



PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA

LEI Nº 16.203

Institui Plano de Carreira para os servidores integrantes do cargo de Guarda Municipal, em substituição aos planos instituídos pelas Leis nº [13.769](#), de 28 de junho de 2011, e nº 14.522, de 10 de outubro de 2014.

(Vide regulamentação dada pelo Decreto nº [893](#)/2024)

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

TÍTULO I DAS NORMAS COMUNS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira da Guarda Municipal de Curitiba, em substituição aos planos instituídos pelas Leis nº [13.769](#), de 28 de junho de 2011 e 14.522, de 10 de outubro de 2014.

§ 1º A carreira da Guarda Municipal é composta pelo cargo único de Guarda Municipal, com:

I - uma Parte Especial, composta pelos servidores ocupantes da Parte Especial das Leis nº 13.769, de 2011 e nº 14.522, de 2014, que não foram aprovados em procedimento de transição até a data de vigência da presente Lei;

II - uma Parte Permanente, composta pelos atuais servidores ocupantes da Parte Permanente das Leis nº 13.769, de 2011, e 14.522, de 2014, pelos aprovados em Concurso Público e no Procedimento de Transição.

§ 2º A Parte Permanente é estruturada nas seguintes Classes: Inicial, 3ª Classe, 2ª Classe e 1ª Classe, conforme a Tabela de Vencimentos constante do Anexo I desta Lei.

§ 3º Os servidores da carreira da Guarda Municipal serão distribuídos na 3ª, 2ª e 1ª Classes, segundo a proporção abaixo:

I - Classe Inicial e 3ª Classe - 50% (cinquenta por cento) do efetivo legal;

II - 2ª Classe - 30% (trinta por cento) do efetivo legal;

III - 1ª Classe - 20% (vinte por cento) do efetivo legal.

§ 4º A Classe Inicial englobará os servidores que ingressarem no cargo de Guarda Municipal em decorrência de aprovação no concurso público e que ali permanecerem, independentemente da conclusão do estágio probatório, até alcançarem a Referência de início da 3ª Classe através dos mecanismos de evolução na carreira estabelecidos nesta Lei.

§ 5º Os percentuais definidos nos incisos I a III do § 3º serão gradualmente atingidos por meio da evolução em carreira dos servidores, através dos procedimentos de Crescimento Horizontal e Mudança de Classe.

§ 6º O efetivo legal corresponde ao total de vagas existentes para o cargo de Guarda Municipal, consolidadas no Anexo III da presente Lei, independentemente de estarem providas ou não.

§ 7º A estrutura da carreira, englobando a tabela de vencimentos e os respectivos mecanismos de desenvolvimento na carreira do Guarda Municipal, obedecem ao disposto nesta Lei.

§ 8º O disposto nesta Lei não se aplica:

I - aos servidores integrantes das demais carreiras e cargos que compõem o sistema de cargos efetivos da Administração Direta, Autarquias e Fundações sob o regime do direito público;

II - aos empregados públicos da Administração Direta;

III - aos empregados públicos das empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações estatais sob o regime do direito privado;

IV - aos agentes públicos contratados pelo regime jurídico especial de que trata a Lei nº [15.455](#), de 11 de junho de 2019.

Seção II Dos Princípios e Objetivos

Art. 2º A Carreira da Guarda Municipal tem como princípios básicos:

I - o respeito à dignidade humana;

II - o respeito à cidadania;

III - o respeito à justiça;

IV - o respeito à legalidade;

V - o respeito à coisa pública;

VI - a busca da prestação de serviço eficiente e com qualidade à Administração Municipal e à sociedade;

VII - a busca da valorização do Guarda Municipal;

VIII - o respeito à hierarquia;

IX - o desenvolvimento do Guarda Municipal com base na igualdade de oportunidades, no mérito funcional, na qualificação profissional, na aquisição de novas competências e no esforço individual;

X - um sistema de formação e qualificação vinculado as determinações legais e/ou às necessidades identificadas pela Administração Municipal em face das demandas da sociedade e aos limites decorrentes da obediência ao princípio da responsabilidade fiscal.

Art. 3º O Plano de Carreira da Guarda Municipal tem como princípios básicos:

I - a mobilidade do Guarda Municipal na carreira, oferecendo possibilidades de desenvolvimento que estimulem a manutenção de níveis adequados de desempenho e a melhoria contínua na prática cotidiana, durante toda a vida funcional;

II - a corresponsabilidade da Administração e do Guarda Municipal no planejamento e encaminhamento de sua evolução dentro da carreira, desenvolvendo conhecimentos, habilidades e atitudes que evidenciem a iniciativa na resposta às demandas do trabalho e o comprometimento com a efetividade na prestação de serviços à sociedade, consideradas as necessidades administrativas frente aos interesses da coletividade;

III - a garantia de continuidade dos serviços públicos municipais de qualidade, de modo a assegurar à sociedade a oferta adequada de serviços em face das necessidades identificadas pela Administração Municipal;

IV - o compromisso com o interesse público e a responsabilidade fiscal, em especial a observância das normas instituídas pela Lei Complementar nº 101, de 2017.

Seção III Do Glossário

Art. 3º-A Para os efeitos desta lei entende-se por: (Artigo renumerado pela Lei nº [16222/2023](#))

I - Carreira da Guarda Municipal: o conjunto formado pelos titulares do cargo único de Guarda Municipal;

II - Guarda Municipal: servidor investido no cargo que exerce suas atividades de acordo com o disposto no § 8º do art. 144 da Constituição Federal e nos arts. 11, inciso XXIV, e 102 da [Lei Orgânica do Município de Curitiba](#);

III - Parte Permanente - parte principal do cargo, correspondente ao conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas ao Guarda Municipal, conforme o nível de escolaridade e/ou formação específicas e demais requisitos necessários para o ingresso no cargo e continuidade do exercício profissional;

IV - Parte Especial - parte do cargo, de caráter excepcional e a ser progressivamente extinta, decorrente da evolução histórica do cargo, a qual abrange os servidores que ingressaram no cargo anteriormente à edição da Lei nº [13.769](#), de 28 de junho de 2011, sem atender aos requisitos de formação estabelecidos naquela Lei para nomeação e posse no cargo, e que não foram aprovados em procedimento de transição até a data de vigência da presente Lei;

V - Área de atuação: subconjunto de atribuições do cargo, decorrentes de especificidades de atuação conforme a natureza do trabalho e/ou qualificação técnica e/ou experiência profissional, as quais são hierarquizadas do menor ao maior nível de complexidade, de acordo com a regulamentação da presente Lei;

VI - Guarda: área de atuação comum, correspondendo aos estágios iniciais de desenvolvimento na carreira, caracterizados por gradual acréscimo de responsabilidades decorrentes da experiência em serviço e aperfeiçoamento profissional;

VII - Supervisor: área de atuação específica, correspondente ao acréscimo das atribuições e responsabilidades inerentes às funções de supervisão, fiscalização e controle das ações de Defesa Social, nas atribuições da área de atuação comum;

VIII - Inspetor: área de atuação específica, correspondente ao acréscimo, das atribuições e responsabilidades inerentes às funções de planejamento, gerenciamento e coordenação das ações de Defesa Social, nas atribuições da área de atuação comum e de Supervisor;

IX - Referência: cada uma das posições existentes na tabela salarial, cada qual correspondente ao vencimento básico do Guarda Municipal, com intervalos percentuais regulares;

X - Classe: agrupamento de referências, dentro de um mesmo Nível, representativo das etapas do processo de desenvolvimento da trajetória de carreira do Guarda Municipal e do grau de responsabilidade a este atribuída;

XI - Carreira: trajetória de desenvolvimento profissional que possibilita a movimentação do Guarda Municipal na tabela salarial e entre classes e áreas de atuação, por meio dos mecanismos formais de evolução estabelecidos na presente lei;

XII - Vencimento Básico: valor em moeda corrente nacional, representado na tabela salarial pela Referência e Nível na qual o Guarda Municipal estiver enquadrado;

XIII - Programa de Gestão de Desempenho Funcional - tem por finalidade planejar, acompanhar, avaliar, orientar e aprimorar o desempenho dos Guardas Municipais a fim de contribuir com a excelência na prestação dos serviços à população;

XIV - Sistema de Avaliação Funcional - se constitui como componente do Programa de Gestão de Desempenho Funcional e se estabelece como processo de gestão de pessoal que objetiva melhorar a prestação de serviços públicos à população, por meio do desenvolvimento profissional e da valorização do compromisso dos Guardas Municipais com a qualidade no trabalho desenvolvido;

XV - Crescimento Horizontal: mecanismo de desenvolvimento na carreira, de caráter concorrencial, que possibilita a passagem do Guarda Municipal da Referência atual para a imediatamente consecutiva da respectiva tabela salarial;

XVI - Crescimento Vertical por Merecimento: mecanismo de desenvolvimento na carreira, de caráter concorrencial, que possibilita ao Guarda Municipal, integrante da Parte Permanente do cargo, avançar para o nível subsequente em referência equivalente a que se encontra, na tabela salarial;

XVII - Mudança de Classe: mecanismo de aceleração no desenvolvimento na carreira, de caráter concorrencial, que possibilita ao Guarda Municipal, integrante da Parte Permanente do cargo, avançar para a primeira referência da classe subsequente, independentemente da referência em que se encontre na classe em que esteja posicionado, na tabela salarial;

XVIII - Procedimento de Transição: procedimento de natureza temporária que possibilita a passagem do servidor da Parte Especial para a Parte Permanente do cargo, aplicável somente àqueles que se encontrem na Parte Especial na data da vigência desta Lei;

XIX - Mudança de Área de Atuação: procedimento que possibilita a passagem do Guarda Municipal para as áreas de atuação de Supervisor ou Inspetor, segundo os parâmetros estabelecidos nesta Lei, e condicionado à comprovação de qualificação técnica e/ou experiência profissional na respectiva área e estruturado sob a forma de processo seletivo interno;

XX - Quadro de pessoal: quantitativo de vagas previstas para o cargo de Guarda Municipal, englobando a Parte Especial e a Parte Permanente.

CAPÍTULO II DO CONCURSO PÚBLICO, NOMEAÇÃO E POSSE DOS SERVIDORES

Art. 4º O concurso público para o provimento do cargo de Guarda Municipal será composto das seguintes etapas obrigatórias:

I - a prova escrita de conhecimentos teóricos, nas modalidades objetiva e/ou discursiva, com caráter classificatório e eliminatório;

II - prova de aptidão física, com caráter eliminatório;

III - avaliação médica preliminar, com caráter eliminatório;

IV - investigação social, com caráter eliminatório;

V - avaliação psicológica, com caráter eliminatório;

VI - curso de Formação Técnico-Profissional, com caráter eliminatório.

§ 1º Os candidatos convocados para a etapa do Curso de Formação Técnico-Profissional receberão bolsa auxílio, correspondente a 100% (cem por cento) do valor do vencimento básico inicial da carreira de Guarda Municipal.

§ 2º A nomeação dos candidatos, decorrente da aprovação no Curso de Formação Técnico-Profissional, será precedida de avaliação da regularidade documental e da realização de exame médico ocupacional admissional obrigatório, este a ser realizado através do Departamento de Saúde Ocupacional da Secretaria Municipal de Administração, Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação - SMAP.

§ 3º A regularidade documental será atestada em face dos itens descritos no Edital Normativo.

§ 4º A prova escrita de conhecimentos teóricos e a prova de aptidão física serão realizadas por instituição contratada com esta finalidade.

§ 5º A avaliação médica preliminar, a investigação social e a avaliação psicológica poderão ser executadas diretamente pela Administração, ficando autorizada a contratação de instituições externas para a execução parcial ou integral dessas etapas, sob supervisão técnica da SMAP.

Art. 5º A avaliação médica preliminar consistirá na avaliação do conjunto de exames complementares apresentados pelos candidatos convocados para a realização do Curso de Formação Técnico-Profissional, além do exame médico presencial, com o objetivo de aferir se o candidato, com deficiência ou não, goza de boa saúde física e mental para suportar as atividades e avaliações a serem realizadas pelo candidato durante o Curso de Formação Profissional.

§ 1º A avaliação médica preliminar será feita de forma individualizada, levando em consideração o conjunto de características de cada candidato e sua respectiva adequação para o desempenho das atividades inerentes ao Curso de Formação Profissional, resultando desta a declaração de aptidão ou não do candidato para prosseguir no certame.

§ 2º Os exames complementares previstos no Edital Normativo para apresentação na convocação para a avaliação médica preliminar serão os mesmos para todos os candidatos convocados para o Curso de Formação Profissional vinculado ao mesmo concurso público, independentemente da data da convocação, cabendo o ônus do seu custeio ao próprio candidato.

§ 3º O Edital Normativo do certame relacionará os exames complementares a serem apresentados nessa fase do concurso.

§ 4º Dentre os exames complementares a serem exigidos no Edital Normativo constará obrigatoriamente o exame toxicológico.

Art. 6º O exame médico ocupacional admissional abrangerá todas as avaliações especializadas necessárias para a conclusão da avaliação ocupacional quanto à aptidão plena do candidato aprovado no concurso público para o exercício do cargo, tomando por base o perfil profissiográfico definido pelo Departamento de Saúde Ocupacional da SMAP para o cargo de Guarda Municipal, visando a aferição de suas condições de saúde física e mental.

§ 1º No exame médico ocupacional admissional serão considerados os resultados dos exames complementares anteriormente apresentados pelo candidato na avaliação médica preliminar, podendo ser exigida a repetição de um ou mais exames quando a avaliação médica individual assim o recomendar.

§ 2º Será exigida também a apresentação dos resultados dos demais exames complementares previamente estabelecidos no Edital Normativo do certame, além de outros exames e avaliações complementares identificados como necessários na avaliação médica individual.

§ 3º Os exames complementares previstos no Edital Normativo para apresentação na convocação para o exame admissional serão os mesmos para todos os candidatos aprovados no Curso de Formação Profissional vinculado ao mesmo concurso público, independentemente da data da convocação, cabendo o ônus do seu custeio ao próprio candidato.

§ 4º Todos os exames adicionais de que tratam os §§ 1º e 2º, quando decorrentes da avaliação médica individual do candidato aprovado, serão custeados pelo Município.

§ 5º A declaração de aptidão de saúde física e mental é condição para nomeação e posse do candidato no cargo.

§ 6º O Edital Normativo do certame deverá indicar a possibilidade recursal quanto à conclusão relativa à regularidade documental e declaração de aptidão para o exercício do cargo em decorrência dos exames ocupacionais admissionais.

Art. 7º A investigação social consistirá na identificação do cometimento de ilícitos civis, penais, administrativos ou ético-profissionais incompatíveis com o exercício do cargo de Guarda Municipal.

§ 1º A investigação social dar-se-á em dois momentos:

I - para os candidatos aprovados na prova de aptidão física, mediante a análise de certidões e documentos a serem apresentados pelo candidato, conforme dispuser o edital normativo do concurso;

II - para os candidatos matriculados no Curso de Formação Técnico-Profissional, mediante a investigação de fatos específicos, de forma motivada e assegurado o direito ao contraditório, quando a Corregedoria da Guarda Municipal identificar como necessária.

§ 2º A investigação social durante o Curso de Formação Técnico-Profissional será efetivada sob a responsabilidade da Superintendência da Guarda Municipal, consoante normativas internas.

§ 3º O candidato que tiver comprovada a irregularidade de conduta, em qualquer os momentos estabelecidos no § 1º, consoante os critérios objetivos estabelecidos no edital normativo, será desclassificado do certame.

Art. 8º A avaliação psicológica será realizada por meio da aplicação de métodos e técnicas psicológicas reconhecidas pela comunidade científica e aprovadas pelo Conselho Federal de Psicologia aos candidatos convocados para matrícula no Curso de Formação Técnico-Profissional.

Parágrafo único. A avaliação psicológica dos candidatos será orientada para a análise do perfil individual para o exercício do cargo e comprovação da aptidão psicológica para o porte de armas.

Art. 9º A nomeação e posse no cargo efetivo de Guarda Municipal dar-se-á mediante prévia aprovação em concurso público, bem como a declaração de aptidão física, mental e psicológica para o exercício do cargo, com ingresso na Parte Permanente, no Nível I, Referência I, da tabela salarial que compõe o Anexo I da presente lei.

§ 1º A jornada legal de trabalho dos integrantes do cargo de Guarda Municipal é de 40 (quarenta) horas semanais, e será cumprida conforme a necessidade e conveniência da Administração:

I - no regime linear, em jornadas de 8 (oito) horas diárias; ou

II - no regime de plantões ou escalas, assegurado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o encerramento de um plantão ou escala e o início da próxima.

§ 2º Os regimes de cumprimento de jornada estabelecidos nos incisos I e II do § 1º não guardam correlação, sendo apurados de forma independente consoante a organização do serviço.

§ 3º O servidor exercerá as atividades inerentes ao cargo de Guarda Municipal na unidade administrativa para a qual for designado, a critério da Administração Municipal, no âmbito da Secretaria Municipal de Defesa Social e Trânsito - SMDT.

§ 4º Após a conclusão do estágio probatório, o servidor será automaticamente realocado na Referência III, do Nível I, da tabela salarial, sem qualquer acréscimo de remuneração.

Art. 10. É requisito mínimo de escolaridade para nomeação e posse no cargo de Guarda Municipal o Ensino Médio Completo, conforme legislação específica sobre o tema.

CAPÍTULO III DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 11. O Sistema de Avaliação Funcional, parte integrante do Programa de Gestão de Desempenho Funcional instituído pela Lei nº [16.037](#), de 12 de julho de 2022, constitui elemento indispensável na metodologia a ser adotada para o desenvolvimento na carreira da Guarda Municipal.

Parágrafo único. A Avaliação Funcional possibilita a análise e valoração do desempenho dos Guardas Municipais no exercício das atribuições de seu cargo, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos dos serviços, programas, ações e estratégias desenvolvidos pelo Município.

CAPÍTULO IV DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

SEÇÃO I DOS PROCEDIMENTOS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 12. A instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira para Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical por Merecimento, Mudança de Classe, Mudança de Área de Atuação e Transição será autorizada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, de acordo com os requisitos estabelecidos nesta Lei e demais atos normativos desta decorrentes, atendendo aos princípios da conveniência, oportunidade e responsabilidade fiscal, e ao disposto no art. 13.

Art. 13. Anualmente, preferencialmente até outubro, a Secretaria de Planejamento, Finanças e Orçamento encaminhará à SMAP dados descritivos e analíticos contendo a estimativa das despesas de pessoal e encargos sociais fixadas na Proposta de Lei Orçamentária Anual (PLOA) para o ano subsequente, indicando, de forma justificada, o valor que poderá ser utilizado para o aumento de despesas de pessoal no próximo exercício.

§ 1º Após o atendimento do disposto no art. 12 da Lei Complementar nº 101, de 25 de agosto de 2017, o Secretário Municipal de Administração, Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação encaminhará para consulta e deliberação do Conselho de Gestão e Responsabilidade Fiscal os impactos financeiros, orçamentários e previdenciários decorrentes da solicitação de instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira e, complementarmente, das demais despesas de pessoal e encargos sociais previstas para o exercício a que se referir, em atendimento ao disposto no art. 31 da Lei Complementar nº 101, de 2017.

§ 2º Posteriormente à consulta e deliberação do Conselho de Gestão e Responsabilidade Fiscal, na hipótese de deferimento, em razão da compatibilidade da solicitação com os valores fixados no orçamento do exercício a que se referir, concernentes às despesas de pessoal, encargos sociais, impactos previdenciários e dos limites legais, a solicitação será submetida à apreciação do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 3º As despesas de pessoal e encargos sociais decorrentes da instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira integram, para todos os fins, a apuração do cômputo da variação nominal das despesas totais com pessoal ativo para o cumprimento do disposto no art. 17 da Lei Complementar nº 101, de 2017, sem prejuízo dos demais limites legais.

Art. 14. Autorizada a instauração dos procedimentos de desenvolvimento de carreira, será divulgado o quadro de vagas e o regulamento aplicável aos procedimentos, por meio de ato do Secretário Municipal de Administração, Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação.

Art. 15. Para os efeitos de participação nos procedimentos de desenvolvimento de carreira para Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical por Merecimento, Mudança de Classe, Mudança de Área de Atuação e Transição, o mero cumprimento dos requisitos objetivos de participação não constitui direito subjetivo ao Guarda Municipal para movimentação na carreira, sendo imprescindível a classificação dentro do quantitativo de vagas disponíveis de acordo com os critérios estabelecidos na regulamentação desta Lei.

Seção II Do Crescimento Horizontal

Art. 16. O Crescimento Horizontal, autorizado e normatizado por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrentes, consiste em procedimento concorrencial de desenvolvimento na carreira, baseado predominantemente na Avaliação Funcional, que possibilita a passagem do Guarda Municipal da Referência atual para a imediatamente consecutiva no mesmo Nível, independentemente de Classe, na respectiva tabela de vencimentos.

§ 1º Na regulamentação do procedimento deverão ser obrigatoriamente considerados os seguintes parâmetros:

I - limite de vagas, correspondente a até 40% (quarenta por cento) do total de Guardas Municipais ativos, no dia 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento;

II - composição de pontuação que contemple parâmetros mínimos de resultado na Avaliação Funcional e qualificação profissional.

§ 2º Na composição da pontuação, para fins de classificação no procedimento concorrencial, o resultado da Avaliação Funcional corresponderá à pontuação ponderada de 80% (oitenta por cento) e a apresentação de títulos corresponderá a 20% (vinte por cento) da pontuação ponderada, no total de 100 (cem) pontos possíveis.

Art. 17. Poderão concorrer ao Crescimento Horizontal os Guardas Municipais ativos, da Parte Especial e da Parte Permanente, em qualquer de suas áreas de atuação, desde que preenchidas as seguintes condições, a serem apuradas relativamente à data de abertura do procedimento:

I - ter concluído o estágio probatório até a data de abertura do procedimento;

II - estar no exercício das atividades na Administração Direta do Município;

III - ter participado da Avaliação Funcional mais recente;

IV - não possuir, no período de 1 (um) ano anterior ao início do procedimento, mais de 3 (três) faltas e/ou mais de 30 (trinta) dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza, em caráter contínuo ou não;

V - não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, no período de 1 (um) ano anterior ao início do procedimento;

VI - ter concluído, no período de 1 (um) ano anterior ao início do procedimento, o Estágio de Qualificação Profissional, conforme previsto no Decreto Federal nº 9.847, de 25 de junho de 2019, com a redação decorrente do disposto no Decreto Federal nº 10.030, de 03 de setembro de 2019, que Regulamenta a Lei Federal nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003.

§ 1º Considerado o limite de vagas estabelecido no inciso I do § 1º do art. 16, o total de vagas a serem ofertadas será definido observando-se o estabelecido na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei.

§ 2º O resultado final do procedimento de Crescimento Horizontal obedecerá à ordem decrescente de classificação dos candidatos e, uma vez que tenham sido preenchidas todas as vagas ofertadas, os candidatos remanescentes serão desclassificados, não se produzindo efeitos de nenhuma espécie.

§ 3º Não serão computados, no limite de 30 dias de afastamento referido no inciso IV do caput deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, recesso, licença prêmio, licença maternidade/paternidade, licença por falecimento, licença para tratamento de saúde em decorrência de acidente de trabalho e licença para tratamento de saúde em decorrência das doenças estabelecidas no inciso XIV do artigo 6º da Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, em sua redação vigente.

§ 4º A implantação do Crescimento para os contemplados ocorrerá somente para os Guardas Municipais que ainda não tenham se aposentado até a data de publicação do resultado do procedimento, o mesmo se aplicando em caso de desligamento do servidor por força de exoneração, demissão ou falecimento.

§ 5º Na hipótese da não implantação do Crescimento em função do disposto no § 4º, terá direito à contemplação o Guarda Municipal classificado pela ordem subsequente dentro do número de vagas ofertadas no procedimento.

§ 6º Caso, pela obediência ao estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101 de 2017, e atendido o disposto na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei, resulte que em determinado ano não seja realizado o procedimento ou, sendo realizado, sejam ofertadas vagas correspondentes a um percentual menor do que o definido como máximo no inciso I, do § 1º, do art. 16 desta Lei, não haverá acumulação de vagas para oferta no procedimento seguinte.

Art. 18. As regras gerais de operacionalização do procedimento de Crescimento Horizontal, incluindo os critérios de pontuação e classificação, serão estabelecidas em Decreto e as regras de regência de cada procedimento específico serão fixadas em Portaria ou Edital da SMAP, sendo que a Portaria poderá ser editada de forma conjunta com a SMDT, quando as peculiaridades do procedimento assim o recomendarem.

Parágrafo único. O Crescimento Horizontal ocorrerá exclusivamente em anos pares, e poderá não ser realizado em decorrência dos limites estabelecidos pela Lei Complementar nº 101, de 2017 e consoante o disposto na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei.

Seção III Do Crescimento Vertical Por Merecimento

Art. 19. O Crescimento Vertical por Merecimento, autorizado e normatizado por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrentes, constitui-se em procedimento concorrencial de desenvolvimento na carreira que possibilita ao Guarda Municipal, integrante da Parte Permanente do cargo, a passagem do Nível em que se encontra para o imediatamente consecutivo, na referência equivalente à referência atual.

§ 1º Na regulamentação do procedimento deverão ser obrigatoriamente considerados os seguintes parâmetros:

I - limite de vagas, correspondente a até 20% (vinte por cento) do total de Guardas Municipais ativos integrantes da Parte Permanente do cargo, em 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento;

II - composição de pontuação que contemple parâmetros mínimos de qualificação profissional e do resultado na Avaliação Funcional.

§ 2º Na composição da pontuação para fins de classificação no procedimento concorrencial, a apresentação de títulos de escolarização formal e atendimento de demais critérios objetivos a serem estabelecidos por Decreto corresponderá a 80% (oitenta por cento) da pontuação ponderada, e o resultado da avaliação funcional corresponderá à pontuação ponderada de 20% (vinte por cento), no total de 100 (cem) pontos possíveis.

Art. 20. Poderão concorrer ao Crescimento Vertical por Merecimento os Guardas Municipais ativos integrantes da Parte Permanente do cargo, em qualquer de suas áreas de atuação, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - ter concluído o estágio probatório até a data de abertura do procedimento;

II - estar no exercício das atividades na Administração Direta do Município;

III - ter participado da Avaliação Funcional mais recente;

IV - não possuir, em caráter contínuo ou não, no período de 1 (um) ano anterior ao início do procedimento, mais de 3 (três) faltas e mais de 30 (trinta) dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza, em caráter contínuo ou não;

V - não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, no período de 1 (um) ano anterior ao início do procedimento.

§ 1º Considerado o limite de vagas estabelecido no inciso I do § 1º do art. 19, o total de vagas a serem ofertadas serão definidas observando-se as condições estabelecidas na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei.

§ 2º O resultado final do procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento obedecerá à ordem de classificação dos candidatos e, uma vez que tenham sido preenchidas todas as vagas ofertadas, implicará na desclassificação dos candidatos remanescentes, não produzindo efeitos de nenhuma espécie.

§ 3º Não serão computados, no limite de 30 (trinta) dias de afastamento referido no inciso IV do caput deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, recesso, licença prêmio, licença maternidade/paternidade, licença por falecimento, licença para tratamento de saúde em decorrência de acidente de trabalho e licença para tratamento de saúde em decorrência das doenças estabelecidas no inciso XIV do art. 6º da Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, em sua redação vigente.

§ 4º A implantação do Crescimento para os contemplados ocorrerá somente para os Guardas Municipais que ainda não tenham se aposentado até a data de publicação do resultado do procedimento, o mesmo se aplicando em caso de desligamento do servidor por força de exoneração, demissão ou falecimento.

§ 5º Nas hipóteses de não implantação do Crescimento estabelecidas no § 4º, terá direito à contemplação o candidato classificado pela ordem subsequente, dentro do número de vagas ofertadas.

§ 6º Caso, pela obediência ao estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101, de 2017, e atendido o disposto na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei, resulte que em determinado ano não seja realizado o procedimento ou, sendo realizado, sejam ofertadas vagas correspondentes a um percentual menor do que o definido como máximo no inciso I, do § 1º do art. 19 desta Lei, não haverá acumulação de vagas para oferta no procedimento seguinte.

Art. 21. As regras gerais de operacionalização do procedimento de Crescimento Vertical por Merecimento, incluindo os critérios de pontuação e classificação, serão estabelecidas em Decreto e as regras de regência de cada procedimento específico serão fixadas em Portaria ou Edital da SMAP, sendo que a Portaria poderá ser editada de forma conjunta pela SMAP com a SMDT, quando as peculiaridades do procedimento assim o recomendarem.

§ 1º A Titulação a ser considerada para cada Nível é a seguinte:

I - Nível I - Ensino Médio, conforme requisitos mínimos de escolaridade para ingresso no cargo previstos nesta Lei;

II - Nível II - Graduação, em área compatível com as atribuições do cargo;

III - Nível III - Especialização Lato Sensu em área compatível com as atribuições do cargo;

IV - Nível IV - Mestrado, Doutorado ou 2 (duas) Especializações Lato Sensu, distintas da utilizada para passagem ao Nível III, em áreas compatíveis com as atribuições do cargo.

§ 2º O Crescimento Vertical por Merecimento ocorrerá exclusivamente em anos ímpares, e poderá não ser realizado em decorrência dos limites estabelecidos pela Lei Complementar nº 101, de 2017 e consoante o disposto na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei.

Seção IV Da Mudança de Classe

Art. 22. O procedimento de Mudança de Classe, autorizado e normatizado por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrentes, constitui-se em procedimento concorrencial de aceleração no desenvolvimento na carreira que possibilita ao Guarda Municipal ao Guarda Municipal, integrante da Parte Permanente do cargo, avançar para a primeira referência da classe subsequente, independentemente da referência em que se encontre na classe em que esteja posicionado, na tabela salarial.

Parágrafo único. Na regulamentação do procedimento deverão ser obrigatoriamente considerados os seguintes parâmetros:

I - limite de vagas que respeite a distribuição de servidores em cada classe, estabelecida no § 3º, do art. 1º, desta Lei, em 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento;

II - pontuação em prova específica de aferição de conhecimentos relativos ao desempenho das atividades correspondentes à classe para a qual o servidor pretende obter a mudança.

Art. 23. Poderão concorrer à Mudança de Classe os Guardas Municipais ativos integrantes da Parte Permanente do cargo, em qualquer de seus níveis e áreas de atuação, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - ter concluído o estágio probatório até a data de abertura do procedimento;

II - ter mais de 10 (dez) anos de exercício como Guarda Municipal, para ingresso na 2ª Classe e mais de 20 (vinte) anos de exercício como Guarda Municipal, para ingresso na 1ª Classe, em 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento;

III - estar no exercício das atividades na Administração Direta do Município;

IV - ter participado da Avaliação Funcional mais recente;

V - não possuir, em caráter contínuo ou não, no período de 1 (um) ano anterior ao início do procedimento, mais de 3 (três) faltas e mais de 30 (trinta) dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza, em caráter contínuo ou não;

VI - não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, no período de 1 (um) ano anterior ao início do procedimento.

§ 1º Considerado o limite de vagas estabelecido no inciso I do § 1º do art. 22, o total de vagas a serem ofertadas serão definidas observando-se as condições estabelecidas na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei.

§ 2º O resultado final do procedimento de Mudança de Classe obedecerá à ordem de classificação dos candidatos e, uma vez que tenham sido preenchidas todas as vagas ofertadas, implicará na desclassificação dos candidatos remanescentes, não produzindo efeitos de nenhuma espécie.

§ 3º Não serão computados, no limite de 30 (trinta) dias de afastamento referido no inciso V do caput deste

artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, recesso, licença prêmio, licença maternidade/paternidade, licença por falecimento, licença para tratamento de saúde em decorrência de acidente de trabalho e licença para tratamento de saúde em decorrência das doenças estabelecidas no inciso XIV do art. 6º da Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, em sua redação vigente.

§ 4º A implantação da Mudança de Classe para os contemplados ocorrerá somente para os Guardas Municipais que ainda não tenham se aposentado até a data de publicação do resultado do procedimento, o mesmo se aplicando em caso de desligamento do servidor por força de exoneração, demissão ou falecimento.

§ 5º Nas hipóteses de não implantação do crescimento estabelecidas no § 4º, terá direito à contemplação o candidato classificado pela ordem subsequente, dentro do número de vagas ofertadas.

Art. 24. As regras gerais de operacionalização do procedimento de Mudança de Classe, incluindo os critérios de pontuação e classificação, serão estabelecidas em Decreto e a regras de regência de cada procedimento específico serão fixadas em Portaria ou Edital da SMAP, sendo que a Portaria poderá ser editada de forma conjunta pela SMAP com a SMDT, quando as peculiaridades do procedimento assim o recomendarem.

§ 1º A Mudança de Classe ocorrerá sempre que a Administração apurar que há necessidade de adequação da distribuição do quantitativo de servidores dentro da 3ª, 2ª e 1ª Classes, considerados os parâmetros estabelecidos no § 3º, do art. 1º desta Lei.

§ 2º O procedimento de Mudança de Classe não interferirá no procedimento de Crescimento Horizontal, o qual obedecerá ao disposto nos arts. 16 a 18 desta Lei, mesmo quando do Crescimento decorrer a mudança de classe de forma automática, pelo alcance das referências XI e XXI da tabela salarial.

§ 3º O procedimento de Mudança de Classe poderá não ser realizado, mesmo quando existirem vagas disponíveis nas classes, em decorrência dos limites estabelecidos pela Lei Complementar nº 101, de 2017, e consoante o disposto na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei e pela apuração, pela Administração, da ausência de necessidade de adequação do quantitativo dos servidores nas Classes.

Seção V Da Mudança de área de Atuação

Art. 25. O titular do cargo de Guarda Municipal poderá mudar sua área de atuação, de Guarda Municipal para Supervisor e de Supervisor para Inspetor, na ocorrência de abertura de vagas e da realização de procedimento concorrencial de seleção.

§ 1º O procedimento seletivo será autorizado e regulamentado por meio de Decreto e atos normativos complementares deste decorrentes, atendendo aos seguintes parâmetros mínimos:

I - fixação do quantitativo de servidores que poderão ter a sua área de atuação alterada, conforme os parâmetros abaixo:

a) o número de vagas da área de atuação de Supervisor corresponderá a até 9% do total de servidores ativos na carreira, englobando as Partes Especial e Permanente, apurados em 30 de junho do ano anterior ao início do procedimento;

b) o número de vagas da área de atuação de Inspetor corresponderá a até 2% do total de servidores ativos na carreira, englobando as Partes Especial e Permanente, apurados em 30 de junho do ano anterior ao início do procedimento.

II - observado o estabelecido na Seção I, do Capítulo IV, do Título I desta Lei, existência de declaração da disponibilidade orçamentária e financeira para a realização do procedimento, com definição do número de vagas a serem ofertadas;

III - atendimento dos requisitos de desenvolvimento na carreira, conforme parâmetros abaixo:

a) para a área de atuação de Supervisor: mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício na área de atuação de Guarda Municipal, apurados na data da abertura do procedimento;

b) para a área de atuação de Inspetor: mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício na área de atuação de Supervisor, apurados na data de abertura do procedimento.

IV - cumprimento dos requisitos de participação abaixo, apurados na data de abertura do procedimento:

a) ter concluído o estágio probatório até a data de abertura do procedimento;
b) estar no exercício das atividades na Administração Direta do Município;
c) ter participado da Avaliação Funcional mais recente;
d) não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional, nos 4 (quatro) anos anteriores à data de início do procedimento;
e) não possuir, no período de 2 (dois) anos anteriores ao início do procedimento, mais de 6 (seis) faltas e mais de 60 (sessenta) dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza.

§ 2º O Guarda Municipal aprovado em procedimento de mudança de área de atuação não poderá retornar à área de atuação anterior, em nenhuma hipótese, salvo se comprovada fraude do Guarda Municipal na participação no certame, apurada em procedimento administrativo disciplinar.

§ 3º O início do procedimento de Mudança de Área de Atuação decorrerá da publicação de edital normativo, contendo o detalhamento do regramento relativo aos requisitos de participação e etapas de realização, os quais devem contemplar, dentre outros, os aspectos seguintes:

I - a necessidade de aferição de conhecimentos compatíveis com o acréscimo de responsabilidades e a complexidade existente na atribuição pretendida;

II - a aprovação em teste de aptidão física, levando-se em consideração a idade e o sexo;

III - a aprovação em teste de aptidão de tiro, levando-se em consideração os critérios estabelecidos na Lei Federal nº 10.826, de 2003, e suas regulamentações;

IV - a aprovação no respectivo Curso de Aperfeiçoamento Técnico-Profissional para atribuição de Supervisor ou Curso de Aperfeiçoamento Técnico-Profissional para atribuição de Inspetor, a ser realizado pelo Município de Curitiba.

§ 4º A mudança de área de atuação não implica e nem impede as alterações de Classe, Nível e Referência do Guarda Municipal.

§ 5º Não serão computados, no limite de 30 dias de afastamento referido na alínea "e" do inciso IV do § 1º deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, recesso, licença prêmio, licença maternidade/paternidade, licença por falecimento, licença para tratamento de saúde em decorrência de acidente de trabalho e licença para tratamento de saúde em decorrência das doenças estabelecidas no inciso XIV do art. 6º da Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, em sua redação vigente.

§ 6º A atuação como Supervisor implicará no recebimento de Vencimento Complementar de Atuação, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento inicial da Parte Permanente da carreira da Guarda Municipal e, como Inspetor, equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do referido vencimento inicial.

§ 7º O Vencimento Complementar de Atuação constituirá vencimento para todos os fins de direito, incorporando-se aos proventos de aposentadoria como se integrasse a tabela de vencimentos e servindo como base de cálculo para todas as vantagens e descontos incidentes sobre o vencimento básico.

§ 8º A implantação da Mudança de Área de Atuação ocorrerá para os aprovados, no Curso de Aperfeiçoamento Técnico-Profissional mencionado no inciso IV do § 2º deste artigo, dentro do limite de vagas disponíveis no procedimento, bem como, somente para os Guardas Municipais que ainda não tenham se aposentado ou não tenham sido desligados por força de exoneração, demissão ou falecimento, até a data de publicação do resultado do procedimento.

§ 9º Na hipótese de não implantação da Mudança de Área de Atuação em decorrência do disposto no § 8º, terá direito à contemplação o servidor classificado pela ordem dentro do número de vagas ofertadas no procedimento.

CAPÍTULO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 26. A qualificação profissional dos Guardas Municipais deverá resultar de ações e iniciativas não exclusivas da Administração Municipal, voltadas à capacitação e ao desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e

atitudes necessárias ao aperfeiçoamento da prática profissional e à prestação de serviços públicos de qualidade para o conjunto da sociedade.

§ 1º A Administração Municipal poderá sugerir aos Guardas Municipais as áreas do conhecimento onde se mostre desejável o seu aperfeiçoamento, consideradas a natureza, as exigências do cargo de Guarda Municipal e as prioridades estabelecidas para o atendimento das necessidades da população curitibana.

§ 2º Não haverá, para nenhuma finalidade, distinção de critérios de valoração qualitativa entre as ações formativas proporcionadas pela própria Administração e aquelas realizadas pelo Guarda Municipal, por sua própria iniciativa.

§ 3º Fica reservada à Administração Municipal a prerrogativa de exigir, como condição para o reconhecimento de certificados e diplomas, que:

I - as instituições emitentes comprovem a regularidade do respectivo funcionamento, bem como da autorização para ofertar e realizar as ações educativas que compõem o objeto da certificação, segundo a legislação federal, estadual e municipal aplicável;

II - os documentos apresentem, de modo estrito e integral, os requisitos formais de validade estabelecidos na legislação aplicável, de âmbito federal, estadual ou municipal.

§ 4º A política de qualificação profissional será sustentada nos seguintes fundamentos:

I - o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes será voltado preferencialmente às necessidades do desempenho das atribuições do cargo de Guarda Municipal, constituindo obrigação comum e independente dos Guardas Municipais e da Administração;

II - o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção será, preferencialmente, de iniciativa do Guarda Municipal;

III - a qualificação e a requalificação dos Guardas Municipais em face das inovações implementadas nos processos de trabalho, da introdução de novas tecnologias e de disposições constantes da legislação, será, preferencialmente, de iniciativa da Administração.

Art. 27. O Guarda Municipal efetivo e estável que estiver no exercício das atribuições do cargo poderá requerer licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, ou financiamento parcial pela Administração Municipal, para a realização de cursos de pós-graduação em Especialização Lato Sensu, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, desde que observadas as seguintes condições:

I - imediatamente após a conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao da duração do curso;

II - não desistir do curso e concluir todas as suas fases, inclusive defesa de dissertação ou tese, ou monografia quando couber, compatível com o cargo e ou sua área de atuação, quando Supervisor ou Inspetor;

III - ressarcir os valores da remuneração recebida ou do financiamento na hipótese de exoneração a pedido ou aposentadoria voluntária dentro do prazo estabelecido no inciso I deste artigo;

IV - entregar no prazo de 30 (trinta) dias úteis após o término do curso, ao Instituto Municipal de Administração Pública - IMAP, cópia do certificado ou declaração de conclusão de curso;

V - demonstrar, por meio de projeto de pesquisa, a compatibilidade do tema de investigação proposto com as atividades inerentes ao cargo e/ou sua área de atuação, quando Supervisor ou Inspetor, bem como a possibilidade de aplicação no respectivo órgão ou unidade de lotação;

VI - ter anuência da chefia imediata e do Secretário da SMDT.

§ 1º Em relação aos incisos I, II, III e IV, o Guarda Municipal deverá firmar compromisso, mediante termo de confissão de dívida.

§ 2º Na hipótese de descumprimento de qualquer uma das condições definidas para o financiamento ou licença remunerada, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores do financiamento ou da remuneração obtidos, conforme os valores já recebidos correspondam à integralidade ou não do

financiamento ou do período de licença remunerada concedidos.

§ 3º A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão do benefício previsto neste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos.

§ 4º A concessão de financiamento ou de licença remunerada, na forma do disposto neste artigo, ocorrerá em apenas uma oportunidade por Guarda Municipal para Mestrado ou Doutorado ou Pós-Doutorado, durante toda a sua carreira, independentemente da natureza do curso para o qual pleiteie o financiamento.

§ 5º A licença remunerada prevista no caput deste artigo não se aplica a realização de Especialização Lato Sensu.

§ 6º A remuneração a ser percebida pelo servidor durante a licença de que trata este artigo será composta pelo vencimento básico acrescido das vantagens permanentes.

Art. 28. O Plano de Formação e Desenvolvimento Profissional dos Servidores ocupantes do cargo de Guarda Municipal observará as seguintes diretrizes:

I - compatibilidade com o estabelecido no Projeto Político Pedagógico (PPP) da Escola de Administração Pública do IMAP e da Academia da Guarda Municipal;

II - correspondência com a política de gestão de pessoal do Poder Executivo Municipal;

III - atenção às prioridades da Guarda Municipal;

IV - compatibilidade com as orientações do Plano de Governo de Curitiba;

V - adequação à disponibilidade orçamentária e financeira, conforme o disposto na Lei Complementar nº 101, de 2017.

CAPÍTULO VI DO PROCEDIMENTO DE TRANSIÇÃO

Art. 29. O Procedimento de Transição, autorizado e normatizado por meio de Decreto e demais atos normativos deste decorrentes, se constitui como procedimento de natureza temporária, que possibilita a passagem do servidor da Parte Especial para a Parte Permanente, devendo o candidato atender aos seguintes parâmetros mínimos:

I - ter concluído o estágio probatório até a data de abertura do procedimento;

II - estar no exercício das atividades na Administração Direta do Município;

III - permanência de, no mínimo, 5 (cinco) anos na Parte Especial do cargo, na data do início do procedimento;

IV - ter participado da Avaliação Funcional mais recente;

V - nos período de 2 (dois) anos anteriores, não possuir mais de 6 (seis) faltas e/ou mais de 60 (sessenta) dias de ausência ao trabalho em decorrência de afastamentos legais de qualquer natureza;

VI - no período de 4 (quatro) anos anteriores, não ter sofrido a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional;

VII - ter adquirido o nível de escolaridade e ou formação complementar exigidos para o ingresso na Parte Permanente do cargo e continuidade do exercício profissional.

§ 1º O número de vagas em cada procedimento de transição será correspondente a até 10% (dez por cento) do total de servidores ativos existentes na Parte Especial do cargo de Guarda Municipal, apurados no dia 30 de junho do ano anterior à abertura do procedimento.

§ 2º Considerado o limite de vagas estabelecido no § 1º deste artigo, será observado o estabelecido na Lei Complementar nº 101, de 2017, e atendido o disposto na Seção I do Capítulo IV do Título I desta Lei, para a

determinação do quantitativo de vagas a cada procedimento.

§ 3º O resultado final do procedimento de Transição, obedecerá à ordem decrescente de classificação dos candidatos e, uma vez que tenham sido preenchidas todas as vagas ofertadas, implicará na desclassificação dos candidatos remanescentes, não produzindo efeitos de nenhuma espécie.

§ 4º Não serão computados, no limite de 60 (sessenta) dias de afastamento referido no inciso V do caput deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, recesso, licença prêmio, licença maternidade/paternidade, licença por falecimento, licença para tratamento de saúde em decorrência de acidente de trabalho e licença para tratamento de saúde em decorrência das doenças estabelecidas no inciso XIV do art. 6º da Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, em sua redação vigente.

§ 5º A implantação da Transição para os contemplados ocorrerá somente para os servidores que ainda não tenham se aposentado ou não tenham sido desligados por força de exoneração, demissão ou falecimento, até a data de publicação do resultado do procedimento.

§ 6º O ingresso do servidor na Parte Permanente, via procedimento de transição, se dará por meio de enquadramento no Nível I da Parte Permanente, na Referência com valor igual ou imediatamente superior em relação a que ocupava na Parte Especial.

§ 7º Caso, pela obediência ao estabelecido na Lei Complementar Municipal nº 101 de 2017, e atendido o disposto na Seção I do Capítulo V do Título I desta Lei, resulte sejam ofertadas vagas correspondentes a um percentual menor do que o definido como máximo no § 1º deste artigo, não haverá acumulação de vagas para oferta no procedimento seguinte.

Art. 30. Não será permitida a realização de procedimento de Transição quando nos 2 últimos procedimentos realizados sob a vigência da presente Lei, não tenham havido inscritos.

§ 1º Na ocorrência do disposto no caput, a Parte Especial será declarada como definitiva e será extinta na medida em que todos os seus ocupantes se desligarem em função de aposentadoria, exoneração, demissão ou falecimento.

§ 2º Na continuidade da realização do procedimento de Transição, a extinção da Parte Especial ocorrerá pela gradual migração dos seus ocupantes para a Parte Permanente, até que os últimos ocupantes obtenham a Transição ou se desliguem em função de aposentadoria, exoneração, demissão ou falecimento.

§ 3º As vagas abertas na Parte Especial, em decorrência de aposentadorias, falecimentos, exonerações e demissões, serão automaticamente transformadas em vagas da Parte permanente.

CAPÍTULO VII DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAL

Art. 31. A gestão da política de Carreira, Cargo e Remuneração da carreira da Guarda Municipal compete à SMAP.

§ 1º A atuação da SMAP na gestão da política de Carreiras, Cargos e Remuneração da Guarda Municipal dar-se-á de maneira direta por intermédio das unidades específicas de sua estrutura.

§ 2º Será de competência da SMAP a gestão dos procedimentos de Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical por Merecimento, Mudança de Área de Atuação, Mudança de Classe e Transição.

CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO E DAS VAGAS LEGAIS

Art. 32. O vencimento básico do servidor ocupante do cargo de Guarda Municipal tem seu valor expresso em moeda corrente nacional e corresponde ao conjunto de Nível e Referência nos quais o servidor se encontra enquadrado na tabela salarial constante do Anexo I, na Parte Especial ou na Parte Permanente, consoante a respectiva trajetória de carreira.

Art. 33. A remuneração dos integrantes da Carreira da Guarda Municipal, constitui-se de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Segurança, instituída pela Lei nº [8.470](#), de 13 de junho de 1994, com a Redação dada pela Lei nº [12.669](#), de 4 de abril de 2008;

III - demais vantagens previstas em lei.

Art. 34. O quadro da Guarda Municipal passa a ser o constante do Anexo II, o qual consolida todas as vagas já existentes para este cargo.

§ 1º As alterações no quantitativo de vagas, decorrentes de transformação ou expansão, serão feitas somente por lei, ressalvado o disposto nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 2º As alterações no quantitativo de vagas por readaptação decorrente de processos de reabilitação ocupacional, não exigirão a publicação de ato específico, devendo constar do ato formal de mudança de cargo a previsão do consequente remanejamento temporário da vaga ocupada pelo servidor reabilitado até o seu desligamento do quadro de pessoal do Município.

§ 3º Ocorrido o desligamento do servidor, a vaga retornará ao cargo de origem na qualidade de vaga não ocupada, mediante ato formal.

§ 4º O quadro de vagas do cargo de Guarda Municipal será atualizado sempre que houver alteração no quantitativo específico de um ou mais cargos, dando-se publicidade do mesmo no Portal da Transparência do Município de Curitiba.

Art. 35. Os integrantes da Carreira da Guarda Municipal serão lotados na SMDT.

CAPÍTULO IX DO ENQUADRAMENTO

Art. 36. O Plano de Carreira instituído por esta Lei abrangerá a totalidade dos servidores ocupantes do cargo de Guarda Municipal, sejam estes vinculados à Lei nº 13.769, de 2011, ou à Lei nº 14.522, de 2014.

§ 1º Os servidores que, na implantação do plano de carreira decorrente da Lei nº 14.522, de 2014, optaram por permanecer sob a regência da Lei nº 13.769, de 2011, serão compulsoriamente enquadrados no novo Plano de Carreira ora instituído.

§ 2º O enquadramento dos servidores, abrangidos pelo disposto no § 1º, será feito no Nível I, Referência III, da tabela de vencimentos que compõe o Anexo I, ou em Referência do mesmo Nível cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao valor do vencimento básico que o servidor esteja recebendo à época do enquadramento.

§ 3º Os servidores que se encontrem nas Referências I ou II, que houverem concluído o estágio probatório, da tabela de vencimentos instituída pela Lei nº 14.522, de 2014, serão automaticamente enquadrados na Referência III, sem que isso represente qualquer aumento no respectivo vencimento básico.

§ 4º Os demais servidores serão enquadrados no Nível correspondente ao Nível atual, na mesma Referência em que se encontram.

TÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, FINAIS OU TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 37. Nos procedimentos de Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical por Merecimento, Mudança de Área de Atuação e Transição, os comprovantes de escolarização formal, formação complementar, qualificação acadêmica e/ou profissional poderão ser apresentados mais de uma vez.

Parágrafo único. A apresentação autorizada no caput deste artigo poderá ocorrer desde que a pontuação decorrente da comprovação não tenha resultado em contemplação em procedimentos de carreira previstos nesta Lei ou em legislações anteriores.

Art. 38. O conjunto de atribuições, requisitos de formação e responsabilidades do cargo de Guarda Municipal será definido por Decreto Municipal.

Art. 39. Fica autorizada a ampliação, em caráter excepcional, do limite quantitativo de vagas fixados no inciso I, do § 1º do art. 16 e no inciso I, do § 1º, do art. 19 desta Lei para os procedimentos de Crescimento Horizontal e Crescimento Vertical por Merecimento, quando, respeitado o disposto na Seção I do Capítulo IV do Título I desta Lei, bem como os limites previstos na Lei Complementar nº 101, de 2017, restar caracterizada a disponibilidade orçamentária e financeira do exercício.

Parágrafo único. A ampliação de limites será estabelecida em Decreto, no qual será especificado de maneira objetiva a qual procedimento este se refere e a qual exercício se aplica.

Art. 40. Ficam vedadas aos aposentados quaisquer das formas de Crescimentos, Mudança de Classe, Mudança de Área de Atuação e Transição previstos nesta Lei.

Art. 41. Fica concedida, aos servidores abrangidos por esta lei, bonificação de 01 referência, dentro do mesmo nível da tabela salarial, incidente sobre a posição em que cada servidor se encontre, do que resultará novo posicionamento individual na carreira, a ser paga em 1º de setembro de 2023.

§ 1º Somente serão contemplados com a bonificação prevista no caput os servidores que atendam todas as condições abaixo:

I - encontrar-se ativo na folha de pagamentos do Município;

II - ter concluído o estágio probatório até 30 de junho de 2023;

III - estar no exercício das atividades na Administração Direta do Município na data prevista no caput deste artigo;

IV - não ter sofrido, no período de 1º de julho de 2022 a 30 de junho de 2023, a aplicação de penalidade administrativa superior à advertência, devidamente registrada no cadastro funcional.

§ 2º Na hipótese do servidor não se encontrar no exercício na Administração Direta, na data estabelecida no caput, deixará de receber a bonificação.

§ 3º Caso o servidor se encontre posicionado na última referência no respectivo nível da tabela salarial, não será contemplado com a bonificação prevista neste artigo.

§ 4º Se o servidor se desligar do serviço público ativo, antes de 2 de setembro de 2023, por força de aposentadoria, exoneração, demissão ou falecimento, perderá o direito à bonificação estabelecida no caput.

~~§ 5º Não serão computados, no limite de 30 (trinta) dias de afastamento referido no inciso IV do § 1º deste artigo, os dias decorrentes de fruição de férias de qualquer natureza, recesso, licença prêmio, licença maternidade/paternidade, licença por falecimento, licença para tratamento de saúde em decorrência de acidente de trabalho e licença para tratamento de saúde em decorrência das doenças estabelecidas no inciso XIV do artigo 6º da Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, em sua redação vigente. (Revogado pela Lei nº [16222/2023](#))~~

Art. 42. O servidor ocupante do cargo de Guarda Municipal que for indiciado por autoridade policial pela prática de crime, deverá ser de imediato afastado do desempenho das atribuições próprias do cargo, exceto as de rádio monitoramento, bem como as administrativas e burocráticas, com a finalidade exclusiva de proteção ao interesse público.

§ 1º Verificada a hipótese prevista no caput deste artigo, o Secretário da SMDT deverá comunicar o fato à Corregedoria da Guarda Municipal, para instauração de processo administrativo disciplinar.

§ 2º Caso o servidor indiciado se encontre em estágio probatório, as medidas cabíveis no âmbito das SMDT, SMAP e Procuradoria Geral do Município deverão ser adotadas em caráter prioritário.

§ 3º Se o indiciamento decorrer de crime conexo ao desempenho das funções inerentes ao cargo de Guarda Municipal, ou durante o exercício de suas atribuições funcionais, poderá o servidor ser afastado preventivamente, mantido o pagamento de suas vantagens fixas, mediante decisão fundamentada do Chefe do Poder Executivo, ouvida a Corregedoria da Guarda Municipal.

Art. 43. A SMAP, por intermédio de sua área de Saúde Ocupacional, deverá realizar periodicamente a avaliação

de aptidão física e psicológica ocupacional em todos os integrantes do cargo de Guarda Municipal.

Art. 44. Os integrantes do cargo de Guarda Municipal poderão portar armas, segundo as normas constantes da legislação aplicável.

Art. 45. Fica autorizado o Poder Executivo a estabelecer, através de decreto, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada.

Art. 46. Aos Níveis existentes da Tabela de Vencimentos da Lei nº 14.522, de 2014, correspondem os seguintes Níveis da Tabela de Vencimentos da presente Lei:

I - Parte Especial Fundamental para Parte Especial;

II - Nível Médio para Nível I;

III - Nível Superior para Nível II;

IV - Nível Pós Graduação lato sensu para Nível III;

V - Nível Pós Graduação stricto sensu para Nível IV.

Art. 47. Não são aplicáveis aos integrantes da carreira da Guarda Municipal as seguintes disposições legais:

I - Lei nº [6.867](#), de 17 de julho de 1986, ressalvado o art. 2º;

II - Lei nº [7.356](#), de 5 de outubro de 1989;

III - Lei nº [7.360](#), de 27 de outubro de 1989.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 48. A realização dos procedimentos de carreira previstos nesta Lei somente ocorrerá após o encerramento do prazo das suspensões estabelecido no art. 2º da Lei nº [15.043](#), de 28 de junho de 2017, prorrogado pelo art. 1º, da Lei nº [15.541](#), de 25 de novembro de 2019, com a nova Redação dada pelo art. 1º, da Lei nº [15.921](#), de 13 de dezembro de 2021 e art. 1º, da Lei nº [16.113](#), de 16 de dezembro de 2022, e pelo art. 1º, da Lei nº [16.180](#), de 29 de junho de 2023.

Art. 49. Nos procedimentos de carreira de Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical por Merecimento, Mudança de Classe, Transição e Mudança de Área de Atuação, a serem iniciados até 31 de dezembro de 2026 aplicam-se as seguintes disposições:

I - a participação na Avaliação Funcional não constituirá condição para concorrer;

II - o resultado da Avaliação Funcional não comporá a pontuação para fins de contemplação;

III - a composição da pontuação será exclusivamente baseada em critérios objetivos a serem definidos mediante Decreto, para cada procedimento.

Parágrafo único. Excepcionalmente, na realização do primeiro procedimento de Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical por Merecimento, Mudança de Classe, Mudança de Área de Atuação e Transição sob a vigência desta Lei, será considerado o tempo de permanência no nível e referência ocupados anteriormente ao enquadramento decorrente desta Lei.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 50. Fica autorizado o Chefe do Poder Executivo a expedir atos complementares à presente Lei, necessários à sua operacionalização e fiel execução.

Art. 51. Ficam revogadas:

I - a Lei nº 13.769, de 2011, à exceção dos arts. 1º e 2º que permanecem vigentes;

II - a Lei nº 14.522, de 2014;

Art. 52. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, 28 de agosto de 2023.

Rafael Valdomiro Greca de Macedo
Prefeito Municipal