Elétrica Predial
ENCANADOR	03	44h	ADU VI	Serviços de manutenção e instalação hidráulica.
PEDREIRO	46	44h	ADU VI	Serviços de alvenaria, concretos e outros materiais.
PINTOR	11	44h	ADU VI	Serviços de Pintura
OPERADOR DE TRATOR DE ESTEIRA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

OPERADOR DE BETONEIRA	03	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE MUNCK	03	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE EXTRUSORA GUIA	01	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE ESPARGIDOR ASFÁLTICO	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE VIBROACABADORA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	03	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE BRITADOR	05	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE TRATOR DE PNEU	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE MOTONIVELADORA	05	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE ROLO COMPACTADOR	05	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA	09	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
OPERADOR DE USINA DE SOLO	01	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Usinas
OPERADOR DE USINA ASFÁLTICA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Usinas
OPERADOR DE CALDEIRA	02	44h	ADU VII	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
LABORATORISTA	01	44h	ADU VII	Serviços de Laboratório
CONTRA MESTRE	03	44h	ADU VIII	Serviços de contra mestre
MOTORISTA DE CARRETA	01	44h	ADU IX	Serviço de Condução de Veículos de médio e grande porte.
OPERADOR DE ESCAVADEIRA HIDRÁULICA	04	44h	ADU IX	Serviços de Operação de Máquinas e Equipamentos
ELETRICISTA DE AUTOMÓVEL	01	44h	ADU X	Serviços de Manutenção Elétrica de Veículos.
MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS	03	44h	ADU X	Serviços de Mecânica de Máquinas Pesadas.
SOLDADOR	02	44h	ADU X	Serviços de Soldagem
TORNEIRO MECÂNICO	01	44h	ADU X	Serviços de usinar peças metálicas e similares.
MESTRE DE OBRAS	08	44h	ADU XI	Serviços de coordenação na área da Construção Civil e Pavimentação



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

GRUPO OCUPACIONAL TECNICO - ADMINISTRATIVO
CARREIRAS DE GESTÃO TÉCNICO - ADMINISTRATIVA DE
DESENVOLVIMENTO URBANO
CÓDIGO TDU I, II, III, IV e V

EMPREGOS	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	05	40h	TDU I	Serviços de Assistência Administrativa
ESCRITURÁRIO	11	40h	TDU II	Serviços de Escritório
TÉCNICO EM SEG. DO TRABALHO	04 02 (*)	40h	TDU II	Serviços técnicos de Seg. e Medicina do Trabalho
DESENHISTA	02	40h	TDU III	Serviços de Desenho Técnicos
TÉCNICO CONTÁBIL	01	40h	TDU IV	Serviços Técnicos de Contabilidade
ASSIST. ECONOM. FINANCEIRO	01	40h	TDU IV	Serviços de economia financeira
TOPÓGRAFO	01	40h	TDU V	Serviços técnicos de Topografia

(*) Redação dada pela Lei nº 2.103, de 31 de maio de 2012



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL CARREIRA DE GESTÃO PROFISSIONAL CÓDIGOS PROF I e II

EMPREGOS	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
Advogado	02	20h	PROF I	Executar serviços advocatícios defendendo direitos e interesses.
Analista de Controle Interno	01	40h	PROF I	Desenvolver atribuições referente a análise e Controle Interno, observando legislação específica.
Contador	04 03 (**)	40h	PROF I	Organizar, executar e dirigir os serviços pertinentes à contabilidade pública.
Engenheiro Civil	05 07 (*)	40h	PROF II	Elaborar, executar e dirigir projetos de engenharia civil.
Engenheiro de Segurança do Trabalho	01	40h	PROF II	Elaborar, executar e dirigir projetos de engenharia de Segurança do Trabalho.
Engenheiro Elétrico	01	40 h	PROF II	Elaborar, executar e dirigir projetos de engenharia elétrica.
Engenheiro Mecânico	01	40h	PROF II	Elaborar, executar e dirigir projetos de engenharia mecânica.

(*) Redação dada pela Lei nº 2.085, de 25 de janeiro de 2012

(**) Redação dada pela Lei nº 2.237, de 6 de junho de 2017



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO II

Emprego Criado

EMPREGO	VAGAS	C.H. SEMANAL	GRUPO OCUPACIONAL
OFICIAL DE MANUTENÇÃO	01	44 h	TÉCNICO ADMINIST.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO III

Dos Empregos Extintos

EMPREGO	VAGAS
AGENTE DE COMPRAS	01
AGRIMENSOR	01
ALMOXARIFE	02
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	02
ASSISTENTE EM RECURSOS HUMANOS	01
AUXILIAR DE LAVADOR	01
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	01
AUXILIAR DE LUBRIFICADOR	01
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	01
AUXILIAR DE TOPÓGRAFO	01
AUXILIAR DE ELETR. DE AUTOMÓVEIS	01
AUXILIAR DE CHAPEADOR	01
BLASTER	01
BORRACHEIRO	01
CHAPEADOR	01
CHEFE DE SETOR A	01
CHEFE DE SETOR B	01
CONTÍNUO	01
CONTROLADOR DE FROTA	01
DIGITADOR	02
ENCARREGADO ADMINISTRATIVO	01
ENCARREGADO DE ALMOXARIFADO	01
ENCARREGADO DPT° COMPRAS	01
ENCARREGADO FAB. ART. DE CIMENTO	01
ENCARREGADO DE OPERAÇÃO E DIGITAÇÃO	01
ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE GALERIAS	01
FRENTISTA	01
OPERADOR DE COMPUTADOR	01
RECEPCIONISTA	01
TÉCNICO FINANCEIRO	01



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO IV

Dos Empregos em Extinção

GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL
CARREIRAS DE GESTÃO OPERACIONAL DE DESENVOLVIMENTO URBANO
CÓDIGOS ADUEX I, II, III e IV

CARGO	VAGAS	C.H. SEMANAL	CÓDIGO	FUNÇÃO
AUXILIAR DE MECÂNICO	02	44h	ADUEX I	Serviços de auxiliar de mecânico.
ZELADOR	05	44h	ADUEX I	Serviços na área operacional e tarefas rotineiras.
MOTORISTA DE CAMINHÃO TOCO	24	44h	ADUEX II	Serviços Condução de veículos de médio e grande porte.
MOTORISTA DE CAMINHÃO TRUCK	04	44h	ADUEX II	Serviços Condução de veículos de médio e grande porte.
LADRILHEIRO	02	44h	ADUEX III	Serviços de revestimento de paramentos ou pisos com ladrilhos, azulejos ou similar.
MARTELETEIRO	02	44h	ADUEX IV	Serviços com martelos, perfuradores ou demolidores.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO V

Dos Adicionais de Função

UNIDADE ORGANIZACIONAL	FUNÇÃO	VAGAS	SÍMBOLO	VALOR (R\$)
Assessorias	Assessor	03	AFA	R\$ 800,00
Gerências	Gerente	03	AFB	R\$ 700,00
Comando de Serviço	Chefe de Setor	06	AFC	R\$ 600,00
Comando de Pessoas	Encarregado de Turma	06	AFD	R\$ 500,00
Comando de Equipes	Encarregado de Equipes	08	AFE	R\$ 400,00
Apoio I Administrativo ou Operacional	Coordenação de Atividades	12	AFF	R\$ 300,00
Apoio II Administrativo ou Operacional	Coordenação de Serviços	12	AFG	R\$ 200,00

ANEXO V

Dos Adicionais de Função

(redação dada pela Lei nº 2.303, de 14 de agosto de 2019)

UNIDADE ORGANIZACIONAL	FUNÇÃO	VAGAS	SÍMBOLO	VALOR (R\$)
Assessorias	Assessor	03	AFA	1.000,00
Gerências	Gerente	03	AFB	875,00
Comando de Serviço	Chefe de Setor	06	AFC	750,00
Comando de Pessoas	Encarregado de Turma	06	AFD	625,00
Comando de Equipes	Encarregado de Equipes	08	AFE	500,00
Apoio I Administrativo ou Operacional	Coordenação de Atividades	12	AFF	375,00
Apoio II Administrativo ou Operacional	Coordenação de Serviços	12	AFG	250,00