



Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu

ESTADO DO PARANÁ

MENSAGEM Nº 004/2024

Ao Senhor
JOÃO MORALES
Presidente da Câmara Municipal
FOZ DO IGUAÇU – PR

Senhor Presidente,

Encaminhamos para apreciação dessa Casa de Leis, o Projeto de Lei que “Altera a Jornada Semanal de trabalho dos cargos de Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo, Psicólogo Educacional, constantes na Lei nº 1997, de 13 de março de 1996, que *Dispõe sobre a reorganização das carreiras funcionais dos servidores públicos da Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu, na forma que especifica*”.

O presente Projeto de Lei visa ajustar a carga horária dos servidores Fonoaudiólogo, Psicólogo, Psicólogo Educacional e Nutricionista, pertencentes ao quadro efetivo do Município, em efetivo exercício, que atualmente cumprem jornada semanal de 40 horas, pertencentes ao Grupo Ocupacional Profissional, possibilitando assim adequar de maneira a proporcionar e assegurar maior qualidade de vida aos trabalhadores, notadamente àqueles que, pela natureza do trabalho desenvolvido, necessitam efetivamente de maior descanso entre as jornadas de trabalho.

Inicialmente, **no que tange aos psicólogos em geral**, importante demonstrar a razão pela qual entende-se viável a redução da carga horária de trabalho a ser prestadas por estes profissionais e, em especial, que não estar-se-á atentando contra o interesse público. O tema mostra-se oportuno ao objetivar a redução da carga horária sem, contudo, ocasionar onerosidade ao erário público municipal.

Verifica-se ao longo da história no Brasil que casos de redução de jornada de trabalho de profissionais voltados à área da saúde, a exemplo dos Fisioterapeutas e Assistentes Sociais, não redundam em redução de produtividade, ao contrário, cargas horárias excessivas acabam por ocasionar aos profissionais variações emocionais abruptas que levam a um desgaste físico e mental superior aos de outras categorias.

Economicamente haverá um resultado positivo, pois entendemos que esta propositura atuará no sentido de assegurar aos psicólogos o exercício da profissão com a sanidade física e mental que a atividade requer, uma vez que o mercado de trabalho não dispõe de mecanismos que por si só realizem tais ajustes, ou seja, que reconheçam o desgaste associado à profissão e, assim, limitem sua jornada.

A propósito há em tramitação no Senado Federal o Projeto de Lei do Senado nº 511, de 2017, com pareceres e manifestações favoráveis à aprovação para fins de promover a inclusão do art. 14-A à Lei Federal nº 4.119/1962 que regulamenta a profissão de psicólogo no Brasil e, com isso, dispor sobre a jornada de 30 horas semanais para o trabalho de tal profissional.

O Conselho Federal de Psicologia aponta que:

“a Psicologia possui peculiaridades que fazem a redução da jornada de trabalho uma verdadeira necessidade para assegurar e proteger a saúde física e mental das psicólogas e dos psicólogos que enfrentam, em seu cotidiano, problemas de conteúdos emocionais nas mais diversas áreas de atuação:



Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu

ESTADO DO PARANÁ

.../Mensagem nº 004/2024 – fl. 02

estresse, ansiedade, luto, morte, depressão, agressividade, compulsão, transtorno, dificuldades de aprendizagem e muitos conteúdos substancialmente difíceis, que demandam enormes cuidados.

Defendemos a jornada de 30 horas semanais para psicólogos (as), como forma de garantir condições semelhantes às condições de outras profissões da área da saúde, como Medicina, Odontologia, Fisioterapia, Terapia Ocupacional e a Assistência Social. Entendemos que os serviços devem ser multidisciplinares e integrais. Portanto, há que se estabelecer condições isonômicas para estes profissionais.

Deste modo, os resultados desta prerrogativa conquistada por outras categorias não apontam para a diminuição da produtividade, mas sim para seu aumento, de acordo com pesquisas realizadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Consequentemente, a população atendida por esses profissionais será a grande beneficiada pela medida, com uma melhor qualidade na prestação dos serviços.”

A par disso, outros Municípios já tem atuado neste sentido, promovendo alterações em suas leis para readequar a carga horária dos psicólogos pertencentes aos seus quadros funcionais, como por exemplo, o Município de Toledo que em 2020 teve sancionada a Lei nº 2.311 (disponível em <https://sapl.toledo.pr.leg.br/materia/11943>), assim como Curitiba através da Lei nº 14.429/2014 que foi mais além, alcançou profissionais de outras áreas: Farmacêutico-Bioquímico, Fonoaudiólogo, Psicólogo, Nutricionista, Biólogo, Ciotécnico, Técnico em Confeção de Lentes de Óculos, Técnico em Patologia Clínica e Médico Veterinário.

Como demonstrado, a proposição é plenamente pertinente e juridicamente adequada, sem, contudo, acarretar impacto orçamentário, uma vez que não se busca alterar valores e sim, apenas, a carga horária.

No mesmo sentido são **os profissionais da área da fonoaudiologia**, cuja profissão é regida pela Lei nº 6.965, de 9 de dezembro de 1981. O Fonoaudiólogo é, igualmente, um profissional das áreas da Saúde e Educação e tem atuação nos setores públicos e privados, responsável pela promoção da saúde, avaliação e diagnóstico, orientação, terapia (habilitação/reabilitação), monitoramento e aperfeiçoamento de aspectos fonoaudiológicos envolvidos na função auditiva periférica e central, na função vestibular, na linguagem oral e escrita, na articulação da fala, na voz, na fluência, no sistema miofuncional orofacial, cervical e na deglutição.

Pelo significativo papel na manutenção da saúde e da qualidade de vida, pelas ações de promoção, proteção e recuperação da saúde de diversos ciclos da vida humana, o fonoaudiólogo insere-se nas Unidades Básicas de Saúde, Ambulatórios de Especialidades, Hospitais, Unidades Educacionais, domicílios e em outros recursos da comunidade.

Da mesma forma que outros profissionais estes estão expostos aos riscos ocupacionais inerentes à sua atividade profissional, razão pela qual, entende-se que deverão ser contemplados com o disposto no presente PL.

Ainda, na presente propositura, apresenta-se a **adequação da carga horária dos profissionais ocupantes do cargo de Nutricionista** o qual, ainda que diferente do caso dos Psicólogos, carece de atenção pois são profissionais de extrema importância e necessidades aos diversos setores nos quais estão inseridos no âmbito do Município, em especial a área de educação.



Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu

ESTADO DO PARANÁ

.../Mensagem nº 004/2024 – fl. 03

Tais profissionais, cuja profissão é regulamentada pela Lei Federal nº 8.234, de 17 de setembro de 1991, têm, privativamente, diversas atividades, todas de suma importância para a adequada nutrição e alimentação humana e cuja participação é obrigatória em equipes multidisciplinares criadas por entidades públicas ou particulares e destinadas a planejar, coordenar, supervisionar, implementar, executar e avaliar políticas, programas, cursos nos diversos níveis, pesquisas ou eventos de qualquer natureza, direta ou indiretamente relacionados com alimentação e nutrição, bem como elaborar e revisar legislação e códigos próprios desta área.

Neste sentido, a Resolução nº 465/2010, do Conselho Federal de Nutrição, dispõe sobre as atribuições do Nutricionista e estabelece parâmetros numéricos mínimos de referência no Programa de Alimentação Escolar, bem como estabelece responsabilidade técnica aos profissionais da área, apresentando parâmetros numéricos mínimos de referência e recomenda carga horária técnica semanal de 30 horas.

A redução da carga horária à tais profissionais visa levar qualidade de trabalho, igualdade e mais eficiência aos profissionais que atuam como nutricionistas na rede pública municipal.

O estado nutricional adequado representa um aspecto fundamental ao ser humano acometido por uma enfermidade e tão ou mais importante é que esse estado se apresenta como forma de prevenção às mais diversas enfermidades que estão sujeitos. Isso requer dos profissionais nutricionistas a realização de intervenções, por meio de prescrições dietéticas e orientações sobre alimentação saudável na perspectiva de prevenção, tratamento e reabilitação. No Município são responsáveis tanto pela logística de distribuição de alimentos, quanto pelo planejamento, coordenação e supervisão dos serviços ou programas de nutrição nos campos hospitalares, de saúde pública, educação e de outros similares, analisando carências alimentares e o conveniente aproveitamento dos recursos dietéticos, e controlando a estocagem, conservação, preparação e distribuição dos alimentos, a fim de contribuir para a melhoria proteica, racionalidade e economicidade dos regimes alimentares.

Ante à toda gama de responsabilidade técnica decorrente de sua atuação, o Nutricionista, assim como o Psicólogo, está sujeito ao desgaste físico, mental e psicológico que o cuidado com o ser humano requer, pois evitar a desnutrição é uma obrigação inerente ao profissional dessa área.

Verifica-se, portanto, que a redução da carga horária dos profissionais das áreas fonoaudiologia, psicologia e nutrição é essencial para garantir o equilíbrio, proporcionar qualidade de vida dos trabalhadores, fundamental para aqueles que, pela natureza do trabalho desenvolvido, necessitam efetivamente de maior descanso entre as jornadas. Da mesma forma, visa garantir a equidade, pois na gestão pública da saúde não há mecanismos de negociação para acordos coletivos, tornando fundamental a necessidade da regulação sobre a jornada de trabalho no setor público através de lei.

Ressalta-se que outros profissionais, além de médicos e odontólogos, das áreas sociais e de saúde, já conseguiram essa redução de jornada de trabalho como os assistentes sociais através das Leis Federais nº 12.317/2010 e os Fisioterapeutas com a Lei nº 8.856/1994, bem como no âmbito do Município estão amparadas pela Lei nº 4.618, de 17 de maio de 2018. Neste sentido, urge a necessidade em se estabelecer condições de igualdade de trabalho para todos esses profissionais evitando-se, além da discriminação, o descompasso no atendimento dos pacientes, vez que alguns cumprem jornada de 30 horas (Fisioterapeutas e Assistentes Sociais) e outros 40 horas (Psicólogos e Nutricionistas).



Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu

ESTADO DO PARANÁ

.../Mensagem nº 004/2024 – fl. 04

Todos os profissionais da saúde expõem-se em maior ou menor grau e conforme o equipamento ou instituição em que trabalham, ainda existe a condição de risco potencial à insalubridade, à periculosidade e as doenças ocupacionais. Ao intervir no binômio saúde/doença e suas projeções resultantes de vida/morte, tornam-se vulneráveis ao desgaste a tensão emocional desencadeadores do estresse físico e mental.

Neste sentido esta proposição vai ao encontro do que já foi legitimado para outras profissões e, desta forma, tem peculiaridades que fazem da redução da jornada de trabalho uma verdadeira necessidade para assegurar e proteger a saúde física e mental desses profissionais.

Por fim, a presente matéria não necessita de Impacto Orçamentário, pois não altera valores e sim, apenas carga horária e mostra-se bastante oportuno ao objetivar estabelecer a jornada máxima dos Psicólogos e Nutricionistas em 30 horas semanais em turnos diários ininterruptos.

Pelo exposto, submetemos o presente Projeto de Lei para apreciação pelos Nobres Vereadores dessa Casa de Leis.

Foz do Iguaçu, em 31 de janeiro de 2024.

Francisco Lacerda Brasileiro
Prefeito Municipal



Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu

ESTADO DO PARANÁ

PROJETO DE LEI, DE 31 DE JANEIRO DE 2024.

Altera a Jornada Semanal de trabalho dos cargos de Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo e Psicólogo Educacional, constantes na Lei nº 1997, de 13 de março de 1996, que *Dispõe sobre a reorganização das carreiras funcionais dos servidores públicos da Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu, na forma que especifica.*

A Câmara Municipal de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná, aprova:

Art. 1º A jornada semanal de trabalho para os servidores ocupantes dos cargos de Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo e Psicólogo Educacional, pertencentes ao Grupo Ocupacional Profissional, dispostos na Lei nº 1.997, de 13 de março de 1996, passará a ser de 30 (trinta) horas, a serem realizadas em jornadas diárias de 6 (seis) horas em turnos ininterruptos.

Art. 2º Fica assegurada a garantia da irredutibilidade dos vencimentos aos ocupantes dos cargos de que trata esta Lei.

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

Gabinete do Prefeito Municipal de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná, em 31 de janeiro de 2024.

Francisco Lacerda Brasileiro
Prefeito Municipal



Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu
Praça Getúlio Vargas 280, Centro - CEP: 85851-340 Foz do Iguaçu - PR
E-mail: 24horas@fozdoiguacu.pr.gov.br | Site: <http://www.pmfi.pr.gov.br/>
Telefone: (45) 3521-1000

COMPROVANTE DO PROCESSO

Nº Processo: **004335** Ano: **2024**
Data Processo: **24/01/2024** Hora: **12:49:49**
Tipo Processo: **[PROCESSO DIGITAL] - Informar**
Requerente: **SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS - SISMUFI**
77806818000120
Telefone: **45 3523-5918**
Endereço: **RUA TAROBA, 249 - CENTRO**
CEP: **85851220** Cidade: **Foz do Iguaçu** UF: **PR**
Descrição: **[PROCESSO DIGITAL] - Informar - OFÍCIO 012/2024 -RESPOSTA AO OFÍCIO 406/24 - SMAD, 18 DE JANEIRO,ONDE DESCREVE SOBRE PROJETO DE LEI REFERENTE AOS PSICÓLOGOS E NUTRICIONISTAS,RELATAMOS .**

Resultados, pareceres, informações deverão ser consultados através da internet em <http://www.pmfi.pr.gov.br/prefeitura24h>, na aba Protocolo ou pelo telefone (45)3521-1371 ou (45)21051371.

OBSERVAÇÃO: Informações e retiradas de documentos, só serão fornecidas através deste documento/carimbado e assinado pelo responsável da entrada do processo.

Foz do Iguaçu, 23 Janeiro de 2024.

Ofício 012 /2024

**Ao Exmo. Senhor Prefeito Municipal
Francisco Lacerda Brasileiro**

O SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE FOZ DO IGUAÇU - SISMUFI, devidamente inscrito no CNPJ/MF sob n. 77.806.818/0001-20, entidade sindical de 1º grau, situado na Rua Tarobá, n. 249 Centro, Foz do Iguaçu – Paraná, neste ato, devidamente representado pelo seu atual Presidente **ALDEVIR HANKE**, vem, por meio deste e respeitosamente expor:

Em resposta ao Ofício 406/24 – SMAD, de 18 de Janeiro, onde descreve sobre o Projeto de Lei referente aos Psicólogos e Nutricionistas, relatamos:

Esta Entidade Sindical manifesta-se no sentido de que as Categorias estiveram em reunião com o Sindicato, reportado através de um Grupo dos mesmos, onde foram debatidos pontos do Projeto apresentado pela Administração e ao mesmo tempo um esboço de Projeto debatido entre as Categorias e que é abonado pelas mesmas.

Este tema em pauta já vem de um amplo debate, inclusive com conhecimento do Sr Prefeito Municipal e de alguns Vereadores. Neste sentido e primando pela vocação de um Sindicato que é a de ouvir os argumentos, manifestamo-nos na ótica de que tenhamos um aprimoramento deste Projeto antes de enviá-lo à Câmara Municipal, visando atender o que as Categorias compilaram nesses últimos tempos.

Apresentamos nossas cordiais saudações e ao mesmo tempo relatamos que as lutas em favor da Classe Trabalhadora deve sempre continuar. É o que esta Entidade Sindical busca no dia a dia.

Obs: Em anexo segue um esboço do que está sendo reivindicado neste Projeto pelos Psicólogos e Nutricionistas.

Atenciosamente


ALDEVIR HANKE
Presidente

PROJETO DE LEI Nº XXX/2023

Readequa a jornada Semanal de Trabalho do cargo de Psicólogo e de Psicólogo Educacional constantes na Lei nº 1.997, de 13 de março de 1996, que Dispõe sobre a reorganização das carreiras funcionais dos servidores públicos da Prefeitura do Município de Foz do Iguaçu, na forma que especifica.

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

Art. 1º Fica readequada a carga horária dos cargos de Psicólogo e Psicólogo Educacional, nas Classes Júnior, Pleno, Sênior e Consultor, do Grupo Ocupacional Profissional, constante do Anexo IV, da Lei nº 1.997, de 13 de março de 1996, da seguinte forma:

I- 30 (trinta) horas semanais distribuídas em 06 (seis) horas diárias ininterruptas em regime presencial, na unidade de lotação do servidor, para atendimento das demandas dos respectivos serviços, planejamento de trabalho, elaboração de registros de atendimento, emissão de relatórios a órgãos externos quando necessário, lançamento de informações no sistema, reuniões de equipe, estudos de caso com a Rede Intersetorial, participação em eventos relativos ao trabalho;

II- 10 (dez) horas semanais destinadas para atividades de estudos, formação e atualização profissional, podendo ser realizadas à distância ou presencialmente, independentemente de serem ofertadas pelo Município, que devem estar relacionadas à área de formação ou atuação/atividades laborais, como: mini-cursos, cursos livres, cursos de extensão, formação, aperfeiçoamento, atualização, práticas profissionalizantes, residência, pós-graduação (lato sensu e stricto sensu), disciplinas de pós-graduação, estágios, participação em eventos acadêmicos, supervisão profissional e grupo de estudos; tais atividades não necessitam de comprovação, tendo como objetivo enriquecer e colaborar para a qualidade do exercício da profissão, bem como aprimorar o serviço público prestado à comunidade.

§ 1º As horas extras e banco de horas serão computados a partir das 30 (trinta) horas semanais presenciais, com autorização prévia do responsável pela Pasta.

Art. 2º Fica assegurada a garantia da irredutibilidade dos vencimentos aos ocupantes dos cargos de que trata esta Lei.

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

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE FOZ DO IGUAÇU, Estado do Paraná, em XX de julho de 2023.

FRANCISCO LACERDA BRASILEIRO
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE FOZ DO IGUAÇU

NILTON BOBATO
SECRETÁRIO MUNICIPAL DA ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

MENSAGEM Nº 112, de 12 de dezembro de 2019

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

No corrente ano, para atender demandas específicas de diversos setores da administração municipal, efetuou-se algumas alterações na legislação referente ao Plano de Cargos e Vencimentos dos servidores municipais de Toledo, consoante Leis nºs 2.281, 2.298, 2.305 e 2.307, compreendendo, essencialmente, a reformulação de funções gratificadas, extinção e criação de cargos efetivos e adequações em determinadas carreiras.

Nesta oportunidade, após análise da viabilidade, propõe-se nova modificação naquele Plano, objetivando a fixação da jornada laboral dos Psicólogos em 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais. Essa medida, além de se tratar de reivindicação de longo tempo da categoria, tem por finalidade equiparar o regime de trabalho de todos os profissionais da Psicologia, independentemente de seu local de lotação, tendo em vista que tal jornada já é prestada por aqueles que atuam na área da saúde.

Além disso, possibilitará a compatibilização dos turnos de trabalho dos psicólogos com os dos assistentes sociais, eis que ambos os profissionais compõem as equipes que realizam as entrevistas e análises e elaboram os relatórios sociais a cargo da Secretaria de Assistência Social e Proteção à Família, e a jornada diferenciada tem ocasionado transtornos e dificuldades para o adequado desempenho das respectivas atividades.

Como justificativa complementar da redução da jornada de trabalho dos Psicólogos para 6 horas diárias e 30 horas semanais, junta-se o Ofício nº 355/2019-SRH e os documentos que o acompanham, que contêm outras razões e argumentos para a medida.

Pelo exposto, submetemos à análise dessa Casa o Projeto de Lei que **“altera a legislação que dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos para os servidores públicos municipais de Toledo”**.

Colocamos à disposição dos ilustres Vereadores e Vereadoras, desde logo, servidores das Secretarias de Recursos Humanos e de Assistência Social e Proteção à Família para prestarem outras informações ou esclarecimentos adicionais que eventualmente se fizerem necessários sobre a matéria.

Respeitosamente,

LUCIO DE MARCHI
Prefeito do Município de Toledo

Excelentíssimo Senhor
ANTONIO SERGIO DE FREITAS
Presidente da Câmara Municipal de
Toledo – Paraná



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

PROJETO DE LEI

Procede a alterações na legislação que dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos para os servidores públicos municipais de Toledo.

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 procede a alterações na legislação que dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos para os servidores públicos municipais de Toledo.

Art. 2º – A Lei nº 1.821, de 27 de abril de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“**Art. 4º-A** – ...

§ 1º – ...

...

XIII – para os servidores titulares do cargo de Psicólogo (I, II e III), o regime de trabalho será de seis horas diárias e de trinta horas semanais;

...”

Parágrafo único – Em virtude do disposto no **caput** deste artigo, o Anexo “Descrição da Classe” referente ao cargo de Psicólogo (I, II e III), que integra a Lei nº 1.821/1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“DESCRIÇÃO DA CLASSE: PSICÓLOGO (I,II,III)

...

CARGA HORÁRIA: 6 HORAS DIÁRIAS E 30 HORAS SEMANAIS

...”

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

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO, Estado do Paraná, em 12 de dezembro de 2019.

LUCIO DE MARCHI
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Recursos Humanos

Ofício n° 355/2019 – SRH

Toledo-PR, 19 de novembro de 2019.

Ao Senhor
 Afonso Simch
 Assessoria Jurídica

Assunto: Jornada de 30 horas semanais para os Psicólogos do quadro geral da Prefeitura do Município de Toledo

Prezado Senhor,

Através deste, solicitamos a fixação da carga horária de 30 horas semanais para os profissionais psicólogos (as) servidores públicos do município de Toledo/PR, considerando os seguintes aspectos:

a) A tramitação do Projeto de Lei n° 511/2017 em prol das 30 horas para os psicólogos, o qual foi estudado e aprovado em todas as comissões de trabalho, sendo elas, Comissão de Seguridade Social e Família; Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público; Comissão de Finanças e Tributação; Comissão de Justiça e Cidadania, porém vetado pelo presidente Michel Temer, desconsiderando as apreciações anteriores;

b) O princípio da isonomia, uma vez que 40% dos profissionais psicólogos que compõem o quadro geral da Prefeitura do Município de Toledo já possuem carga horária semanal de 30 horas, há 13 anos, por estarem lotados na Secretaria de Saúde, observando a Lei n° 1.919, de 20 de dezembro de 2005, que dispõe alterações no Plano de Cargos e Vencimentos para os servidores públicos municipais de Toledo/PR;

c) A natureza do trabalho dos psicólogos que, combinada com uma jornada de trabalho exaustiva, resulta em esgotamento emocional, frustração profissional, doenças psicossomáticas e outros problemas de saúde;

d) Os impactos que a frustração pode gerar no serviço prestado à população e que um quadro composto por profissionais doentes pode gerar na economia, comprometendo a qualidade do serviço público municipal;



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Recursos Humanos

e) As vantagens que a redução de carga horária desses profissionais pode trazer: maior aproveitamento do atendimento multiprofissional, qualidade e maior flexibilidade com relação aos horários de atendimento, visto que tal carga horária propicia disponibilidade de atendimento ao meio dia.

Face ao exposto, encaminhamos os documentos que fundamentam a redução da carga horária de 40 horas para 30 horas semanais para todos os profissionais psicólogos (as), servidores públicos municipais, bem como solicitamos que a indicação ora apresentada seja atendida com a maior urgência possível.

Atenciosamente,

CLÁUDIA CARNEIRO DA SILVA PIACENTI
Secretária de Recursos Humanos

Ψ Grupo de Psicólogas e Psicólogos de Toledo

Ofício N° 002/2018

Toledo, 17 de outubro de 2018.

Exmo. Sr.

LUCIO DE MARCHI

Prefeito do Município de Toledo/PR

Assunto: Jornada de 30 horas semanais para os psicólogos do quadro geral da Prefeitura do Município de Toledo

Vimos através deste reivindicar a fixação da carga horária de 30 horas semanais para os profissionais psicólogas e psicólogos, servidores públicos municipais, lotados na Prefeitura Municipal de Toledo/PR.

No âmbito federal, tramitou Projeto de Lei N° 511/2017 em prol das 30 horas para os psicólogos. Tal projeto de lei foi estudado e aprovado em todas as comissões de trabalho, sendo elas: Comissão de Seguridade Social e Família; Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público; Comissão de Finanças e Tributação; Comissão de Justiça e Cidadania. Após aprovação unânime nas comissões de trabalho, o projeto de lei foi encaminhado à Presidência da República, sendo apreciado pelo então vice-presidente Michel Temer, o qual vetou a aprovação final, desconsiderando todos os estudos e aprovações anteriores.

Em consonância com o posicionamento do Conselho Federal de Psicologia, do Conselho Regional de Psicologia do Paraná e do Sindicato dos Psicólogos do Estado do Paraná – Sindypsi, apresentamos a seguir alguns aspectos que corroboram para a fixação da jornada de trabalho em 30 horas semanais para os psicólogos:

PELAS CONDIÇÕES ISONÔMICAS DE TRABALHO

Atualmente, o município de Toledo conta com 32 (trinta e dois) psicólogos em seu quadro geral, sendo 2 (dois) lotados na Secretaria de Educação, 13 (treze) na Secretaria de Saúde, 15 (quinze) na Secretaria de Assistência Social, 1 (um) na Secretaria de Política para Mulheres e 1 (um) na Secretaria de Juventude.

Com a alteração na legislação que dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos para os servidores públicos municipais de Toledo, LEI N° 1.919, de 20 de dezembro de 2005, foi adotado regime diferenciado de trabalho no serviço público municipal, conforme consta no art. 4º, inciso IV – “de seis horas diárias, em turno ininterrupto, e de trinta horas semanais o regime de trabalho dos titulares dos seguintes cargos, desde que no efetivo exercício em unidades de saúde do Município: m) Psicólogo”. Sendo assim, o equivalente à 40% (quarenta

Ψ Grupo de Psicólogas e Psicólogos de Toledo

por cento) já possuem carga horária semanal de 30 horas, há 13 (treze) anos¹, por estarem lotados na Secretaria de Saúde.

Considerando que a Lei N° 1.919 , de 20 de dezembro de 2005, alterou apenas a carga horária de profissionais de psicologia lotados na secretaria de saúde, todavia, que possuem o mesmo cargo para o concurso dos demais profissionais psicólogos lotados nas políticas de Assistência Social, Educação, Juventude e da Políticas para Mulheres, fere o **princípio da isonomia**, no qual de acordo com a Constituição Federal, o princípio da igualdade está previsto no artigo 5º, que diz que ‘Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza’. Esta igualdade é chamada de formal. De acordo com ela, é vetado que os legisladores criem ou editem leis que a violem. O princípio da igualdade garante o tratamento igualitário de acordo com a lei para os cidadãos.

Ressalta-se que a jornada de 30 horas não impactaria na contratação de mais profissionais devido a redução da carga horária. Assim sendo, não há impacto na folha de pagamento municipal e ainda, a carga horária de 30 horas também não impacta na falta de atendimento a população, porque a organização de trabalho está estruturada de forma a atender e suprir os serviços e atendimentos ofertados.

POR PROBLEMAS GERADOS PELA NATUREZA DO TRABALHO DOS PSICÓLOGOS

Na rotina diária, nas mais diversas áreas de atuação, o psicólogo precisa lidar com uma grande gama de conteúdos emocionais ligados ao sofrimento humano. Uma jornada de trabalho exaustiva torna-se, evidentemente, negativa, resultando em esgotamento emocional, perda de interesse no trabalho, doenças psicossomáticas e outros problemas de saúde. Assim, os profissionais da psicologia, em seus vários campos de atuação, estão sujeitos a doenças sérias devido ao contexto de sofrimento no trabalho.

PELOS IMPACTOS NO SERVIÇO PRESTADO À POPULAÇÃO E NA ECONOMIA

A frustração com o trabalho impacta no desempenho do serviço prestado e gera problemas trabalhistas como o absenteísmo e as mesopatias (doenças causadas pelo trabalho), que impactam diretamente na economia. Dessa forma, tanto o trabalhador, quanto a população atendida e o empregador são onerados por uma carga horária de trabalho inapropriada para a

¹ Lei Municipal n° 1919 de 20 de dezembro de 2005.

Ψ Grupo de Psicólogas e Psicólogos de Toledo

realidade que se apresenta no cotidiano laboral dos profissionais de psicologia. Além disso, uma jornada mais justa assegura a qualidade do trabalho prestado à população.

PELAS VANTAGENS ORIUNDAS DA REDUÇÃO DA JORNADA

Posto isto, salienta-se que os psicólogos que atualmente realizam carga horária de 40 horas semanais, lotados nas Secretarias de Assistência Social e Proteção à Família, Educação, Políticas para Mulheres e Juventude, atuam de forma multidisciplinar e desempenham funções integradas, porém, com jornadas de trabalho discrepantes.

Desta forma, através da redução de carga horária para 30 horas do profissional de psicologia, o atendimento multiprofissional teria maior aproveitamento, qualidade e ainda maior flexibilidade com relação aos horários de atendimentos para os usuários, uma vez que a mesma carga horária propicia disponibilidade de atendimento ao meio dia.

Nessa lógica, vários municípios do Paraná já fixaram a carga horária dos profissionais psicólogos em 30 horas semanais, alguns deles são: Alto Paraíso, Assaí, Bom Sucesso do Sul, Campo Largo, Cascavel, Cruzeiro do Oeste, Foz do Iguaçu, Ibiporã, Londrina, São José dos Pinhais, Maringá, Sarandi, Ponta Grossa e Paranaguá.

Pelo exposto, em cumprimento com os princípios de constitucionalidade, equidade, isonomia e justiça, solicita-se a fixação da carga horária dos servidores públicos no cargo de psicólogo para 30 horas semanais.

Atenciosamente,

Psicólogas e Psicólogos, servidores públicos, da Prefeitura do Município de Toledo/PR.



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

PEDIDO DE PROVIDÊNCIAS Nº 004/2019 - ETs/SAICA

Toledo, 05 de agosto de 2019.

De: *Equipes Técnicas do Serviço de Acolhimento Institucional para Criança e Adolescentes*

Para: *Direção do Departamento de Proteção Social Especial*

Marília Borges Leite

CC: *Secretária da Secretaria Municipal de Assistência Social e Proteção a Família*

Marisa Ramos dos Santos Cardoso

CC: *Secretaria de Recursos Humanos*

Cláudia Carneiro da Silva Piacenti

Assunto: *Demandas das Equipes Técnicas*

Vimos por meio deste, formalizar solicitações frente as dificuldades, irregularidades e precariedades nas condições de trabalho vivenciadas pelas Equipes Técnicas do Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes deste município. Ressalte-se que todas as questões aqui abordadas já foram verbalmente anunciadas, porém, sem resposta.

1. SIGILO PROFISSIONAL

Considerando que os Códigos de Ética do Serviço Social¹ e da Psicologia² dispõem, ambos, que é direito e dever destes profissionais respeitarem o sigilo profissional, vimos por

1 Art. 15 Constitui direito do/a assistente social manter o sigilo profissional. [...] Art. 17 É vedado ao/a assistente social revelar sigilo profissional. (Código de Ética do Assistente Social, 1993).

2 Art. 1º São deveres fundamentais dos psicólogos: [...] c) Prestar serviços psicológicos de qualidade, em condições de trabalho dignas e apropriadas à natureza desses serviços, utilizando princípios, conhecimentos e técnicas reconhecidamente fundamentados na ciência psicológica, na ética e na legislação profissional. [...] Art. 9º – É



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

meio deste formalizar denúncia a respeito da precariedade estrutural dos equipamentos de trabalho quanto à garantia do sigilo.

Tratando especificamente das Equipes Técnicas do Serviço de Acolhimento Institucional, as salas das mesmas, na Secretaria Municipal de Assistência Social (SMAS), possuem paredes constituídas por divisórias finas, as quais não isolam o som, fazendo com que pessoas que passam pelo corredor ouçam o que está sendo tratado no atendimento, além de que, as salas se situam ao lado da sala de reuniões da SMAS, tornando o atendimento precário quando há reuniões nesta, dificultando até mesmo a concentração para o trabalho na elaboração de relatórios e afins.

Solicita-se, assim, a adequação da infraestrutura do equipamento para garantir o sigilo profissional exigido pelos códigos de ética das profissões supracitadas.

2. CAPACITAÇÃO

É de conhecimento de qualquer gestor de Políticas Públicas que ações de capacitação são de extrema importância para a qualificação do trabalho e melhoria dos serviços prestados.

Integra a NOB-RH/SUAS (2009) uma Política de Capacitação dos trabalhadores públicos e da rede prestadora de serviços, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, respeitadas as diversidades regionais e locais, e fundamentada na concepção da educação permanente. Todavia, neste município, não há um Plano de Capacitação para os Servidores atuantes na Política de Assistência Social, assim, não há Capacitação Inicial e Formação Continuada para as equipes técnicas do Serviço de Acolhimento.

Ressalta-se que, neste momento, as técnicas participam de duas capacitações (“Compreendendo as Políticas Sociais Nos Serviços de Média Complexidade” e “Acolhimento Institucional Enquanto Processo para Proteção”), porém, ambas não contemplam aspectos específicos sobre a atuação de psicólogos/as e assistentes sociais no Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes.

dever do psicólogo respeitar o sigilo profissional a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações, a que tenha acesso no exercício profissional (RESOLUÇÃO CFP, Nº 010/05).



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

A Política Nacional de Assistência Social afirma que “deve integrar a política de recursos humanos, uma política de capacitação dos trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática e continuada.” (PNAS, p. 55)

Em 2013, o Ministério de Desenvolvimento Social e Combate a Fome estabeleceu a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) que traz “[...] os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente na Assistência Social.” (PNEP/SUAS, 2013, p. 7).

Entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade. (PNEP/SUAS, 2013, p. 34).

O mesmo documento define os tipos de ação e capacitação a serem executadas:

- a) Capacitação Introdutória:** Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. As ações assim compreendidas, poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação. No caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.
- b) Capacitação de Atualização:** Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. As Capacitações de Atualização poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação, sendo que no caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.
- c) Supervisão Técnica:** Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras. (PNEP/SUAS, 2013, p. 43-44).

A Política Nacional de Educação Permanente no SUAS define ainda as responsabilidades dos entes federados quanto as ações de capacitação. No que tange aos municípios, consta:

Gestão dos municípios: a) Em relação aos três Percursos Formativos compreendidos no âmbito desta Política, cabe realizar os seguintes tipos de ação: **o De capacitação:** I. Capacitações Introdutórias; II. Capacitações de Atualização; III. Supervisão Técnica. **o De formação:** I. Cursos de Aperfeiçoamento. b) Em relação ao planejamento e oferta das ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política, cabe: I. Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação; II. Desenhar planos de cursos e matrizes pedagógicas; III. Pactuar e validar conteúdos; IV. Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados; V. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial do SUAS. c) Em relação à estrutura e à configuração organizacional de implementação desta Política, se for o caso, cabe: I. Instituir e coordenar o Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS; II. Instituir e coordenar em cooperação com outro(s) município(s), o Núcleo Loco-Regional de Educação Permanente do SUAS. (PNEP/SUAS, 2013, p. 51-52).

Pontua-se, ainda, a necessidade de devida certificação e progressão funcional aos trabalhadores pelas capacitações e formações ofertadas:

Indica-se aos órgãos gestores do SUAS que todas as ações de capacitação e formação, pelas quais tenha passado o público dessa política devem gerar a respectiva certificação para os participantes. Indica-se, ainda, que os Percursos Formativos trilhados pelo trabalhador devem ser considerados em sua progressão funcional. Os Percursos Formativos trilhados pelos trabalhadores devem ser acompanhados e registrados desde o seu ingresso no SUAS. Tal acompanhamento permitirá também avaliar o impacto desses Percursos Formativos sobre a qualificação e a progressão funcional dos trabalhadores, bem como sobre a mudança qualitativa dos seus processos de trabalho e práticas profissionais. (PNEP/SUAS, 2013, p. 46).

A Resolução 08/2012 do Conselho Nacional de Assistência Social instituiu o Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS), o qual define a gestão do CapacitaSUAS como compartilhada entre os entes federados, cabendo atribuições específicas a cada um dos entes. Em relação aos governos municipais, existem as seguintes atribuições:



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

Gestão dos Municípios:

- Elaborar os diagnósticos de necessidade de formação e capacitação;
- Formular os Planos Municipais de Capacitação dos SUAS;
- Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados.
- Participar do processo de pactuação e de deliberação das vagas/metras no âmbito da Comissão Intergestores Bipartite – CIB e do Conselho Estadual de Assistência Social;
- Instituir e coordenar o Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS;
- Cumprir as metas previstas no Pacto de Aprimoramento da Gestão Municipal (Resolução 08/2012 CNAS, p. 6).

Solicita-se, portanto, que sejam observados as diretrizes do SUAS quanto a necessidade de formação e capacitação para os trabalhadores desta política, sobretudo as técnicas do Serviço de Acolhimento Institucional que se encontram, no momento, totalmente desassistidas quanto a este aspecto. Há de se observar, ainda, a necessidade de um município de grande porte como Toledo instituir um Plano Municipal de Formação e Capacitação Continuada para os Trabalhadores e as Trabalhadoras do Sistema Único de Assistência Social.

3. SUPERVISÃO TÉCNICA

Dado o caráter judicializado dos casos atendidos e falta de direcionamento para as intervenções, bem como a precariedade de documentos que norteiem o trabalho, e ainda, exigências por parte do judiciário, que muitas vezes extrapolam as atribuições, as Equipes Técnicas se encontram desassistidas em relação às dúvidas que surgem diariamente. Somado a isso, dá-se a **inexistência** de capacitação específica para as referidas Equipes Técnicas.

As Orientações Técnicas para Serviços de Acolhimento Institucional, que norteiam o funcionamento dos equipamentos, apontam a necessidade de uma Equipe de Supervisão:

Equipe de Supervisão e Apoio aos Serviços de Acolhimento: Em municípios de médio e grande porte e nas metrópoles - e nos demais quando a demanda justificar - o órgão gestor da Assistência Social deverá manter equipe profissional especializada de referência, para supervisão e apoio aos serviços de acolhimento. De acordo com a realidade e as definições locais, tal equipe poderá compor um serviço especificamente voltado a esta função ou, ainda, estar vinculada ao CREAS ou diretamente ao órgão gestor. Em todos os casos, terá como atribuições mínimas: i. mapear a rede existente e fortalecer a articulação dos serviços de acolhimento com os demais serviços da rede socioassistencial, das demais políticas públicas e do SGD; ii. monitorar as vagas na rede

Página 5 de 15



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

de acolhimento, indicando o serviço que melhor atenda às necessidades específicas de cada caso encaminhado; iii. prestar supervisão e suporte técnico aos serviços de acolhimento; iv. apoiar as equipes técnicas dos serviços de acolhimento no acompanhamento psicossocial das famílias de origem das crianças e adolescentes acolhidos; v. efetivar os encaminhamentos necessários, em articulação com os demais serviços da Rede Socioassistencial, das demais Políticas Públicas e do SGD, monitorando, posteriormente, seus desdobramentos; vi. Monitorar a situação de todas as crianças e adolescentes que estejam em serviços de acolhimento no município, e de suas famílias, organizando, inclusive, cadastro permanentemente atualizado contendo o registro de todas as crianças e adolescentes atendidos nesses serviços; (OT, p. 45-46).

E, ainda, a Nota Técnica do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) e Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), sobre a relação entre o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e os órgãos do Sistema de Justiça, aponta que,

h) Relatório Mensal de Acompanhamento dos Serviços [...] 19. Considerando as medidas de proteção previstas no ECA que se aplicam quando ocorre ameaça ou violação dos direitos de crianças e adolescentes e suas famílias, compete ao SUAS ofertar os seguintes serviços: [...] b) No caso em que a autoridade competente determinar como medida protetiva o “acolhimento institucional” (ECA – art. 101, inciso VII) ou a “inclusão em programa de acolhimento familiar” (ECA – art. 101, inciso VIII), é imprescindível que o fluxo entre o Poder Judiciário e o serviço de acolhimento seja mediado pelo órgão gestor da Assistência Social, por meio de uma equipe de supervisão e apoio ou Central de Acolhimento, onde houver, de forma a amparar tecnicamente a medida protetiva com informações sobre as alternativas de serviços disponíveis no território, as indicações de serviço que melhor atendam às necessidades específicas das crianças e adolescentes, levando-se em conta o melhor interesse da criança e do adolescente e a viabilidade de reintegração familiar, sem prejuízo da sua convivência comunitária. (NOTA TÉCNICA N.º 02/2016/ SNAS/MDS).

Além disso, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS baliza os tipos de ação de capacitação, trazendo, além das capacitações introdutórias e capacitações de atualização, a supervisão técnica:

Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à

Página 6 de 15



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras. (PNEP/SUAS, 2013, p. 44)

Dessa forma, dadas as características peculiares, a variedade de situações e a complexidade do trabalho técnico no Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes, verifica-se que a supervisão técnica é fundamental para nortear o trabalho frente às situações que se apresentam, retirando esta sobrecarga da Direção do Departamento, a qual, em muitas ocasiões, não possui disponibilidade de tempo nem conhecimento prático e técnico específico para subsidiar as psicólogas e assistentes sociais em seu trabalho. Ressalta-se ainda que, diferente da Coordenação, a Supervisão Técnica demanda um olhar externo à instituição, descontaminado do cotidiano de trabalho, com conhecimento técnico-científico para subsidiar as equipes.

4. AUXÍLIO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

O Serviço de Acolhimento Institucional se encontra na Proteção Social Especial de Alta Complexidade, sendo o mais alto nível de complexidade do SUAS. Quanto mais alto o nível de proteção e complexidade do equipamento do SUAS, mais demanda-se dos profissionais nas questões de responsabilidades, de conhecimento técnico e de disponibilidade na flexibilidade de horários. Além disso, a carga emocional é maior, acarretando em desgaste emocional e mental, refletindo em sofrimentos psíquicos, doenças psicossomáticas (estresse, esquecimentos, cefaleias, insônia, hipersônia, distúrbios gastrointestinais, distúrbios alimentares, distúrbios menstruais, crises de ansiedade, taquicardia, dores musculares, tiques nervosos, bruxismo, disfunção da articulação temporomandibular, entre outros), afetando a vida pessoal, familiar e social.

Em Toledo/PR, verifica-se grande rotatividade de profissionais de nível superior no Serviço de Acolhimento Institucional, devido aos pontos abordados neste documento. Da mesma forma, profissionais de outros equipamentos não estão dispostos a trabalhar no referido Serviço, preferindo permanecer na Proteção Social Básica ou de Média Complexidade, dada a grande responsabilidade, cobranças do Poder Judiciário, necessidade de flexibilidade de horários, desgaste emocional, complexidade do trabalho, reflexos negativos na saúde física e mental, etc.



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

Dessa forma, profissionais recém-convocados para assumir o Concurso Público, muitas vezes sem experiência, acabam por ser lotados no Serviço de Acolhimento Institucional. Neste sentido, as Orientações Técnicas (2009, p.69) dispõem que a equipe profissional mínima deve ter como perfil “experiência no atendimento a crianças, adolescentes e famílias em situação de risco”.

Ademais, entende-se que é de interesse da administração pública, benéfico para a população atendida e para a qualidade do Serviço prestado, que os profissionais qualificados permaneçam por maior tempo no equipamento. Porém, atualmente, os profissionais não sentem-se motivados a permanecerem no Serviço de Acolhimento Institucional deste município e, havendo oportunidade, solicitam remoção para outros locais, ocasionando a entrada de novo profissional no Serviço, o que oneraria os cofres públicos, considerando que a administração provenha a necessária capacitação para estes profissionais, haverá a necessidade de reinício da capacitação e treinamento destes novos profissionais.

Visualizando tais necessidades, alguns municípios já tem proposto pagamento de auxílio de responsabilidade técnica aos profissionais que atuam no SUAS, em especial na Alta Complexidade, conforme exemplificado no município de Nova Olímpia/PR:

Considerando que os Psicólogos e Assistentes Sociais atuam frente a situações complexas que exigem domínio de conhecimento técnico, capacidade de inovação, habilidades profissionais, valores e atitudes éticas específicas que exigem conhecimento aprimorado do Sistema Único da Assistência Social - SUAS, alinhada aos princípios democráticos da Gestão Pública, traduzindo em Responsabilidade Técnica para o exercício de trabalho visto que são viabilizadores de direitos e garantem ao município viabilização de recursos federais e estaduais para execução dos serviços socioassistenciais;

Considerando que os Psicólogos e Assistentes Sociais são os responsáveis técnicos pela execução dos serviços socioassistenciais no município, exigindo uma participação ativa, com visitas domiciliares, parecer psicossocial, elaboração de planos, projetos, diversos relatórios quantitativos e qualitativos, campanhas, pesquisas com indicadores sociais, preenchimentos de instrumentais, etc. Todas as responsabilidades sobrecarregam estes profissionais, além da natureza do trabalho expô-los a riscos pessoais, sociais e profissionais. (Projeto de Lei Câmara municipal de Nova Olímpia)

Ademais, ressalta-se que a NOB-SUAS/RH preconiza que os profissionais tenham remuneração de acordo com a complexidade e natureza das atividades desenvolvidas, bem como de acordo com os conhecimentos e responsabilidades exigidas para a execução do Serviço:

Para efeito da elaboração dos PCCS [Planos de Carreira, Cargos e Salários], na área da Assistência Social, as categorias profissionais devem ser consideradas, para

Página 8 de 15



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

classificação, em grupos de cargos ou carreira única (multiprofissional), na observância da formação, da qualificação profissional e da *complexidade exigidas para o desenvolvimento das atividades* que, por sua vez, desdobram-se em classes, com *equiparação salarial proporcional à carga horária e ao nível de escolaridade, considerando-se a rotina e a complexidade das tarefas, o nível de conhecimento e experiências exigidos, a responsabilidade pela tomada de decisões e suas consequências e o grau de supervisão prestada ou recebida.* (NOB SUAS/RH, p.31, grifo nosso).

Ressalta-se que o Projeto de Lei nº 17/2019 de Toledo/PR, o qual requeria Gratificação de Responsabilidade Técnica para engenheiros e arquitetos, foi aprovado, sendo este um adicional de 50% dos salários destes profissionais.

Assim, considerando os dispositivos legais e exigências nas relações de trabalho para garantir a despreciação dos serviços, *requer-se que seja paga, aos psicólogos/as e assistentes sociais do Serviço de Acolhimento Institucional para crianças e adolescentes deste município, uma gratificação funcional mensal pelo exercício de responsabilidade técnica*, com equiparação a outros profissionais municipais que já recebem o referido auxílio, visto que a atuação dos/as psicólogos/as e assistentes sociais é de extrema importância para atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade e/ou risco social, buscando a transformação social, exercendo função ímpar para a solução justa das demandas.

5. COORDENAÇÃO PARA AS EQUIPES TÉCNICAS

Considerando que a NOB-SUAS/RH prevê coordenação para o equipamento de acolhimento institucional, atualmente as equipes técnicas do Serviço, vinculadas ao Órgão Gestor, encontram-se desassistidas quanto à coordenação específica com conhecimento técnico, reportando-se diretamente à Direção da Proteção Social Especial como chefia imediata. Este aspecto acaba por sobrecarregar a Direção e por deixar as Equipes Técnicas desamparadas em vários momentos, considerando que o/a diretor/a tem outras atribuições.

Ademais, atribuições exercidas pelas coordenações de outros Serviços Socioassistenciais por vezes, no Serviço de Acolhimento, são realizadas pelas técnicas (por exemplo: Relatórios Quantitativos para Gestão da SMAS, Ministério Público e Vara da Infância e Juventude; Relatório Descritivo Anual; Plano de Ação Anual; articulação com Conselhos de Direitos, como, requerimento de inscrições; assuntos referentes à Secretaria de Recursos Humanos, como férias,



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

dispensas, horas extras, trocas de horários, etc; Relatórios Informativos sobre assuntos diversos para Vara da Infância e Juventude, Ministério Público e órgãos da Rede de Atendimento; triagem de ofícios e demandas providas de outros órgãos e Serviços; dentre outros).

Neste sentido, ainda que a NOB-SUAS/RH não preveja coordenação específica para as equipes técnicas, percebe-se a necessidade urgente de um/a profissional que exerça tal função no município dadas as especificidades apresentadas no presente documento.

6. ESCLARECIMENTOS E DELIMITAÇÕES DE FUNÇÕES DE COORDENAÇÃO x EQUIPES TÉCNICAS

Observa-se que, nas Casas Abrigo deste município, há uma confusão sobre a hierarquia em que se encontram as Coordenações em relação às Equipes Técnicas. Ambas se reportam diretamente à Direção do departamento como chefia imediata, cada uma tem funções diferenciadas, porém, dependem do trabalho uma da outra. Por vezes, há divergências de posicionamento e lacunas em relação a atribuições que não se tem claro de qual profissional é a função. Tais aspectos geram conflitos, os quais não são assistidos e solucionados de maneira adequada por nenhuma chefia.

Sabe-se que as profissionais de Serviço Social e Psicologia tem atribuições definidas nas suas leis de regulamentação e códigos de ética, além daquelas pré-determinadas nos concursos realizados. Tais profissionais podem receber sanções de seus respectivos Conselhos por ação ou omissão, inclusive em relação a atribuições que fujam de suas competências, assim como profissionais de outras áreas que exerçam funções de suas competências.

Ademais, as Coordenações das casas não tem atribuições ou conhecimento técnico, dificultando que respondam como chefia imediata de cargos técnicos.

Solicita-se, portanto, delimitação de funções, atribuições e devida mediação de divergências e conflitos por parte da gestão.

7. ASSISTENTE EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL PARA AS EQUIPES TÉCNICAS

Considerando a grande demanda burocrática posta às equipes, de fluxo de ofícios recebidos e enviados; organização administrativa de pastas e prontuários; solicitação de



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

relatórios da rede de proteção do município; monitoramento de relatórios de cuidadores, de consultas, de encaminhamentos à rede, e etc.; elaboração de atas, listas de presenças, convocações para estudos em rede, e etc.

Considerando que tais atividades não demandam uma formação específica em nível superior nas áreas de Serviço Social e Psicologia, acarretando em emprego de tempo destas profissionais que, por vezes, são obrigadas a deixar de efetuar suas atribuições privativas para desenvolver questões burocráticas.

Sugere-se que o profissional para desempenhar as tarefas acima citadas seja concursado para o cargo de Assistente em Desenvolvimento Social (na função de Auxiliar Técnico Social), conforme Lei Municipal nº 1821, de 27 de abril de 1999:

DESCRIÇÃO DA CLASSE: ASSISTENTE EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL (I, II e III)

(redação dada pela Lei nº 1.990, de 7 de janeiro de 2009)

[...]

Descrição Sumária das Atribuições:

Programar e executar, conforme diretrizes e metodologias preestabelecidas, atividades técnicas e administrativas junto a unidades e programas de natureza social.

[...]

NA FUNÇÃO DE AUXILIAR TÉCNICO SOCIAL:

- Assistir aos técnicos de nível superior no levantamento de dados e informações para a elaboração de planos e programas de trabalho social;
- Redigir cartas, ofícios, memorandos e outros expedientes;
- Auxiliar os profissionais técnicos na condução de tarefas sociais, promovendo encontros e reuniões de trabalho com a comunidade;
- Atender indivíduos e grupos, auxiliando-os no encaminhamento de benefícios e serviços sociais junto a órgãos públicos e privados;
- Auxiliar os trabalhos sociais desenvolvidos nas unidades sociais, envolvendo crianças e adolescentes;
- Promover a tabulação de dados de pesquisas e levantamentos;
- Datilografar cartas, memorandos e correspondências diversas, a partir de minutas e rascunhos;
- Acompanhar a implantação de novos projetos no âmbito da comunidade, elaborando material didático e prestando o assessoramento necessário;
- Desempenhar outras atividades correlatas.

Dessa forma, solicita-se um profissional específico para cada equipe técnica, visando otimizar e qualificar o trabalho executado.

Página 11 de 15



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

CONCLUSÃO

Diante do exposto, solicita-se:

1. Providências frente a **estrutura física** das salas das equipes técnicas visando a qualidade dos atendimentos prestados e a garantia do sigilo;
2. Disponibilização de **capacitações** específicas para as equipes técnicas dos serviços de acolhimento do município, assim como a elaboração de um **Plano Municipal de Formação e Capacitação Continuada para os Trabalhadores e as Trabalhadoras do Sistema Único de Assistência Social**;
3. Implantação de **Equipe de Supervisão Técnica** ao Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes do município;
4. Concessão de **Adicional de Responsabilidade Técnica** para os/as profissionais de Psicologia e Serviço Social lotados/as na Alta Complexidade da Proteção Social Especial;
5. Disponibilização de profissional de nível superior para **coordenar as equipes técnicas** do Serviço de Acolhimento Institucional;
6. **Esclarecimentos e delimitações** quanto as funções de equipe técnica e coordenações;
7. Disponibilização de **Assistentes em Desenvolvimento Social** para apoio às equipes técnicas.

Toledo, 05 de agosto de 2019.

Respeitosamente,

Gisele Kava
Assistente Social
CRESS 10963

GISELE KAVA
Assistente Social CAMJI
CRESS 10963 – 11ª Região/PR

Fabiola Theisen
Psicóloga
CRP 08/19758

FABIOLA THEISEN
Psicóloga CAMJI
CRP 08/19758

Karin Barbatto Klein
Psicóloga - CRP 08/19868

KARIN BARBATTO KLEIN
Psicóloga CAMJII
CRP 08/19868

Camila T. Perachi
Psicóloga
CRP 08/20178

CAMILA TAIARA PERACHI
Psicóloga CAA
CRP 08/20178

Geiza Cristina Bergo
Assistente social
CRESS: 9927

GEIZA CRISTINA BERGO
Assistente Social CAMJII
CRESS 9927 – 11ª Região/PR

Cristhiane Novello

CRISTHIANE LOIVA NOVELLO
Assistente Social CAA
CRESS 6374 – 11ª Região/PR
Cristhiane Novello
Assistente Social
CRESS 6374

Página 12 de 15



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

ANEXO 01

DESCRIÇÃO DE CARGO NO CONCURSO PÚBLICO 02/2013

ASSISTENTE SOCIAL I

Descrição sumária das tarefas:

Elaborar, implementar, coordenar, executar e avaliar, políticas, planos, programas e benefícios de natureza social, envolvendo grupos, comunidades, associações, indivíduos e outras; planejar e executar pesquisas visando a análise da realidade social, para subsidiar ações profissionais, comunitárias e governamentais.

Descrição detalhada das tarefas:

Elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública, entidades e organizações populares; elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos que sejam do âmbito de atuação do Serviço Social, com participação da sociedade civil, observando a intersetorialidade entre as políticas sociais; encaminhar providências e prestar orientação social a indivíduos, grupos e à população; orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos; planejar, organizar e administrar benefícios e serviços sociais; planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e subsidiar ações profissionais e políticas públicas; elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos em matéria relacionada às políticas públicas, no exercício e na defesa dos direitos civis, políticos e sociais da coletividade; realizar estudos sócio-econômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública e entidades da rede de atendimento; coordenar, elaborar, executar e avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos na área de Serviço Social; realizar vistorias, perícias técnicas, relatórios de atendimento, laudos periciais, informações e pareceres sobre a matéria de Serviço Social, para subsidiar a atuação e qualificação profissional do assistente social, em âmbito municipal; realizar a supervisão direta de estagiários de Serviço Social; assessor órgãos da Administração Pública, movimentos sociais e entidades, em matéria

Página 13 de 15



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

de Serviço Social e políticas pública; ministrar capacitações em assuntos de Serviço Social; desempenhar outras atividades correlatas.

PSICÓLOGO I

Descrição sumária das tarefas:

Desenvolver atividades de planejamento, supervisão, coordenação, execução, avaliação, diagnóstico e pesquisa de trabalhos relativos as áreas das: políticas sociais e do trabalho utilizando enfoque preventivo e/ou curativo, isoladamente ou em equipe multidisciplinar, em instituições formais ou informais.

Descrição detalhada das tarefas:

Planejar e executar planos e programas visando maior produtividade no trabalho e realização e satisfação pessoal, envolvendo indivíduos e grupos; orientar e encaminhar funcionários e população para atendimento curativo e/ou preventivo, no âmbito da saúde mental; orientar pais e responsáveis sobre processos de integração em unidades sociais e programas de atendimento específicos, de crianças e adolescentes; realizar diagnóstico psicológico em pacientes, utilizando-se de entrevistas, para fins de prevenção e/ou encaminhamento de problemas de ordem existencial, emocional e mental; atender crianças, adolescentes e adultos que necessitem atendimento psicológico; realizar pesquisas visando a construção e ampliação do conhecimento teórico e aplicado ao campo de trabalho, educação, saúde e social; participar de programas de ação comunitária, envolvendo atividades relacionadas ao diagnóstico, planejamento, execução e avaliação, no âmbito da saúde, educação trabalho e social; selecionar, adaptar, elaborar e validar instrumentos de mensuração psicológica, visando o aprimoramento dos métodos de intervenção psicossociais; planejar e coordenar grupos operativos entre funcionários ou na comunidade visando resoluções de problemas referentes ao convívio sócio-cultural; orientar familiares quanto a sua responsabilidade no desenvolvimento da saúde mental do grupo ao qual pertencem; realizar psicodiagnóstico em candidatos ao quadro de pessoal da prefeitura municipal, através de instrumentos pedagógicos e técnicos próprios, visando fornecer uns perfis psicológicos, envolvendo condições emocionais e psíquicas dos indivíduos para o exercício do cargo; elaborar laudos psicológicos de indivíduos e/ou servidores, envolvendo diagnósticos e prognósticos sugerindo avaliações complementares e psiquiátricos, com a finalidade de informar sobre as condições psicológicas; assessorar os profissionais médicos na análise e interpretação de laudos

Página 14 de 15



TOLEDO

PREFEITURA

Secretaria de Assistência Social
e Proteção à Família

e diagnósticos de servidores e da comunidade em geral; realizar o encaminhamento de indivíduos e servidores a instituições especializadas, indicando as necessidades terapêuticas, para fins de readaptações produtiva; elaborar diagnósticos da capacidade laborativa de servidores, analisando em conjunto com os profissionais médicos os indicadores necessários a readaptação funcional temporária ou definitiva; prestar orientações a servidores no campo terapêutico, psiquiátrico e psicoterápico; assessorar os superiores em assuntos de sua competência; elaborar cadastro funcional de servidores atendidos pela unidade, registrando informações a respeito dos problemas apresentados, doenças, etc; elaborar relatórios demonstrativos das atividades da unidade; realizar treinamento e desenvolvimento de recursos humanos; realizar a triagem de crianças das escolas municipais e da comunidade, efetuando análise da anamnese, ficha de referencia e material escolar do aluno, para fins de avaliação; avaliar crianças, através da aplicação de testes psicológicos de inteligência, maturidade psicomotora, projetivos, sensório-motor, bem como testes informais utilizando-se de entrevista operativa centrada na aprendizagem, diagnóstico operatório, aquisição da linguagem escrita e provas acadêmicas; orientar pais e professores sobre processos de integração de crianças em salas de aulas, escolas especiais e outros; acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos dos professores junto às crianças, através de orientações e rendimento escolar, visando a melhoria da validade de ensino especial; promover a prevenção da excepcionalidade, através de cursos nas escolas e comunidade, para fins de repasse de informações de medidas preventivas; elaborar e executar planos e programas de trabalho referentes a educação, através de levantamentos de necessidades, pesquisas, etc; participar de programas de ação comunitária, reuniões, comissões especiais e outras, na área do conhecimento educacional da excepcionalidade. Competências pessoais para o cargo Atenção Concentração Agilidade psicomotora Relacionamento interpessoal Controle emocional Organização Habilidades sociais Empatia Assertividade Disciplina Liderança.

Ofício nº 131/2017

Toledo, 05 de setembro de 2017.

Excelentíssimo Sr. Lucio de Marchi
Prefeito do Município de Toledo

38045
06/09/17
Bx.

O SER TOLEDO – Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Toledo, na qualidade de legítimo representante dos servidores e servidoras municipais, representado por sua Secretária Geral, Marlene da Silva, vem com respeito a Vossa Senhoria, por meio deste, solicitar o que segue:

Em reunião realizada no dia 07/06/2017, na sede do Sindicato SER TOLEDO, juntamente com profissionais dos servidores (as) públicos (as) na função de psicólogos (as), foram expostas algumas reivindicações, dentre elas a jornada de 30 (trinta) horas, sem redução à sua remuneração.

JUSTIFICATIVA PARA REDUÇÃO DE JORNADA – 30 HORAS

Deve-se levar em consideração que o trabalho do (a) profissional de psicologia é desgastante e complexo, pois se depara com inúmeras situações de conflito, atuando em diversas áreas, lidando diretamente com o sofrimento humano e fatores como stress, ansiedade, luto, morte, depressão, agressividade, compulsões, transtornos mentais, entre outros.

Dessa forma, a carga horária atual estabelecida para os (as) psicólogos (as) do município – que é de 40 horas semanais –, torna-se exaustiva e afeta negativamente o desempenho profissional, podendo acarretar em absenteísmo (um padrão habitual de ausência ou falta no processo de trabalho) e mesopatias (doenças ocasionadas por determinado tipo de trabalho).

O Município de Toledo, para outros profissionais, de forma justa e correta, padronizou a carga horária de 30 horas, como, por exemplo, para os servidores da saúde, bem como todos os (as) assistentes sociais do quadro municipal.

Ocorre que muitos psicólogos (as) trabalham em conjunto com outros profissionais, como os assistentes sociais, estes exercendo carga horária de 30 horas, enquanto os (as) psicólogos (as) exercem carga horária de 40 horas, ferindo assim o Princípio da Isonomia e dificultando a realização e andamento do trabalho psicossocial por desencontros de horário de trabalho.

Há de se destacar que os (as) psicólogos (as) que exercem suas atividades nas áreas da saúde, vinculadas à Secretaria Municipal de Saúde, já realizam carga horária de 30 horas, conforme Lei Municipal 1919 de 20 de dezembro de 2005, porém, os demais, lotados em outras secretarias (a saber: Secretaria Municipal de Assistência Social, Secretaria Municipal da Educação, Secretaria de Política para Mulheres, Secretaria da Juventude) tem sua jornada estabelecida em 40 horas semanais. Dessa forma, servidores municipais com a mesma formação de nível superior e mesmo cargo (Psicólogo) tem a carga horária desigual, sendo que a única diferença é a secretaria na qual estão lotados.

Importante ressaltar que a redução da carga horária para 30 horas se faz necessária para todos os (as) servidores (as) psicólogos (as), assim como foi realizado, acertadamente, com os profissionais da área da saúde e os (as) assistentes sociais. Também os profissionais que exercem a função de fisioterapeuta, já conquistaram a carga horária de 30 horas semanais.

Para dar licitude aos fatos narrados, a redução da carga horária em nada contribui ou pode ser usada como justificativa para diminuição de produtividade ou gasto para o erário público, pelo contrário, a produtividade e ganhos se tornam mais eficazes e vantajosos, tanto para os profissionais quanto para o Município, como pode ser comprovado pelo desempenho dos profissionais assistentes sociais e fisioterapeutas com a jornada reduzida.

Ainda, tomando como exemplo os (as) psicólogos (as) da Secretaria Municipal de Saúde, que já possuem carga horária fixada em 30 horas semanais, verifica-se que não houve diminuição da produtividade desses profissionais, pelo contrário, houve melhoria na qualidade de vida dos psicólogos, impactando positivamente na qualidade do atendimento à população.

Além disto, verifica-se que a redução de carga horária dos profissionais da psicologia na Secretaria de Assistência Social e Proteção a Família - secretaria esta que possui o maior número de psicólogos (as) realizando 40 horas semanais - não impactaria na contratação de mais profissionais, pois de acordo com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE TOLEDO - PR**
CNPJ:80.403.173/0001-90 | Reg. Sindical 24290.003556/90-18

SUAS (NOB-RH/SUA) os equipamentos desta, já possuem seu quadro composto por equipes mínimas previstas.

No estado do Paraná, vários Municípios reduziram a carga horária dos psicólogos, tais como: Alto Paraiso, Assai, Bom Sucesso do Sul, Campo Largo, Cascavel, Cruzeiro do Oeste, Ibiporã, Londrina, São José dos Pinhais, entre outros. Também em outros estados do país é possível vislumbrar municípios que reduziram a carga horária dos psicólogos sem redução da remuneração e atingiram benefícios com este feito.

O Conselho Federal de Psicologia e os Sindicatos de Psicologia do Paraná são favoráveis à fixação de carga horária de 30 horas para os (as) psicólogos (as). Em âmbito nacional, tramita projeto de lei para a redução da carga horária.

Sendo assim, requeremos a Vossa Senhoria a redução e fixação de carga horária de 30 horas semanais para todos (as) os (as) psicólogos (as) do Município de Toledo, sem redução da remuneração. Doutro modo, caso Vossa Senhoria entenda por instaurar uma comissão para debater o assunto, estamos à disposição.

Na certeza de vosso pronto atendimento, aproveitamos o ensejo para proclamar nossos votos de respeito e consideração.


Marlene da Silva
Secretária Geral do SerToledo

Rua São João, nº 6625 – Fones: (45)3055-4343 / (45)9985-2700
CEP 85900-050 - Centro - Toledo - Pr.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

LEI Nº 1.821, de 27 de abril de 1999 (**TEXTO COMPILADO**)

Dispõe sobre o **Plano de Cargos e Vencimentos** para os servidores públicos municipais de Toledo.

[\(Vide texto original da Lei\)](#)

[\(Vide texto consolidado da Lei\)](#)

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

CAPÍTULO I DAS DIRETRIZES BÁSICAS

Art. 1º – Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos para os servidores públicos municipais de Toledo.

Art. 2º – Fica instituído o **Plano de Cargos e Vencimentos (PCV)** para os servidores da administração pública do Município de Toledo.

Parágrafo único – O Plano, englobando cargos e vencimentos, tem por objetivo dar organicidade e sistematicidade à ação do Poder Público, fundamentando-se na valorização dos servidores, bem como buscando o aprimoramento dos serviços oferecidos aos cidadãos.

Art. 3º – São consideradas atividades técnico-administrativas próprias dos servidores do Município de Toledo:

I – as relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais e ao desenvolvimento pleno dos cidadãos e do Município;

II – as inerentes ao exercício de gestão e assessoramento.

CAPÍTULO II DAS CLASSES E DOS CARGOS

Art. 4º – Constituem o Plano de Cargos e Vencimentos:

I – quadro: é o quantitativo de cargos necessários para o desenvolvimento das ações do Poder Público na resolução de seus objetivos fundamentais;

II – cargo: é o conjunto de funções, deveres, atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

III – classe: é o agrupamento de cargos da mesma denominação, segundo o grau de atribuições e responsabilidades, que formam uma carreira;

IV – grupo ocupacional: é o conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, conforme Anexo I;

V – padrão: é o vencimento expresso em algarismos arábicos, aplicável a cada cargo como retribuição financeira pelo seu efetivo exercício;

VI – referência: é a posição na faixa de vencimentos dentro de cada padrão, identificada pelas letras “A” a “V”, correspondentes à posição de um ocupante de cargo nas tabelas salariais, anexas à presente Lei ([redação dada pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

§ 1º – O Anexo II desta Lei relaciona os cargos de provimento efetivo, a escolaridade/habilitação específica a ser exigida para cada cargo no respectivo concurso público e o número de cargos.

§ 2º – ([revogado pela Lei nº 2.037, de 25 de agosto de 2010](#))

§ 3º – O Anexo III desta Lei relaciona os cargos de provimento efetivo, de acordo com a sua classificação nos padrões de vencimentos.

Art. 4º-A – O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, integrante do plano de carreira, excetuados os cargos e situações previstos nos parágrafos deste artigo, fica sujeito à jornada normal de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultadas a



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

compensação de horário e a redução de jornada, na forma e nas condições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais. ([dispositivo acrescido pela Lei nº 1.919, de 20 de dezembro de 2005](#))

§ 1º – Adotar-se-ão os seguintes regimes diferenciados de trabalho no serviço público municipal de Toledo: ([dispositivo acrescido pela Lei nº 1.919, de 20 de dezembro de 2005](#))

I – para os servidores titulares dos cargos de Professor I, de Professor II T20 e de Professor de Educação Física, o regime de trabalho será de quatro horas diárias e de vinte horas semanais, correspondendo a um período matutino, vespertino ou noturno; ([redação dada pela Lei nº 2.305, de 20 de agosto de 2019](#))

II – para os servidores titulares dos cargos de Guarda Municipal, de Supervisor e de Agente de Trânsito, o regime de trabalho será de seis horas diárias, em turno ininterrupto, e de trinta e seis horas semanais;

III – para os servidores titulares dos cargos de Médico e de Odontólogo, o regime de trabalho será de duas horas diárias e de dez horas semanais;

IV – será de seis horas diárias, em turno ininterrupto, e de trinta horas semanais o regime de trabalho dos titulares dos seguintes cargos, desde que no efetivo exercício em unidades de saúde do Município:

- a) Auxiliar em Consultório Dentário;
- b) Auxiliar de Enfermagem;
- c) Técnico em Enfermagem;
- d) Técnico em Higiene Dental;
- e) Técnico em Radiologia;
- f) Enfermeiro;
- g) Farmacêutico-Bioquímico;
- h) Fisioterapeuta;
- i) Fonoaudiólogo;
- j) Auxiliar de Laboratório de Análises Clínicas;
- l) Técnico de Laboratório de Análises Clínicas;
- m) Psicólogo;
- n) Assistente Social;
- o) Terapeuta Ocupacional;
- p) Médico Veterinário; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.141, de 14 de agosto de 2013](#))
- q) Técnico em Vigilância Sanitária; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.141, de 14 de agosto de 2013](#))

r) Tecnólogo em Saneamento; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.141, de 14 de agosto de 2013](#))

s) Técnico em Segurança no Trabalho; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.141, de 14 de agosto de 2013](#))

t) Químico; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.141, de 14 de agosto de 2013](#))

u) Engenheiro; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.241, de 1º de agosto de 2017](#))

v) Arquiteto. ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.241, de 1º de agosto de 2017](#))

V – para os servidores titulares do cargo de Médico T6, o regime de trabalho será de seis horas diárias e de trinta horas semanais; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 1.926, de 7 de março de 2006](#))

VI – para os servidores titulares do cargo de Médico T4, o regime de trabalho será de quatro horas diárias e de vinte horas semanais; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 1.951, de 23 de março de 2007](#));

VII – ([revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

VIII – para os servidores titulares do cargo de Cuidador Social (I, II e III), o regime de trabalho será de oito horas diárias e de quarenta horas semanais, podendo, de acordo com a necessidade do serviço, ser prestado em período noturno ou pelo regime de 12 x 36 horas; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.024, de 24 de março de 2010](#))

IX – ([revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

X – para os servidores titulares do cargo de Assistente Social (I, II e III), o regime de trabalho será de seis horas diárias e de trinta horas semanais; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.141, de 14 de agosto de 2013](#))

XI – para os servidores titulares do cargo de Técnico em Radiologia T24 (I, II e III), que venham a atuar na Unidade de Pronto Atendimento (UPA) “Dr. José Ivo Alves da Rocha”, o respectivo regime de trabalho de 24 horas semanais poderá, de acordo com a necessidade do serviço e a conveniência da administração, ser prestado pelo regime de 12 x 84 horas; ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.169, de 15 de maio de 2014](#))

XII – para os servidores titulares do cargo de Advogado, o regime normal de trabalho será



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

de quatro horas diárias e de vinte horas semanais, facultada a flexibilização da jornada diária ou semanal para mais ou para menos, em razão da natureza e das atribuições do cargo, conforme regulamento próprio, desde que respeitada a jornada mensal. ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.305, de 20 de agosto de 2019](#))

§ 2º – De acordo com a necessidade e mediante anuência do servidor, poderá ser adotado o regime de trabalho de 12 x 36 horas ou de 12 x 60 horas: ([redação dada pela Lei nº 2.137, de 10 de julho de 2013](#))

I – em unidades e equipamentos públicos vinculados às Secretarias da Saúde e de Assistência Social e Proteção à Família; ([redação dada pela Lei nº 2.181, de 2 de dezembro de 2014](#))

II – na Guarda Municipal de Toledo.

§ 3º – Para os servidores titulares do cargo de Médico, a respectiva jornada normal de trabalho diária e semanal poderá ser flexibilizada para mais ou para menos, em razão da natureza e das atribuições do cargo, conforme regulamento próprio, desde que respeitada a jornada mensal. ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.307, de 15 de outubro de 2019](#))

CAPÍTULO III

DA INVESTIDURA EM CARGO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 5º – Provimento é a investidura em cargo da Prefeitura do Município de Toledo e dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, no primeiro nível da classe correspondente à lotação do cargo. ([Vide Lei “R” nº 14/94 – Provimento de cargos públicos no interior do Município](#))

Art. 6º – O Executivo Municipal regulamentará, por decreto, as atribuições dos cargos constantes do Anexo II da presente Lei, assim como a respectiva carreira.

Art. 7º – No edital de concurso público deverão constar, necessariamente:

- I – os cargos a serem providos;
- II – os requisitos exigidos em lei;
- III – a forma de seleção;
- IV – o prazo de validade do concurso;
- V – a bibliografia utilizada na elaboração das provas, se for o caso.

Parágrafo único – Em se tratando de concurso para provimento de cargos generalistas, o Edital estabelecerá as respectivas funções específicas.

Art. 8º – Para investidura nos cargos são exigidos, além dos requisitos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais:

- I – para o Nível Básico do Quadro Geral: comprovante de escolaridade, desde alfabetização até a 8ª série do 1º grau, de acordo com as especificidades de cada cargo;
- II – para o Nível Médio do Quadro Geral: certificado de conclusão de 2º grau, de acordo com a exigência do cargo, ou, no caso de atividade profissional técnica regulamentada, a habilitação legal correspondente;
- III – para o Nível Superior do Quadro Geral: diploma de curso superior ou habilitação legal equivalente, quando se tratar de atividade profissional regulamentada;
- IV – ([revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

CAPÍTULO IV

DO AVANÇO FUNCIONAL

Art. 9º – O servidor avançará na carreira através de:

- I – promoção;
- II – progressão;
- III – ascensão.

Art. 10 – Promoção é a passagem de servidor do quadro geral de uma classe para outra, dentro da mesma carreira, mediante processo seletivo interno.

Art. 11 – Progressão é a passagem do servidor de uma referência para outra, dentro do mesmo padrão, da seguinte forma:



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

I – por mérito, podendo ocorrer a cada três anos, se o servidor obtiver a avaliação mínima exigida para tal, em criterioso sistema de avaliação de desempenho, a ser estabelecido em regulamento próprio: uma referência;

II – por titulação, de acordo com os seguintes critérios:

a) Nível Básico do Quadro Geral:

1. certificado de conclusão do 1º grau, para os ocupantes de cargo em que este não é exigido: uma referência;
2. certificado de conclusão do 2º grau: duas referências.

b) Nível Médio do Quadro Geral:

1. certificado de conclusão do 2º grau, para os ocupantes de cargo em que este não é exigido: uma referência;
2. certificado de conclusão de curso superior: três referências.

c) Nível Superior do Quadro Geral: certificado de conclusão de curso de especialização *lato sensu*, na sua área de atuação, obtido na forma legal, de acordo com o sistema universitário: uma referência.

d) [\(revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

1. [\(revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

2. [\(revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

III – por qualificação, através de realização de cursos na área de atuação, observados os seguintes critérios: [\(Vide Regulamento – Decreto nº 906/2016\)](#)

a) para o quadro geral: cento e oitenta horas de cursos: uma referência;

b) [\(revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

§ 1º – Os servidores que concluírem os cursos referidos nos itens e alíneas do inciso II e no inciso III do **caput** deste artigo durante o período de estágio probatório, farão jus à respectiva progressão somente após a conclusão do estágio, sem efeito retroativo.

§ 2º – Tendo chegado à última referência de seu padrão, o servidor não mais terá direito a progressão dentro do mesmo padrão.

§ 3º – Os servidores que atuarem como ministrantes em cursos e atividades de formação para os demais servidores municipais de Toledo receberão o respectivo certificado pelo exercício de tais funções, de acordo com a carga horária ministrada, o qual será considerado para efeito de progressão por qualificação. [\(dispositivo acrescido pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013\)](#)

Art. 12 – Sempre que houver vagas em cargos, não preenchidas em processos seletivos pelos servidores públicos estáveis, o Poder Executivo poderá proceder ao seu preenchimento através de concurso público.

Art. 13 – A **ascensão** consiste na passagem do servidor, por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, de um cargo para outro.

§ 1º – Nos casos de ascensão, o servidor será enquadrado na referência inicial do padrão correspondente ao cargo para o qual prestou concurso, independentemente do tempo de serviço já prestado ao Município. [\(redação dada pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

§ 2º – Ao servidor que for ascendido, conforme o disposto neste artigo, será garantido o percentual de adicional por tempo de serviço por ele prestado ao Município de Toledo, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Toledo. [\(dispositivo acrescido pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 14 – Avaliação de desempenho é o processo que tem por finalidade aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos humanos da administração pública do município de Toledo.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 15 – A avaliação de desempenho exigirá o rigoroso cumprimento das seguintes etapas:

I – pré-desempenho: nesta fase, são estabelecidos os critérios de aferição e acompanhamento, os prazos para cumprimento dos objetivos, tarefas ou atividades, de forma a assegurar que o servidor tenha completo conhecimento da expectativa da chefia imediata em relação ao trabalho que deve ser realizado;

II – desempenho: nesta fase, a chefia imediata fará o acompanhamento do desempenho do servidor, registrando os fatos mais significativos que estejam ocorrendo;

III – pós-desempenho: nesta fase, a chefia imediata e o servidor devem formalizar o resultado final da avaliação, aferindo o que foi realizado em comparação ao estabelecido na fase de pré-desempenho.

§ 1º – Todas as fases da avaliação de desempenho devem ser registradas por escrito, sempre com a participação da chefia imediata e do servidor.

§ 2º – Os servidores que tenham servido em mais de uma unidade administrativa, serão avaliados por todas as chefias às quais estiveram vinculados, cumpridas as três fases da avaliação de desempenho, referidas nos incisos do **caput** deste artigo.

Art. 16 – O Poder Executivo, através de Decreto, para fiel execução desta Lei, regulamentará os procedimentos da avaliação de desempenho, estabelecendo o método objetivo de aplicação e os critérios a serem considerados, a fim de atender às necessidades específicas de cada área de atuação da administração municipal.

Art. 17 – Os servidores no exercício de função de chefia que tiverem avaliado seus subordinados, serão por eles avaliados, segundo critérios específicos relativos à competência e à habilidade de liderar e desenvolver pessoas e grupos.

Art. 18 – O servidor que não concordar com o resultado de sua avaliação de desempenho, terá o direito de recorrer administrativamente a uma comissão a ser designada especificamente para este fim, num prazo de vinte dias úteis.

CAPÍTULO VI

DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 19 – O limite de cargos em comissão na administração direta do Município de Toledo será correspondente a, no máximo, 5% (cinco por cento) do número de servidores estatutários efetivos de seu quadro de pessoal. [\(redação dada pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

§ 1º – No preenchimento dos cargos em comissão, serão observados os seguintes critérios: [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#)

I – no mínimo vinte por cento dos cargos serão exercidos por servidores ocupantes de cargo de carreira no serviço público municipal de Toledo; [\(redação dada pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011\)](#)

II – deverão, obrigatoriamente, ser exercidos por servidores efetivos os seguintes cargos ou seus sucedâneos correlatos, computando-se-os no percentual referido no inciso anterior: [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#)¹

a) o de Controlador de Controle Interno, Símbolo CC-1; [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#)

b) o de Secretário de Recursos Humanos, Símbolo CC-1; [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#)

c) o de Diretor do Departamento Administrativo da Secretaria de Recursos Humanos, Símbolo CC-2; [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#)

d) o de Diretor do Departamento de Gestão de Pessoal, Símbolo CC-2; [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#)

e) o de Coordenador de Almoxarifado, Símbolo CC-3; [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#)

f) o de Diretor de Tesouraria, Símbolo CC-2; [\(redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007\)](#) [\(Vide requisitos específicos para provimento em Lei nº 2.000/2009\)](#)

1

[Vide cargos da Secretaria de Assistência Social e Proteção à Família, que devem ser exercidos por servidores efetivos \(Lei nº 2.120/2013\)](#)



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

g) o de Diretor do Departamento de Controle Contábil e Financeiro, Símbolo CC-2; (redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007) (Vide requisitos específicos para provimento em Lei nº 2.000/2009)

h) o de Diretor do Departamento de Estatística e Projetos Técnicos, Símbolo CC-2; (redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007) (Vide requisitos específicos para provimento em Lei nº 2.000/2009)

i) o de Diretor do Departamento de Planejamento e Controle Orçamentário, Símbolo CC-2; (redação dada pela Lei nº 1.963, de 13 de agosto de 2007) (Vide requisitos específicos para provimento em Lei nº 2.000/2009)

j) (revogado pela Lei nº 2.256, de 10 de abril de 2018)

k) (revogado pela Lei nº 2.116, de 21 de dezembro de 2012)

l) (revogado pela Lei nº 2.281, de 27 de março de 2019)

m) (revogado pela Lei nº 2.281, de 27 de março de 2019)

n) Coordenador de Engenharia de Tráfego, Símbolo CC-3; (dispositivo acrescido pela Lei nº 2.075, de 18 de outubro de 2011)

o) Coordenador de Fiscalização de Trânsito, Controle e Análise de Estatística, Símbolo CC-3; (dispositivo acrescido pela Lei nº 2.075, de 18 de outubro de 2011)

p) Coordenador de Educação para o Trânsito, Símbolo CC-3. (dispositivo acrescido pela Lei nº 2.075, de 18 de outubro de 2011)

III – o cargo de Diretor da Escola de Administração Pública, Símbolo CC-2, deverá ser exercido por servidor efetivo ou inativo do Município, computando-se-o, também, no percentual referido no inciso I deste parágrafo; (dispositivo acrescido pela Lei nº 2.256, de 10 de abril de 2018)

IV – os cargos de Diretor do Departamento de Segurança Municipal e de Diretor do Departamento de Trânsito e Rodoviário, Símbolos CC-2, deverão ser exercidos por servidores efetivos do quadro de carreira da Guarda Municipal de Toledo, computando-se-os, também, no percentual referido no inciso I deste parágrafo. (dispositivo acrescido pela Lei nº 2.281, de 27 de março de 2019)

§ 2º – (revogado pela Lei nº 1.983, de 5 de dezembro de 2008)

I – (revogado pela Lei nº 1.983, de 5 de dezembro de 2008)

II – (revogado pela Lei nº 1.983, de 5 de dezembro de 2008)

III – (revogado pela Lei nº 1.983, de 5 de dezembro de 2008)

§ 3º – Os cargos em comissão da administração direta do Município, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo Municipal, são os constantes do Anexo IV desta Lei. (dispositivo acrescido pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011)

Art. 20 – As Funções Gratificadas, com os respectivos quantitativos e valores de gratificação mensal, são as constantes da Tabela “D”, que passa a integrar esta Lei. (redação dada pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

I – (revogado pela Lei nº 2.074, de 14 de outubro de 2011)

II – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

III – (revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011)

IV – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

V – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

VI – (revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011)

VII – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

VIII – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

IX – (revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011, com efeito a contar de 1º de janeiro de 2012)

X – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

XI – (revogado pela Lei nº 2.054, de 25 de fevereiro de 2011)

XII – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

XIII – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

XIV – (revogado pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)

§ 1º – (revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011)

§ 2º – (revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011)

§ 3º – Os valores das gratificações constantes da Tabela referida no **caput** deste artigo serão reajustados, sem distinção de índices, por ocasião do reajuste dos vencimentos dos servidores públicos municipais. (redação dada pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013)



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

§ 4º – As Funções Gratificadas a que se refere este artigo poderão ser desempenhadas por servidores municipais efetivos e por empregados públicos do Município. ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013](#))

§ 5º – A jornada normal de trabalho do servidor designado para o exercício de função gratificada é de, no mínimo, oito horas diárias e quarenta horas semanais, ressalvadas as funções para as quais conste jornada mínima específica na Tabela “D”, podendo o servidor com gratificação ser convocado ou a sua jornada ser estendida sempre que houver interesse da administração e de acordo com a necessidade do serviço público, não fazendo jus, nesse caso, ao adicional de hora-extra. ([redação dada pela Lei nº 2.307, de 15 de outubro de 2019](#))

§ 6º – Os portes de Escolas e Centros Municipais de Educação Infantil, referidos na Tabela mencionada no **caput** deste artigo, serão estabelecidos em regulamento. ([dispositivo acrescido pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013](#))

Art. 21 – As gratificações especificadas na Tabela de que trata o **caput** do artigo anterior perdurarão pelo período em que o servidor ou empregado estiver no exercício da respectiva função, não se incorporando ao seu vencimento ou salário, a qualquer título. ([redação dada pela Lei nº 2.158, de 18 de dezembro de 2013](#))

CAPÍTULO VII DA RETRIBUIÇÃO FINANCEIRA

Art. 22 – Os valores financeiros devidos aos servidores pelo exercício regular de suas atribuições, a título de vencimento, são os constantes nas seguintes tabelas, anexas à presente Lei:

I – Tabelas “A-1”, “A-2”, “A-3”, “A-4”, “A-5” e “A-6”: para os servidores do Quadro Geral; ([redação dada pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

II – ([revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

III – ([revogado pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

IV – Tabela “C”: para os servidores ocupantes de cargos em comissão. ([redação dada pela Lei nº 2.082, de 9 de dezembro de 2011](#))

CAPÍTULO VIII DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. 23 – O Executivo Municipal baixará decreto estabelecendo o Regulamento Geral de Concursos para provimento de cargos no serviço público do Município de Toledo, cumpridos os critérios estabelecidos no artigo 134 da Lei Orgânica.

CAPÍTULO IX DA GESTÃO DO SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 24 – A gestão do sistema de recursos humanos de que trata a presente Lei compete à Secretaria da Administração do Município de Toledo, à qual caberá, essencialmente:

I – implementar e coordenar a sistemática de avaliação de desempenho, incluindo o detalhamento dos procedimentos previstos nesta Lei, o treinamento dos avaliadores, bem como o acompanhamento e a tabulação dos resultados;

II – manter atualizadas as especificações de cargos;

III – detalhar, com base no quadro quantitativo de pessoal aprovado, o planejamento e a previsão dos recursos humanos para o exercício seguinte, incluindo o provimento de cargos por concurso público, promoção, remanejamento, movimentação ou reabilitação de pessoal;

IV – submeter ao Prefeito Municipal os atos necessários à implantação e aplicação desta Lei.

CAPÍTULO X DA LOTAÇÃO

Art. 25 – Os servidores serão inscritos no Sistema Integrado de Pessoal (SIP) e lotados nas diversas Secretarias, que os designarão para prestarem serviços nas respectivas unidades do Poder Executivo, em conformidade com as necessidades e peculiaridades de cada setor e a disponibilidade de vagas e de pessoal.

CAPÍTULO XI



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26 – A equivalência das classes de que trata a presente Lei com os cargos dos Planos de Carreira instituídos pelas Leis nºs 1.446/88, 1.720/91 e 1.725/92 e suas alterações, é a estabelecida no Anexo V desta Lei.

Art. 27 – Os servidores municipais serão reenquadrados no Plano de Cargos e Vencimentos de que trata esta Lei, observada a equivalência de cargos a que se refere o artigo anterior e obedecidos os seguintes critérios:

I – o servidor do Quadro Geral, ressalvado o disposto no inciso seguinte, será mantido no mesmo padrão e referência em que se encontra atualmente;

II – o servidor ocupante de cargo de Advogado será reenquadrado no Padrão 12 da Tabela “A-2”, de acordo com o respectivo vencimento;

III – o servidor do Quadro do Magistério, enquadrado no QM 01, será reenquadrado no cargo de Professor I, no Padrão 01 da Tabela “B-1”, na mesma referência em que se encontra;

IV – o servidor do Quadro do Magistério, enquadrado nos QMs 02, 03 e 05, será reenquadrado no cargo de Professor I, no Padrão 01 da Tabela “B-1”, de acordo com o respectivo vencimento, acrescido de uma referência;

V – o servidor do Quadro do Magistério, enquadrado no QM 04, será reenquadrado no cargo de Professor I, Padrão 02 da Tabela “B-1”, de acordo com o respectivo vencimento.

§ 1º – Para fins do reenquadramento de que trata o **caput** deste artigo, incorporar-se-ão ao vencimento do servidor os incentivos previstos no inciso I do artigo 13 da Lei nº 1.720/91 e no inciso I e § 1º do artigo 8º da Lei nº 1.725/92, sendo vedada a utilização dos títulos que motivaram a sua concessão para nova progressão na carreira.

§ 2º – Os servidores cuja remuneração for superior à da última referência do padrão correspondente ao seu cargo não terão mais direito a progressão dentro da mesma classe.

§ 3º – O reenquadramento dos servidores de que trata o **caput** deste artigo não acarretará redução de vencimentos.

Art. 28 – A progressão por titulação dos servidores do Quadro do Magistério enquadrados, na data da publicação desta Lei, nos QMs 01, 02 e 03 da Tabela de Equalização instituída pela Lei nº 1.725/92, ao completarem curso superior de licenciatura plena na área de educação, dar-se-á de acordo com os seguintes critérios:

I – avanço dentro do Padrão 1 da Tabela “B-1”, para onde foram reenquadrados nos termos do artigo anterior, da seguinte forma:

- a) para os enquadrados no QM 01: seis referências;
- b) para os enquadrados no QM 02: quatro referências;
- c) para os enquadrados no QM 03: duas referências.

II – reenquadramento no Padrão 02 da Tabela “B-1”, na Referência de valor igual ou imediatamente superior ao da Referência alcançada mediante a aplicação do disposto no inciso anterior.

Parágrafo único – O disposto no **caput** deste artigo não se aplica ao servidor do Quadro do Magistério que, na data da publicação desta Lei, estiver enquadrado no QM 05 da Tabela de Equalização instituída pela Lei nº 1.725/92.

Art. 29 – Ao servidor do Quadro do Magistério que, à data da publicação desta Lei, se encontre em estágio probatório e já tenha concluído curso superior de licenciatura plena na área de educação, aplica-se, no que couber, o disposto no **caput** do artigo anterior.

Art. 30 – Os servidores municipais do Quadro Geral, não abrangidos pela estabilidade prevista no artigo 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ocupantes de cargo de carreira em virtude de concurso público realizado posteriormente a 5 de outubro de 1988, terão contado o tempo de serviço prestado ininterruptamente ao Município de Toledo, sob o regime celetista, para fins de reenquadramento no Plano de Cargos e Vencimentos instituído por esta Lei.

§ 1º – O reenquadramento de que trata o **caput** deste artigo far-se-á no padrão correspondente ao respectivo cargo, na proporção de uma referência para cada dois anos de serviço prestado ao Município anteriormente ao seu ingresso na carreira.

§ 2º – O disposto neste artigo terá eficácia a partir da publicação desta Lei, não gerando qualquer efeito retroativo.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 31 – As propostas de reenquadramento serão encaminhadas para análise da comissão superior da Secretaria da Administração do Município, que formalizará o enquadramento e promoverá a sua divulgação.

§ 1º – O servidor que discordar do enquadramento proposto, poderá, no prazo de trinta dias, através de requerimento, submeter suas razões a uma Junta de Revisão, constituída por:

- I – um representante do Chefe do Executivo Municipal, a quem caberá a presidência;
- II – um representante da Secretaria da Administração;
- III – um representante da Assessoria Jurídica;
- IV – um representante dos servidores, indicado pela categoria.

§ 2º – A Junta a que se refere o parágrafo anterior terá um prazo de trinta dias para emitir o seu parecer.

§ 3º – Cumpridas as etapas constantes deste artigo, os atos de enquadramento serão submetidos ao Chefe do Executivo Municipal.

Art. 32 – O enquadramento dos não-concursados e não-estáveis no Plano instituído por esta Lei, dependerá da respectiva aprovação em concurso público.

Parágrafo único – O tempo de serviço prestado ao Município de Toledo pelos servidores referidos no **caput** deste artigo será contado como título, quando da respectiva prestação de concurso público.

Art. 33 – Os servidores não-estáveis que, ao prestarem concurso público, não forem classificados, serão excluídos do quadro funcional da Municipalidade.

Art. 34 – Fica assegurado aos servidores que possuem curso superior e que exercem emprego em extinção, não enquadrados no Plano de Cargos e Vencimentos instituído por esta Lei, o adicional de graduação correspondente a quinze por cento sobre a sua remuneração.

Parágrafo único – O disposto no **caput** deste artigo não se aplica aos servidores que tenham concluído o curso de graduação a partir do exercício de 1992.

Art. 35 – [\(revogado pela Lei nº 2.269, de 11 de setembro de 2018\)](#)

Art. 36 – Para os servidores de carreira, ocupantes de cargo em comissão, a contribuição à Caixa de Assistência dos Servidores Municipais de Toledo (CAST) será calculada sobre o respectivo vencimento do cargo de carreira.

Art. 37 – Ficam mantidas para o pessoal celetista remanescente, as Tabelas “D”, “E” e “F”, anexas à presente Lei.

Art. 38 – Os decretos necessários à regulamentação dos preceitos desta Lei serão editados no prazo de noventa dias, a contar de sua publicação.

Art. 39 – As despesas decorrentes da aplicação do disposto nesta Lei correrão por conta de dotação orçamentária específica.

Art. 40 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as Leis nºs 1.539/89, 1.575/90, 1.630/91, 1.657/91, 1.720/91, 1.723/92, 1.725/92, 1.742/93, 1.743/93, 1.745/93, 1.752/93, § 2º do art. 3º da Lei “R” nº 26/93, incisos III e IV do art. 3º e art. 6º da Lei nº 1.762/94, 1.763/94 e 1.776/95.

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO, Estado do Paraná, em 27 de abril de 1999.

DERLI ANTÔNIO DONIN
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO

REGISTRE-SE E PUBLIQUE-SE

ANY LUIZ REFOSCO
SECRETÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO

PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

Tipo: **MENSAGEM**

Número: **4/2024**

Assunto: **ALTERA A JORNADA SEMANAL DE TRABALHO DOS CARGOS DE PSICÓLOGO, PSICÓLOGO EDUCACIONAL E NUTRICIONISTAS, CONSTANTES NA LEI NO 1997, DE 13 DE MARÇO DE 1996.**

O documento acima foi proposto para assinatura eletrônica na plataforma **SID** de assinaturas.

Para verificar as assinaturas clique no link:

<https://sistemas.pmf.pr.gov.br/rp/sidpublico/verificar?codigo=bad6cdbd-bd32-4d5b-8dd4-34af39a6e8e1&cpf=53736656491>
e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação:
bad6cdbd-bd32-4d5b-8dd4-34af39a6e8e1

Hash do Documento

188DF55D23CEAF84E6F64FBA21C2B654F571EA4820DAACE6EDC3C5E06A2F0ABB

Anexos

OFÍCIO 012-2024 - SISMUFI - PROCESSO Nº 4335-2024.pdf - **9dd75d31-9261-47df-9ecf-f5cbf81bb7f3**

PL TOLEDO.pdf - **097a29ba-0e7c-4c0c-9ffe-d378a2b7536b**

004- ALTERA JORNADA PISCÓLOGOS E NUTRICIONISTA -30H - 30-01-2024.pdf -

ce7bed66-1330-4919-b34a-149e554b5f84

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 07/02/2024 é(são) :

Francisco Lacerda Brasileiro (Signatário) - CPF: ***36656491** em 07/02/2024 12:50:31 - **OK**

Tipo: Assinatura Digital



A ASSINATURA ELETRÔNICA DESTE DOCUMENTO ESTÁ AMPARADA PELO:

DECRETO Nº 28.900, DE 20 DE JANEIRO DE 2021.

LEI Nº 4536 , DE 4 DE SETEMBRO DE 2017.

Autoriza a utilização do meio eletrônico para a gestão dos processos administrativos e de documentos de arquivo , produzidos nos termos das Leis nºs 3.971, de 17 de abril de 2012 e 4.057, de 19 de dezembro de 2012, no âmbito dos órgãos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Foz do Iguaçu.