

## Lei 17187 - 12 de Junho de 2012

Publicado no Diário Oficial nº. 8731 de 12 de Junho de 2012

(vide Lei 18177 de 31/07/2014)

**Súmula:** Dispõe sobre os cargos e carreiras dos servidores na estrutura organizacional da Agência de Defesa Agropecuária do Paraná – ADAPAR.

A Assembleia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

### CAPÍTULO I DA ESTRUTURA DA CARREIRA

**Art. 1º.** Ficam estabelecidas a estrutura, as atribuições e demais itens de organização das carreiras dos servidores da Agência de Defesa Agropecuária do Paraná – ADAPAR, que são:

**I** - Carreira de Fiscalização da Defesa Agropecuária, estruturada em 03 (três) classes de referências contínuas, composta pelo cargo singular de provimento efetivo de Fiscal da Defesa Agropecuária, com funções singulares de Médico Veterinário, ~~Zootecnista~~, Engenheiro Agrônomo e ~~Biólogo~~ e nas quantidades previstas por classe, na forma do Anexo I desta Lei;

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): I - Carreira de Fiscalização da Defesa Agropecuária, estruturada em 03 (três) classes de referências contínuas, composta pelo cargo singular de provimento efetivo de Fiscal da Defesa Agropecuária, com funções singulares de Médico Veterinário e Engenheiro Agrônomo nas quantidades previstas por classe, na forma do Anexo I desta Lei;**

**II** - Carreira de Assistência à Fiscalização da Defesa Agropecuária, estruturada em 03 (três) classes de referências contínuas, composta pelo cargo singular de provimento efetivo de Assistente de Fiscalização da Defesa Agropecuária, com função multiocupacional de ~~Técnico de Manejo e de Meio Ambiente~~ e Técnico de Laboratório nas quantidades previstas por classe, na forma do Anexo I desta Lei.

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): II - Carreira de Assistência à Fiscalização da Defesa Agropecuária, estruturada em 03 (três) classes de referências contínuas, composta pelo cargo singular de provimento efetivo de Assistente de Fiscalização da Defesa Agropecuária, com função multiocupacional de Técnico em Agropecuária, Técnico Agrícola e Técnico de Laboratório nas quantidades previstas por classe, na forma do Anexo I desta Lei.**

**Art. 2º.** Conceitua-se CARREIRA como a estruturação ou agrupamento de um ou mais cargos e suas funções em classes escalonadas que refletem o crescimento profissional do cargo, com amplitude salarial prevista para o tempo constitucional de, no mínimo, 35 (trinta e cinco) anos de serviço.

**§ 1º** O agrupamento das funções em um cargo ou cargos se dá pela natureza deste e é vinculado ao mesmo grau de responsabilidade profissional ou escolaridade, originando a classe.

**§ 2º** O escalonamento das classes das carreiras será crescente em termos de habilitações profissionais específicas ou responsabilidades e atribuições, sendo adotado o modelo de estrutura piramidal, de acordo com o grau de complexidade ou responsabilidade, seja para ingresso, seja para o desenvolvimento na carreira, na forma do Anexo I desta Lei.

**I** - conceitua-se CLASSE como o escalonamento hierárquico do desenvolvimento profissional de um cargo e sua função ou cargos e suas funções, de acordo com a crescente exigência de complexidade de suas atribuições ou níveis de responsabilidade, constituindo-se a linha natural de crescimento do cargo na carreira;

**II** - conceitua-se REFERÊNCIA CONTÍNUA como a sequência de referências de vencimento nas classes e entre as classes na tabela de vencimento, para fins de desenvolvimento na carreira, composta de interníveis e interclasses, com amplitude salarial utilizada para refletir o horizonte laboral dos integrantes da carreira;

**III** - conceitua-se AMPLITUDE SALARIAL como a composição de interníveis e interclasses, apresentando intervalos entre o menor e o maior valor da tabela de referência ~~de vencimento~~, compreendida a primeira referência da classe inicial e a última referência da classe final.

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): III - Conceitua-se amplitude salarial como a composição de interníveis e interclasses, apresentando intervalos entre o menor e o maior valor da tabela de referência de subsídio compreendida a primeira referência da classe inicial e a última referência da classe final.**

**IV** - conceitua-se FUNÇÃO DO CARGO a especificidade de atuação desse cargo através de formação profissional, habilitação correspondente ou natureza funcional, podendo ser singular ou multiocupacional;

(Revogado pela Lei 18177 de 31/07/2014)

§ 3º O internível nas classes será de, ~~no mínimo, 5% (cinco por cento)~~ para cada carreira, sendo considerada a razão acumulada, com exceção da classe inicial, em que a segunda referência será de 15% (quinze por cento) em relação à referência inicial da classe.

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): § 3º O internível nas referências será de, no mínimo, 3% (três por cento) para cada carreira, sendo considerada a razão acumulada, com exceção da classe inicial, em que a segunda referência será de 15% (quinze por cento) em relação à referência inicial da classe.**

---

Com o precioso auxílio de servidores do QPA que vieram em socorro à Afisa-PR na interpretação da proposta de "alteração da Lei Estadual nº 17.187/2012" (protocolo nº 14.842.694-5), com relação à tese preliminarmente suscitada de que:

*"1 - Atenção! O prejuízo mais gritante (e devemos reagir contra isso) é imposto contra o valor da progressão por antiguidade horizontal (entre referências), pois de 5% caiu para 3% (art. 2º, § 3º: 'O internível nas referências será de, no mínimo, 3% (três por cento) para cada carreira, sendo considerada a razão acumulada, com exceção da classe inicial, em que a segunda referência será de 15% (quinze por cento) em relação à referência inicial da classe.')."*

A interpretação é (com base no confronto das tabelas vigentes e popostas) de que as referências horizontais, cujos interníveis vigentes são de cinco (5) anos (à exceção da progressão da C1 para C2), com internível de cinco por cento (5%), ou um por cento (1%) por ano, com a proposta do oficialismo de turno, passará para interníveis de dois (2) anos (à exceção da progressão da C1 para C2), com internível de no mínimo três por cento (3%), logo, caso seja proposta seja aprovada pela Assembleia e sancionada pelo Executivo, **em tese, NÃO HAVERÁ REDUÇÃO DA PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE INTERNÍVEIS**. A proposta amplia as referências (interníveis) de doze (12) para vinte (20).

Por favor, ajudem a Afisa-PR havendo mais correções. Enviem e-mail para [afisapr@afisapr.org.br](mailto:afisapr@afisapr.org.br)

---

I - conceitua-se INTERNÍVEL como a razão percentual entre uma referência ~~de vencimento~~ e outra;

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): I - Conceitua-se internível como a razão percentual entre uma referência de subsídio e outra;**

II - conceitua-se RAZÃO ACUMULADA o cálculo relativo (percentual) das referências de vencimento das classes sobre a referência ~~de vencimento~~ imediatamente anterior da classe.

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): II - Conceitua-se razão acumulada o cálculo relativo (percentual) das referências de subsídio das classes sobre a referência de subsídio imediatamente anterior da classe.**

§ 4º ~~O interclasse será de 10% (dez por cento) para a carreira de Fiscalização da Defesa Agropecuária e de 5% (cinco por cento) para a carreira de Assistência à Fiscalização da Defesa Agropecuária, considerada a primeira referência de vencimento da classe, tendo por base o tempo exigido para a referência.~~

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): § 4º O interclasse será de 10 % (dez por cento), da classe C para B e de 15% (quinze por cento) da classe B para A, para as carreiras da Agência de Defesa Agropecuária do Paraná, tendo por base o tempo exigido para a referência.**

## ATENÇÃO!

A proposta, no julgamento da Afisa-PR, parece não favorecer a quem sofreu injustiça salarial na base da carreira (classe C), visto que mantém o interclasse em 10% para quem vem da parte de baixo da tabela e "vitamina" o da classe B para a classe A de cinco por cento (5%) para quinze por cento (15%). O mais justo, no julgamento da Afisa-PR, seria o contrário.

I - conceitua-se INTERCLASSE como a razão percentual entre a referência de vencimento inicial ou final de uma classe e a referência ~~de vencimento~~ inicial da classe imediatamente superior;

Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Conceitua-se interclasse como a razão percentual entre a referência de subsídio final de uma classe e a referência de subsídio inicial da classe imediatamente superior.

**II** - o interclasse de cada carreira respeita a exigência constitucional da atividade e da tarefa, de acordo com a natureza e grau de complexidade de cada uma delas.

**§ 5º** A dinâmica funcional respeitará a exigência de escolaridade entre as classes e entre as carreiras de complexidade diferentes.

**I** - conceitua-se DINÂMICA FUNCIONAL como a relação existente entre a referência de vencimento inicial da classe, entre as classes funcionais, refletindo o crescimento vertical do cargo e função na carreira.

**§ 6º** A dinâmica funcional entre as carreiras será de 2,5 (duas vírgula cinco) vezes entre a referência de vencimento inicial da classe de uma complexidade com a referência de vencimento inicial da classe de complexidade imediatamente superior.

**§ 7º** As atribuições, responsabilidades e características pertinentes aos cargos e funções, em cada carreira e classes, são especificadas em regulamento denominado Perfil Profissiográfico do Cargo e Função, em ato conjunto da Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento – SEAB e Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – SEAP, por iniciativa da ADAPAR.

**I** - conceitua-se CARGO como a unidade funcional da atividade governamental, com competências a serem expressas por funções de execução associadas a um conjunto de atribuições e responsabilidades, na esfera do Poder Executivo;

**II** - conceitua-se CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO como o cargo associado à atividade funcional da ação pública, provido por concurso público de provas ou provas e títulos;

**III** - conceitua-se CARGO SINGULAR como o cargo que possui uma única exigência de escolaridade para seu ingresso, podendo possuir uma ou mais funções, singulares ou multiocupacionais;

**IV** - conceitua-se FUNÇÃO DO CARGO a especificidade de atuação desse cargo através de formação profissional, habilitação correspondente ou natureza funcional, podendo ser singular ou multiocupacional;

**V** - conceitua-se FUNÇÃO SINGULAR como aquela que possui uma única exigência de formação específica para o ingresso, relativa ao grau de escolaridade do cargo ou classe;

**VI** - conceitua-se FUNÇÃO MULTIOcupACIONAL como aquela que possui duas ou mais exigências de escolaridade para o ingresso, relativas ao grau de escolaridade do cargo ou classe;

**VII** - conceitua-se NATUREZA DO CARGO ou GRUPO OCUPACIONAL como o agrupamento de funções de um cargo ou cargos, que diz respeito às atividades profissionais correlatas ou afins, de acordo com o seu grau de escolaridade e quanto à natureza do serviço ou ao ramo de conhecimentos aplicados em seu desempenho, no âmbito da ação do Poder Executivo;

**VIII** - conceitua-se GRAU DE COMPLEXIDADE ou RESPONSABILIDADE como o atributo das funções do cargo referente aos requisitos de crescente capacitação e complexidade das tarefas desempenhadas de acordo com o escalonamento das classes;

**IX** - conceitua-se ESTRUTURA PIRAMIDAL como a estrutura crescente em termos de classes e referências de vencimento.

**§ 8º** O ingresso em carreira de estrutura piramidal se dará sempre na referência de vencimento inicial da classe e de acordo com as exigências previstas para o cargo, função e classe.

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): § 8º O ingresso em carreira de estrutura piramidal se dará sempre na referência de subsídio inicial da classe C e de acordo com as exigências previstas para o cargo, função e classe;**

**§ 9º** A criação de novas funções dentro de cada carreira e cargo obedecerá à iniciativa legislativa privativa do Poder Executivo.

## **CAPÍTULO II DO INGRESSO**

**Art. 3º.** O ingresso nas carreiras e cargos desta Lei será por meio de aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, na forma da legislação vigente e de acordo com as exigências mínimas previstas no Anexo I desta Lei, podendo integrar a inspeção médica e o exame psicológico, passível de delegação e sob supervisão do órgão de administração de pessoal do Poder Executivo.

**Parágrafo único.** Conceitua-se CONCURSO como o processo destinado à comprovação, pelo candidato, dos requisitos de ingresso no cargo e função previstos no Perfil Profissiográfico, através de sistemática concorrencial que pode ser de provas, provas e títulos e outros requisitos vinculados ao exercício do cargo/função previstos em legislação e contemplados no edital de regulamentação do concurso público.

**Art. 4º.** É de exclusiva competência do órgão de administração de pessoal do Poder Executivo, com a prévia autorização do Governador do Estado, a realização de concursos públicos para provimento de cargo efetivo e emprego público na Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, exceto nos casos em que houver delegação expressa à ADAPAR, podendo haver, inclusive, a delegação de etapas do concurso público a instituições especializadas, sob a supervisão do órgão de administração de pessoal do Poder Executivo.

**Parágrafo único.** O órgão de administração de pessoal do Poder Executivo poderá delegar a execução do todo ou de parte das etapas de concurso ao órgão ou entidade a que se destina a realização do mesmo, exceto a homologação.

### **CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS DOS CARGOS, FUNÇÕES DAS CARREIRAS E DO PERFIL PROFISSIONAL**

~~Art. 5º. Compete ao cargo de Fiscal de Defesa Agropecuária, com função de Fiscal de Defesa Agropecuária e na forma do Perfil Profissional:~~

**Art. 5º.** Compete ao cargo de Fiscal de Defesa Agropecuária:

(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)

**I** - propor, planejar, coordenar, supervisionar, promover e fiscalizar políticas, programas, ações e procedimentos de defesa agropecuária que importem à saúde humana e ao bem-estar animal, à sanidade animal e vegetal, à qualidade higiênico-sanitária dos produtos e subprodutos de origem animal ou vegetal, comestíveis ou não comestíveis, ao comércio e à qualidade dos insumos utilizados nas explorações agropecuárias e dos produtos destinados à alimentação animal;

**II** - promover e fiscalizar a preservação e o uso do solo agrícola;

**III** - fiscalizar a certificação sanitária animal e vegetal e o trânsito de animais e de produtos e insumos agropecuários;

**IV** - estabelecer normas, padrões, critérios e procedimentos técnicos de defesa agropecuária, de inspeção sanitária, de rastreabilidade, de classificação, de credenciamento e descredenciamento de prestadoras de serviços afins à defesa agropecuária e de certificação de estabelecimentos, matérias-primas, insumos agropecuários e produtos e subprodutos de origem animal e vegetal;

**V** - instituir e manter o cadastro de propriedades, estabelecimentos comerciais de insumos agropecuários e de empresas prestadoras de serviços afins à defesa agropecuária;

**VI** - credenciar, fiscalizar e auditar laboratórios de análise de produtos e insumos agropecuários e de entidades certificadoras de produtos e serviços de defesa agropecuária;

**VII** - implantar, coordenar e manter a Rede Estadual de Informação de Defesa Agropecuária – REIDA para integrar as ações de entidades promotoras da defesa, inspeção e certificação agropecuárias;

**VIII** - acompanhar e disciplinar, em caráter normativo e em sua esfera de competências, o Sistema Estadual de Defesa Agropecuária – SEDA;

**IX** - celebrar, nas condições que estabelecer, termo de compromisso de ajuste de conduta e termo de compromisso e fiscalizar os seus cumprimentos;

**X** - promover a educação conservacionista e sanitária e a divulgação da legislação e serviços de defesa agropecuária.

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de inciso] XI - A realização de testes diagnósticos de interesse da defesa agropecuária.**

~~§ 1º A função de Fiscal de Defesa Agropecuária possui natureza de atividade exclusiva de Estado quando no exercício de suas atribuições que configurem Poder de Polícia Administrativa, na forma desta Lei.~~

§ 1º Os cargos de Fiscal de Defesa Agropecuária e de Assistente de Fiscalização da Defesa Agropecuária possuem natureza de atividade exclusiva de Estado quando no exercício de suas atribuições que configurem Poder de Polícia Administrativa, na forma desta Lei.

(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)

§ 2º A fiscalização dos aspectos relacionados à sanidade animal e vegetal será realizada exclusivamente por Médicos Veterinários e Engenheiros Agrônomos.

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo] § 3º O Fiscal de Defesa Agropecuária terá dedicação exclusiva e fica impedido de exercer qualquer atividade remuneratória que conflite ou concorra com as competências do cargo.**

**A alteração no art. 5º pelo acréscimo de parágrafo § 3º, abre caminho para a indenização cumulativa ao subsídio chamada Tempo Integral por Dedicção Exclusiva (TIDE).**

**A indenização cumulativa ao subsídio chamada TIDE é bandeira de luta da Afisa-PR para o início de 2019!!**

**Art. 6º.** Aos Fiscais de Defesa Agropecuária, no exercício do cargo, são asseguradas as seguintes prerrogativas funcionais:

**I** - ter livre acesso a qualquer órgão ou entidade pública, empresa estatal, estabelecimento comercial, industrial e agropecuário, veículos, bem como a qualquer local do território estadual em que estejam situados ou transitem, ou possam transitar, para examinar mercadorias, animais, vivos ou não, vegetais, produtos de origem animal e vegetal e seus derivados, além de arquivos eletrônicos ou não, documentos, papéis, bancos de dados e outros elementos que julgue necessário ao desenvolvimento da ação fiscal ou de desempenho de suas atribuições;

**II** - requisitar auxílio ou colaboração das autoridades e servidores administrativos do Estado, civis e militares, inclusive para efeitos de busca e apreensão de elementos de prova de infração à legislação zootossanitária;

**III** - possuir cédula de identidade funcional expedida pela ADAPAR;

**IV** - requisitar das autoridades competentes certidões, informações e execução das diligências necessárias ao desempenho de suas funções;

**V** - tomar ciência pessoal de atos e termos dos processos de que participar;

**VI** - não ser constrangido por qualquer modo ou forma a agir em desconformidade com sua consciência ético-profissional;

**VII** - contar com redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

**VIII** - direito à permanência, inclusive com veículo, em locais restritos, bem como ter livre acesso a quaisquer vias públicas ou particulares, ou estabelecimentos, no exercício de suas atribuições.

~~**Art. 7º.** Compete ao cargo de Assistente de Fiscalização de Defesa Agropecuária o apoio e subsídio técnico, logístico e administrativo das ações e trabalhos da ADAPAR, dentro das suas competências profissionais legais e das atribuições que lhes forem conferidas inerentes ao cargo assumido, na forma do Perfil Profissiográfico.~~

**Art. 7º.** Ao cargo de Assistente de Fiscalização de Defesa Agropecuária, de natureza especializada, com formação técnica de nível médio, cabe a execução de tarefas técnico-operacionais de orientação, controle, estudos e execução de trabalhos relativos à fiscalização agropecuária, respeitados os limites da formação profissional exigida para o cargo e as atribuições privativas de outros cargos, relacionadas com:

(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)

**I** - sanidade das populações vegetais;

(Incluído pela Lei 18177 de 31/07/2014)

**II** - saúde dos rebanhos animais;

(Incluído pela Lei 18177 de 31/07/2014)

**III** - idoneidade dos insumos e serviços utilizados na agropecuária; e

(Incluído pela Lei 18177 de 31/07/2014)

**V** - identidade e segurança higiênico-sanitária e tecnológica dos produtos agropecuários finais.

(Incluído pela Lei 18177 de 31/07/2014)

**Art. 8º.** Será adotado Perfil Profissiográfico para a realização de concursos, dimensionamento de pessoal, avaliação de desempenho, movimentação entre unidades organizacionais, linha de promoção, linha de capacitação e demais institutos de desenvolvimento na carreira.

**Parágrafo único.** Conceitua-se PERFIL PROFISSIOGRÁFICO como o documento formal da descrição do cargo e suas funções e das exigências a eles associadas.

**Art. 9º.** O Perfil Profissiográfico será construído com base nas necessidades detectadas para o exercício e desempenho do cargo e da função, para cada carreira, de acordo com as atividades governamentais e organizacionais e instrumentalizado com:

**I** - código do cargo e função;

**II** - nome do cargo e da função;

**III** - código CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), se houver;

**IV** - carga horária e jornada;

**V** - exigências profissionais ou escolaridade exigida, em nível de graduação e pós-graduação, para cada classe, seja para ingresso seja para promoção;

**VI** - descrição resumo da classe ocupacional de acordo com a carreira, cargo, formação exigida ou necessidade da classe;

**VII** - classificação das tarefas desempenhadas por classe, indicando o tipo e a natureza das tarefas, mensuráveis quantitativa e qualitativamente;

**VIII** - exigências físicas, psicológicas e outras para o ingresso;

**IX** - linha de capacitação de acordo com as aptidões, habilidades e competências a serem desenvolvidas;

**X** - linha de promoção;

**XI** - linhas de mudança de função ou adaptação de função, por fatores de saúde ocupacional e outros decorrentes da inaptidão física, mental, sensorial e outros, de acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidades – CIF;

XII - outros indicadores a serem utilizados para avaliação do cargo e da função, previstos em ato do titular do órgão de administração de pessoal do Poder Executivo, por iniciativa da ADAPAR.

#### CAPÍTULO IV

#### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 10.** O desempenho do cargo e função no serviço público será avaliado por Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório – AVDE para fins de aquisição de estabilidade, na forma desta Lei e das demais disposições constitucionais e legais vigentes.

**§ 1º** O estágio probatório a que se refere o caput deste artigo será realizado apenas para funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público de provas ou provas e títulos.

**§ 2º** A estabilidade será declarada somente após o processo final de avaliação de desempenho, por ato conjunto do titular do órgão de lotação do funcionário e do titular do órgão de administração de pessoal do Poder Executivo.

~~**§ 3º** A AVDE será aplicada a ambas carreiras da ADAPAR.~~

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): § 3º A AVDE será aplicada a todos os quadros e carreiras da Adapar.*

**Art. 11.** A Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório terá característica de processo administrativo regular, ~~sendo seus resultados força legal para instrução do desligamento do funcionário público.~~

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 11. A AVDE terá característica de processo administrativo regular, sendo possíveis os resultados aprovado ou reprovado.*

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo] § 1º A estabilidade será declarada somente após decisão de aprovação no processo final de avaliação de desempenho, por ato conjunto do titular do órgão de lotação do servidor e do titular do órgão de administração de pessoal do Poder Executivo.*

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo] § 2º Caso a decisão seja pela desaprovação do servidor, será designada Comissão de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa no processo de AVDE.*

**Art. 12.** A Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório avaliará a aptidão, a capacidade, ~~a adaptação, a adequação e a eficiência do funcionário no desempenho das atribuições e tarefas do cargo e função para os quais foi nomeado.~~

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 12. A AVDE avaliará a aptidão, a capacidade e a idoneidade do servidor no exercício das atribuições do cargo e função para os quais foi nomeado, observado no mínimo os seguintes requisitos:*

*I – idoneidade moral;*

*II – assiduidade;*

*III – disciplina; (sic)*

*IV – eficiência.*

**Parágrafo único.** Na acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do funcionário será cumprido de forma independente de cada um dos cargos/funções para os quais tenha sido nomeado.

**Art. 13º.** A Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório será suspensa nas seguintes situações:

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 13. A AVDE será suspensa nas seguintes situações:*

**I** - tratamento da própria saúde;

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): I - afastamento para tratamento da própria saúde, até 120 (cento e vinte) dias, ininterruptos ou não.*

**II** - licença-maternidade, pelo prazo constitucional ou infraconstitucional;

**III** - licença-paternidade, pelo prazo constitucional ou infraconstitucional;

**IV** - doença na família, na forma da legislação vigente;

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): IV - afastamento para acompanhamento de doença na família, na forma da legislação vigente, por mais de 90 (noventa) dias, ininterruptos ou não.*

**V** - concorrência a mandato eletivo;

**VI** - mandato eletivo ou sindical;

**VII** - assunção de cargo de provimento em comissão no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Poder

Executivo Estadual, se for exercer funções diversas daquelas previstas no edital de concurso de ingresso na carreira;

**VIII** - disposição para outras esferas de poder – municipal, estadual, federal;

**IX** - remoção a pedido para a Administração Direta e Autárquica, com exceção da remoção ex-officio para unidades organizacionais, no interesse do órgão em que estiver alocado o funcionário ou no interesse da Administração Pública.

**§ 1º** O retorno do funcionário ao exercício de seu cargo e função retomará a avaliação de desempenho pelo prazo remanescente.

§ 2º Não será considerada afastamento de cargo e função a assunção, pelo funcionário em estágio probatório, de cargo de provimento em comissão ou função comissionada de confiança no âmbito da ADAPAR e desde que tal cargo seja da estrutura organizacional na qual foi lotado e que seja afim das tarefas desempenhadas pelo seu cargo e função efetivos.

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo] § 3º A AVDE será suspensa quando comprovada a incapacidade laboral, a deficiência física, a deficiência mental, a doença psiquiátrica ou qualquer outra restrição médica atestada pelo órgão pericial oficial do Estado.*

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo] § 4º O servidor em estágio probatório não poderá ser afastado por disposição funcional, com ou sem ônus, ser realocado ou removido, salvo se a movimentação ocorrer entre as unidades administrativas da Adapar e, neste caso, desde que conveniente aos interesses da Administração.*

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo]: § 5º A AVDE será disciplinada por ato normativo próprio da Adapar constituindo Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, composta por servidores estáveis da Adapar.*

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo]: § 6º Os fatores, indicadores e critérios de avaliação dos requisitos relacionados nos incisos I a IV, do art. 12, serão estabelecidos por ato do Diretor Presidente da Adapar.*

## CAPÍTULO V

### DA CARGA HORÁRIA, DA JORNADA E DOS REGIMES DE TRABALHO

**Art. 14º.** A carga horária dos cargos e funções constantes das carreiras da ADAPAR é de 180 (cento e oitenta) horas mensais ou 40 (quarenta) horas semanais, incluído o descanso semanal remunerado, com jornada de 8 (oito) horas diárias, adotando-se, nos casos específicos, os regimes de trabalho previstos nesta Lei para atendimento integral do serviço.

§ 1º Não haverá expediente aos sábados, domingos e feriados nas unidades da ADAPAR, com exceção daquelas tarefas ou atividades que, por sua natureza especial de atendimento ininterrupto, não admitam paralisação, adotando-se, neste caso, o Regime de Trabalho em Turnos – RTT ou o Regime de Trabalho de Sobreaviso – RPS, na forma desta Lei.

§ 2º Os servidores da ADAPAR que cumprirem a carga horária prevista no caput deste artigo farão jus à percepção de vencimento ou subsídio associado, já incluído o descanso semanal remunerado.

**Art. 15.** Cargos e funções que exijam, por força de condições de trabalho, desempenho diferente da carga horária normal ou que prestem serviços aos sábados, domingos e feriados, adotarão o Regime de Trabalho em Turnos, plantão ou sobreaviso, conforme o caso.

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 15. Cargos e funções que exijam, por força de condições de trabalho ou emergências sanitárias, desempenho diferente da carga horária ou horário normal ou que prestem serviços aos sábados, domingos e feriados, adotarão o Regime Emergencial de Trabalho, REMT, ou o Regime Especial de Trabalho, REST, sendo estes disciplinados pela Adapar por meio de ato próprio.*

**Art. 16.** Será adotado o Regime de Trabalho em Turnos – RTT para as atividades com atuação ininterrupta de 24 (vinte e quatro) horas de serviço e para cargo e função com carga horária de 40 (quarenta) horas somente quando o quantitativo dos respectivos cargos e funções assim o permitir, sendo 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com 2 (duas) folgas mensais, para aquele cargo e função com jornada de 8 (oito) horas diárias.

§ 1º As folgas previstas no regime 12 x 36 serão instituídas exclusivamente para o Regime de Trabalho em Turnos – RTT do cargo e função com jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias para ajustar a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º No Regime de Trabalho em Turnos – RTT, os dias de atestado médico coincidentes com os dias de folgas não geram direito à compensação de jornada após o retorno.

§ 3º No Regime de Trabalho em Turnos – RTT, os intervalos para as refeições durante o serviço serão contados como horas trabalhadas sendo que a duração de cada intervalo será de, no máximo, 30 (trinta) minutos

§ 4º No Regime de Trabalho em Turnos – RTT será atribuído o pagamento de serviço extraordinário, de natureza indenizatória, somente quando for necessária a permanência no local de serviço ao final do turno e por ausência de escala para o turno seguinte ou por situação de excepcional interesse da administração.

§ 5º O Regime de Trabalho em Turnos – RTT compreenderá, além de dias úteis, sábados, domingos e feriados, sendo indevido o pagamento em dobro sobre a hora normal ou serviço extraordinário para os dias de escala.

§ 6º Será pago o Adicional Noturno no Regime de Trabalho em Turnos – RTT, de natureza indenizatória, de acordo com as regras gerais do órgão de administração de pessoal do Poder Executivo.

**Art. 17.** Será adotado o Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS nos casos em que, além da jornada diária normal e fora da instituição, seja necessária a disponibilidade ao pronto atendimento das necessidades essenciais de serviço, mediante escala estabelecida para este fim.

I - conceitua-se REGIME DE PLANTÃO DE SOBREAviso - RPS como a condição de trabalho de cargo e função submetidos a escalas além da jornada diária normal e fora da instituição para cumprimento de atividades públicas e em razão da natureza especial ou da essencialidade do serviço que assim o exigir, podendo também denominar-se Regime de Plantão Extra Jornada – RPE.

§ 1º A escala deverá ser cumprida para o pronto atendimento ao chamado do órgão e, durante o período de espera, não se deve praticar atividades que impeçam o comparecimento ao serviço e o cumprimento do que é exigido do cargo e função.

§ 2º Cada escala de Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS será de, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, respeitado intervalo mínimo de 12 (doze) horas.

§ 3º A remuneração do Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS será na razão de 1/3 (um terço) da hora normal diária do prestador de sobreaviso, calculada exclusivamente sobre o subsídio, ficando vedado qualquer outro cálculo adicional.

§ 4º O Plantão de Sobreaviso – RPS, quando interrompido por chamado para efetivação do serviço, será remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas na forma de serviço extraordinário, cessando o pagamento do terço previsto no parágrafo anterior.

§ 5º A remuneração do Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS, após as 22h00 (vinte e duas) e até as 5h00 (cinco) horas do dia seguinte, será sobre a hora normal acrescida de 20% (vinte por cento) referente ao adicional noturno, de acordo com o regramento desta Lei.

§ 6º O Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS compreenderá, além de dias úteis, também sábados, domingos e feriados.

**Art. 18.** O Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS e o Regime de Trabalho em Turnos – RTT são incompatíveis entre si.

**Art. 19.** É competência do titular do órgão de administração de pessoal do Estado autorizar e auditar a execução de serviços em Regime de Trabalho em Turnos - RTT, mediante solicitação e justificativa do titular do órgão, bem como o pagamento da vantagem do Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS, desde que atendidas as suas exigências.

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): É competência do Diretor Presidente da Adapar autorizar e auditar a execução de serviços em Regime de Trabalho em Turnos - RTT, e do Regime de Plantão de Sobreaviso RPS, mediante solicitação e justificativa.*

*Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): [Acréscimo de parágrafo único] Parágrafo Único - Todos os servidores lotados nos Quadros da Adapar estão sujeitos aos regimes de trabalho a que referem os art. 15 e 19, a critério da administração, disciplinado por ato próprio da Adapar.*

## **Atenção!**

**Sob a justificativa de que a alteração proposta é “necessária para atender às situações emergenciais que envolva a atividade de defesa agropecuária”, submetem todos os servidores lotados no QPA, cujas situações emergenciais podem muito bem incorrer em atendimento de outras unidades/locais diversas da unidade/local de lotação, contudo, não há previsão do pagamento de qualquer indenização cumulativa ao subsídio decorrente do acúmulo de função.**

**A indenização cumulativa ao subsídio decorrente do acúmulo de função é bandeira de luta da Afisa-PR a partir do início de 2019!!**

**Art. 20.** A frequência ao serviço será apurada através de livro ponto ou qualquer meio mecânico, elétrico ou eletrônico.

**Art. 21.** Nos dias úteis, somente por determinação do Chefe do Poder Executivo, podem deixar de funcionar os órgãos ou unidades organizacionais ou ser suspensos os seus trabalhos.

**Parágrafo único.** Nos casos especiais, em que se deva, por motivo de segurança ou força maior, suspender os trabalhos do órgão ou unidade organizacional, essa medida será determinada pelo seu titular, ad referendum do Chefe do Poder Executivo.

**Art. 22.** Poderá ser adotado banco de horas para fins de compensação de jornadas extras desde que estas não sejam remuneradas por nenhuma outra vantagem pecuniária.

**Parágrafo único.** O saldo excedente de horas será aferido a cada mês, não podendo ultrapassar 15 (quinze) dias em um ano e será fruído, obrigatoriamente, em prazo não superior a 1 (um) ano, não podendo os saldos não fruídos serem levados à conta dos anos subsequentes.

## **CAPÍTULO VI DOS INSTITUTOS DE DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS**

**Art. 23.** Serão aplicados os institutos da progressão e promoção para o desenvolvimento nas carreiras previstas na ADAPAR, na forma do Anexo II e combinado com as demais disposições desta Lei.

**Art. 24.** Conceitua-se PROGRESSÃO ~~como o enriquecimento horizontal do cargo e função, medido pelo aperfeiçoamento das aptidões e habilidades do seu ocupante, na mesma classe, sendo a passagem de funcionário público ativo estável de uma referência de vencimento para referência de vencimento imediatamente superior, tendo como limite a referência final da classe, atendidos os requisitos estabelecidos.~~

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 24. Conceitua-se progressão como a evolução horizontal no cargo e função, medido através da antiguidade, associado à assunção de responsabilidades hierárquicas nas classes, para a referência de subsídio correspondente ao tempo completo na referência imediatamente superior da mesma classe, de acordo com a exigência da referência.***

### **Atenção!**

**‘Associado à assunção de responsabilidades hierárquicas nas classes’?? Qual é a possível “armadilha”??**

**Parágrafo único.** A progressão será concedida:

I - para a referência 2 (dois) da classe de ingresso, quando aprovado no estágio probatório;

~~II - por antiguidade na carreira, sendo de 1 (uma) referência de vencimento a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício na classe, limitada à última referência salarial da classe, sendo concedida a título de tempo na carreira;~~

II - por antiguidade, na forma do Anexo II, considerando o tempo de serviço público efetivo prestado ao Estado do Paraná e limitada à última referência salarial de cada classe;

(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)

III - a concessão da referência de vencimento será automática e sempre no mês subsequente ao adimplemento do tempo na classe;

IV - o tempo a ser computado para fins de concessão de progressão por antiguidade obedecerá:

a) a contemplação do tempo de estágio probatório para esse fim;

b) a estabilidade funcional, somente após a aprovação do estágio através da avaliação especial de desempenho para o estágio probatório;

c) não se contemplará o tempo correspondente a contratos por prazo determinado ou por regime especial, continuados ou não, firmados com o Poder Público, para fins deste artigo; e

d) não se contemplará o tempo correspondente a afastamentos não remunerados, assim previstos nesta Lei, bem como o afastamento por disposição funcional para outras esferas de poder.

**Art. 25.** Conceitua-se PROMOÇÃO como o enriquecimento vertical no cargo e função, medido através dos títulos de antiguidade e merecimento, alternadamente, associado à assunção de responsabilidades hierárquicas nas classes, para a referência de vencimento correspondente ao tempo completo na classe imediatamente superior, de acordo com a exigência da classe.

§ 1º A promoção reflete o ganho de produtividade do serviço ativo.

§ 2º São títulos da promoção a antiguidade e o merecimento.

§ 3º Conceitua-se TÍTULOS como os critérios a serem utilizados para pontuação, para habilitação ou para classificação em certames ou processos concorrenciais de promoção, singular ou cumulativamente.

**Art. 26.** As promoções nas carreiras ocorrerão rigorosamente pelos critérios de antiguidade e merecimento, também denominado mérito, a qualquer tempo em que forem cumpridos os critérios, dentro de uma mesma carreira e cargo, em processo concorrential e obedecendo a:

I - estabilidade funcional;

II - interstício de tempo efetivo mínimo de 7 (sete) anos na classe;

III - existência de vaga na classe de destino;

**IV** - avaliação de outros títulos como o tempo na classe, tempo no serviço público ou tempo para efeitos legais, diplomas, certificados e outros critérios formais, quando assim solicitado ou formalizado em regulamento próprio, para fins de habilitação ou classificação às vagas concorrentes;

**V** - obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho, quando a estas for submetida;

**VI** - prova de conhecimentos, com nota mínima 7 (sete), quando esta for aplicada; e

**VII** - atendimento aos demais requisitos da classe a que estará concorrendo, formalizado em regulamento próprio ou por ato do Chefe do Poder Executivo, se necessário.

**Parágrafo único.** ~~A promoção ocorrerá somente dentro da classe correspondente a cada cargo e função.~~  
(Revogado pela Lei 18177 de 31/07/2014)

**Art. 27.** Se a primeira promoção utilizar o critério antiguidade, a próxima promoção deverá ser, obrigatoriamente, pelo critério mérito ou merecimento.

~~§ 1º O critério antiguidade utilizado para a primeira promoção obedecerá ao tempo de 15 (quinze) anos para efeitos legais e mínimo de 10 (dez) anos na carreira de ingresso, se a primeira promoção for sob este critério.~~

~~§ 1º O critério antiguidade utilizado na promoção da classe C para B obedecerá ao tempo mínimo de quinze anos para efeitos legais e dez anos na carreira.~~

~~(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)~~

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): § 1º O critério antiguidade utilizado na promoção da classe C para B obedecerá ao tempo mínimo de 11 (onze) anos para efeitos legais e 7 (sete) anos na carreira.**

**No julgamento da Afisa-PR, finalmente uma alteração que implica conferir alguma justiça para os fiscais da base da carreira (classe C).**

**§ 2º** O enquadramento na referência de vencimento da classe de destino, quando da promoção por antiguidade, será sempre na classe imediatamente superior e na referência de vencimento correspondente à quantidade de tempo completo.

**§ 3º** Se o servidor for promovido por antiguidade da classe de ingresso para a classe imediatamente superior e não cumprir o requisito de mérito da classe final, não poderá ser promovido para esta classe, permanecendo na referência final da classe até sua aposentadoria.

~~**Art. 28.** O critério mérito ou merecimento utilizado para a primeira promoção obedecerá ao tempo de 10 (dez) anos para efeitos legais e completos e mínimo de 7 (sete) anos na carreira e na classe de ingresso, associado à titulação superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício do cargo e função, se a primeira promoção for sob este critério, com pontuação mínima de 61 (sessenta e um) pontos.~~

**Art. 28.** O critério mérito ou merecimento utilizado na promoção da classe C para B obedecerá ao tempo mínimo de ~~dez anos~~ para efeitos legais e sete anos na carreira, associado à titulação superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício do cargo e função ou a títulos a serem fixados por regulamento próprio, com pontuação mínima de 61 (sessenta e um pontos).

~~(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)~~

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 28 O critério mérito ou merecimento utilizado na promoção da classe C para B obedecerá ao tempo mínimo de 9 (nove) anos para efeitos legais e 7 (sete) anos na carreira, associado à titulação superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício do cargo e função ou a títulos a serem fixados por regulamento próprio, com pontuação mínima de 61 (sessenta e um pontos).**

**Parágrafo único.** O enquadramento na referência de vencimento da classe de destino, quando da promoção por mérito, será sempre na classe de destino correspondente ao critério de mérito e na referência de vencimento correspondente à quantidade de tempo completo.

**Art. 29.** Se a primeira promoção utilizar o critério mérito ou merecimento, a próxima promoção deverá ser, obrigatoriamente, pelo critério antiguidade.

~~**Parágrafo único.** O critério antiguidade a ser utilizado para a segunda promoção obedecerá ao tempo mínimo de 25 (vinte e cinco) anos para efeitos legais e mínimo de 14 (quatorze) anos na carreira e na classe, se a segunda promoção for sob este critério.~~

**Parágrafo único.** O critério antiguidade a ser utilizado na promoção da classe B para A obedecerá ~~ao tempo mínimo de 25 (vinte e cinco) anos para~~ efeitos legais e quatorze anos na carreira.

~~(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)~~

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Parágrafo único. O critério antiguidade a ser utilizado na promoção da classe B para A obedecerá ao tempo mínimo de 21 (vinte e um) anos para efeitos legais e 14 (quatorze) anos na carreira.**

~~Art. 30. O critério mérito ou merecimento utilizado para a segunda promoção obedecerá ao tempo de 20 (vinte) anos para efeitos legais e completos e mínimo de 10 (dez) anos na carreira e na classe B, associado à titulação superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício do cargo e função ou a títulos a serem fixados por regulamento próprio, com pontuação mínima de 91 (noventa e um) pontos.~~

~~Art. 30. O critério mérito ou merecimento utilizado na promoção da classe B para A obedecerá ao tempo mínimo de vinte anos para efeitos legais e dez anos na carreira, associados à utilização superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício do cargo e função ou a títulos a serem fixados por regulamento próprio, com pontuação mínima de 91 (noventa e um) pontos.~~

~~(Redação dada pela Lei 18177 de 31/07/2014)~~

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 30. O critério mérito ou merecimento utilizado na promoção da classe B para A obedecerá ao tempo mínimo de 19 (dezenove) anos para efeitos legais e 14 (quatorze) anos na carreira, associados à utilização superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício do cargo e função ou a títulos a serem fixados por regulamento próprio, com pontuação mínima de 91 (noventa e um) pontos.***

## **Atenção!**

**A alteração proposta para o art. 30 aumenta do tempo na carreira de dez (10) para quatorze (14) anos.**

**Parágrafo único.** O enquadramento na referência de vencimento da classe de destino, quando da promoção por mérito, será sempre na classe de destino correspondente ao critério de mérito e na referência de vencimento correspondente à quantidade de tempo completo.

**Art. 31.** Não haverá promoção por merecimento nos casos de afastamento em virtude de mandato sindical, eletivo ou disposição funcional para outras esferas de poder.

**§ 1º** Não haverá promoção de aposentados e geradores de pensão ou nos casos de disponibilidade e afastamentos não remunerados.

**§ 2º** A promoção obedecerá ao quantitativo das vagas livres das classes de destino.

**§ 3º** A promoção ocorrerá somente para o número de concorrentes habilitados dentro do número de vagas livres existentes na classe de destino.

**Art. 32.** Para a habilitação por avaliação de títulos na ~~promoção por mérito ou merecimento~~, serão computados:

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): Art. 32. Para a habilitação por avaliação de títulos na promoção por merecimento, serão computados:***

**I - 1 (um) ponto para cada ano de tempo de efeitos legais;**

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): I - 1 (um) ponto para cada ano de tempo de efeitos legais;***

**II - 1 (um) ponto para cada ano de carreira;**

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): II - 1 (um) ponto para cada ano de carreira;***

**III - 1 (um) ponto para cada ano de cargo;**

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): III - 1 (um) ponto para cada ano de cargo;***

**IV - ~~5 (cinco) pontos por curso realizado a cada 20 (vinte) horas, no limite de 15 (quinze) pontos ou 60 (sessenta) horas;~~**

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): IV - 1 (um) ponto a cada 4 (quatro) horas de curso realizado, no limite de 55 (cinquenta e cinco) pontos ou 220 (duzentos e vinte) horas, desde que afeto à área de atuação, compatível às atribuições legais ou normatizados como de interesse da Adapar;***

**V - 15 (quinze) pontos por pós-graduação, na modalidade especialização, no limite de 30 (trinta) pontos ou 2 (duas) especializações, desde que afetas ao cargo e função;**

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): V - 30 (trinta) pontos por pós-graduação stricto sensu ou lato sensu, no limite de 60 (sessenta) pontos, desde que afeto à área de atuação, compatível às atribuições legais ou normatizados como de interesse da Adapar;***

**VI - 10 (dez) pontos por curso de aperfeiçoamento, no limite de 10 (dez) pontos ou 1 (um) curso de aperfeiçoamento;**

***Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): VI - 1 (um) ponto por participação como membro em grupos de trabalho ou gestor, comissões, comitês, conselhos, câmaras técnicas, registrada em documento formal, no limite de 5 (cinco) pontos;***

VII - 20 (vinte) pontos por pós-graduação na modalidade mestrado profissionalizante, no limite de 20 (vinte) pontos ou 1 (um) mestrado profissionalizante, desde que afeto à área de atuação;

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): VII - 5 (cinco) pontos por presidência ou coordenação de grupos de trabalho ou gestor, comissões, comitês, conselhos, câmaras técnicas, registrada em documento formal, no limite de 10 (dez) pontos;**

~~VIII - 30 (trinta) pontos por pós-graduação na modalidade mestrado, no limite de 30 (trinta) pontos, desde que tal modalidade seja compatível com as tarefas desenvolvidas;~~

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): VIII - 1 (um) ponto pela realização de trabalho que envolva a atividade multiplicadora de conhecimento, registrada em documento formal, no limite de 15 (quinze) pontos;**

~~IX - 40 (quarenta) pontos por pós-graduação na modalidade doutorado, no limite de 40 (quarenta) pontos, desde que tal modalidade seja compatível com as tarefas desenvolvidas;~~

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): IX - 5 (cinco) pontos por participação como membro nas comissões de avaliação de desempenho, sindicâncias ou processo administrativo disciplinar, no limite de 15 (quinze) pontos;**

~~X - 1 (um) ponto por participação como membro em grupos de trabalho, comissões, conselhos, câmaras técnicas, registrada em documento formal, no limite de 5 (cinco) pontos;~~

**Proposta (protocolo nº 14.842.694-5): X - 2 (dois) pontos para cada ano trabalhado em Regime de Trabalho em Turno, ininterruptos ou não.**

## Atenção!

**Alterações significativas, visto que “Considerando as atribuições da Adapar, não voltadas à pesquisa ou ensino formal, não há interesse na distinção ou diferenciação entre as formas de pós-graduação”.**

~~XI - 5 (cinco) pontos por presidência ou coordenação de grupos de trabalho, comissões, conselhos, câmaras técnicas, registrada em documento formal, no limite de 5 (cinco) pontos;~~

~~XII - 1 (um) ponto por participação como membro em banca examinadora de concurso, comissão julgadora ou júri auxiliar ou professor de cursos regularmente instituídos, pela realização de trabalho que envolva a reciclagem ou atividade multiplicadora de conhecimento, registrada em documento formal, no limite de 5 (cinco) pontos;~~

~~XIII - 15 (quinze) pontos por participação como membro ou par avaliador nas comissões de avaliação de desempenho ou do processo administrativo disciplinar, sendo 5 (cinco) pontos por comissão, no limite de 15 (quinze) pontos ou participação em 3 (três) comissões.~~

~~**Parágrafo único.** Para as funções de cargo de Assistente de Fiscalização da Defesa Agropecuária em que o ingresso não exija nível superior, os cursos de graduação de nível superior que o servidor tenha realizado equivalam aos cursos de pós-graduação descritos no inciso V deste artigo, sendo computado como tal.~~

**Art. 33** Nos processos promocionais, havendo quantidade maior de concorrentes habilitados do que vagas livres de destino, será realizado processo classificatório para fins de desempate.

**Parágrafo único.** A classificação dos habilitados consistirá de lista, por classe, contemplando:

I - a maior pontuação quando do processo de habilitação;

II - o maior tempo total para efeitos legais, inclusive tempos averbados, em ordem decrescente, em anos, meses e dias;

III - maior tempo de carreira;

IV - maior tempo na participação em comissões de avaliação de desempenho.

**Art. 34.** Para fins de avaliação de titulação escolar formal ou cursos, deverão ser observados os seguintes requisitos:

I - a titulação superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício do cargo e função deverá ser de graduação e pós-graduação - lato e strictu sensu - ofertada por instituição formal de ensino e sendo considerada apenas uma titulação a cada apresentação, que restará sem eficácia administrativa para as próximas aplicações sob esse título;

II - a titulação referente a cursos deverá ser limitada ao âmbito educacional/profissional e afeta à área de atuação ou ao desempenho do cargo e função, podendo ser de extensão, aperfeiçoamento ou outros assim considerados, que restarão sem eficácia administrativa para as próximas habilitações sob esse título e somente aqueles realizados após junho de 1998.

§ 1º A titulação, certificados ou diplomas deverão ser de instituição de ensino reconhecida legalmente ou ofertados por instituição formal de ensino ou convalidados pelo Sistema de Escola do Governo mantido pelo Poder Público.

§ 2º Os certificados ou diplomas não poderão ser computados de forma cumulativa para nenhum outro instituto de desenvolvimento na carreira.

§ 3º A avaliação da pertinência da titulação referente a cursos, em relação à função exercida e em relação ao desempenho na função ocupada, ficará a cargo da Unidade de Recursos Humanos de origem e enviada à Escola de Governo que aprovará ou não a titulação, através de Conselho competente.

§ 4º Sem prejuízo dos demais reconhecimentos e convalidações e para fins do disposto em termos de titulação, considera-se como cursos, eventos de aperfeiçoamento ou capacitação, aqueles promovidos por Entidades Privadas ou Públicas, devidamente reconhecidas no campo de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos ou nos termos de Educação Profissional.

§ 5º São considerados como titulação superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício de seu cargo e função a escolarização ofertada por instituição formal de ensino, comprovada através de diploma ou certificado, acompanhada do respectivo histórico escolar, mediante a apresentação de fotocópia autenticada ou fotocópia acompanhada do original do diploma ou certificado, devendo, no caso de apresentação de fotocópia acompanhada de original, ser autenticada pelo responsável pela Unidade de Recursos Humanos do órgão de alocação.

§ 6º São considerados como titulação referente a curso os cursos no âmbito educacional/profissional, afetos à área de atuação ou ao desempenho do cargo e função, comprovados através de certificado e/ou certidão onde conste carga horária e mediante apresentação de fotocópia autenticada ou fotocópia acompanhada do original do certificado e/ou certidão, devendo, no caso de apresentação de fotocópia acompanhada de original, ser autenticada pelo responsável pela Unidade de Recursos Humanos do órgão de alocação.

§ 7º A pontuação de titulação reconhecida para as carreiras do Poder Executivo será conforme o somatório de horas, sem prejuízo de demais regulamentações.

§ 8º Para certificados ou certidões nos quais não conste carga horária será atribuída carga horária de 08 (oito) horas, independentemente do período de duração do curso.

§ 9º Não será computado número de horas a mais em relação a qualquer curso apresentado durante o processo de habilitação ou classificação e que não tenha sido contemplado, não podendo ser armazenadas as horas remanescentes e não utilizadas como crédito ou banco de horas.

§ 10º. Não serão aceitos para efeito de aplicação deste artigo os diplomas, certificados ou certidões de mesmo grau de escolaridade que a exigida para o ingresso e exercício do cargo e função ou curso de formação específico exigido como condição de ingresso ou exercício no cargo e função.

## **CAPÍTULO VII**

### **DO SUBSÍDIO E DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 35.** Às carreiras da ADAPAR aplica-se a seguinte estrutura de remuneração:

I - subsídio, na forma do Anexo III desta Lei;

II - vantagens acessórias permanentes, na forma da legislação em vigor;

III - vantagens Acessórias Transitórias Laborativas, na forma da legislação em vigor.

§ 1º Conceitua-se SUBSÍDIO como sendo o vencimento ou vencimento básico das carreiras dos servidores regidos por esta Lei, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória de carreira, salvo vantagens acessórias permanentes ou de indenização.

§ 2º Conceitua-se VENCIMENTO ou VENCIMENTO BÁSICO como a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo e função, expressa em valores absolutos e em moeda corrente.

§ 3º Valores absolutos são aqueles expressos em números absolutos e em moeda corrente do país.

§ 4º Os valores a que se refere o caput deste artigo corresponderão sempre a um nível de vencimento, ou símbolo, fixado em tabela publicada em Lei.

§ 5º O nível do vencimento ou símbolo será expresso pelo indicativo de classe (coluna) e referência (linha), em cuja intersecção se reflete o subsídio sobre o qual incidirão os demais cálculos e vantagens adicionais de remuneração, quando for o caso.

§ 6º O subsídio de qualquer das carreiras referenciadas nesta Lei não poderá ser inferior ao salário mínimo vigente no País.

§ 7º A adoção do subsídio refletirá o tempo de serviço na carreira, na tabela de vencimento.

**Art. 36.** O subsídio sofrerá reajuste, reposição ou aumento previstos na lei de revisão geral anual.

**Art. 37.** A adoção do subsídio não se confunde com a assunção do cargo de provimento em comissão ou função comissionada de confiança referente à estrutura organizacional.

**Art. 38.** O valor do subsídio será fixado em lei específica de carreira estatutária, sendo vedada a adoção de pisos salariais profissionais aplicáveis ao regime celetista.

**§ 1º** Conceitua-se VENCIMENTOS como o somatório do subsídio e vantagens acessórias permanentes do exercício do cargo e função, compondo a base contributiva para a inatividade, exceto a parcela a maior de remuneração das férias.

**§ 2º** Conceitua-se REMUNERAÇÃO como o somatório dos vencimentos e demais vantagens acessórias transitórias, sejam laborativas, sejam de indenização.

**Art. 39.** Conceitua-se VANTAGEM ACESSÓRIA PERMANENTE como aquela decorrente do exercício do cargo e função no serviço público, sendo devida a todas as carreiras.

**§ 1º** São vantagens acessórias permanentes do cargo e função:

I - férias, na forma da legislação em vigor; e

II - décimo terceiro salário.

**§ 2º** O décimo terceiro salário compõe a base contributiva para a inatividade, na forma das normas constitucionais e legislação previdenciária vigente.

**Art. 40.** As vantagens acessórias e demais vantagens referidas nesta Lei serão absolutas, sendo vedados quaisquer cálculos relativos, exceto as vantagens assim expressas, como o cálculo do terço de férias, do décimo terceiro, do serviço extraordinário ou de plantão e adicional noturno.

**Parágrafo único.** Conceitua-se VALOR ABSOLUTO como o valor nominal da vantagem, em moeda corrente.

**Art. 41.** São vantagens acessórias transitórias laborativas do cargo e função, em razão do serviço público, as vantagens laborativas do serviço público.

**§ 1º** Conceitua-se VANTAGEM LABORATIVA DO SERVIÇO PÚBLICO como aquela em que a concessão é decorrente de situações especiais ou previstas em legislação específica ou em contrapartida do funcionamento de atividades do serviço público, sendo extinto seu pagamento quando da mudança dos fatores, do local do exercício ou das condições que ensejaram sua aplicação:

I - serviço extraordinário ou de plantão;

II - adicional noturno;

III - auxílio ou vale-transporte;

IV - auxílio ou vale-alimentação;

V - diárias;

VI - ajuda de custo;

VII - auxílio-funeral;

VIII - salário-família;

IX - sobreaviso.

**§ 2º** As vantagens acessórias transitórias laborativas não compõem a base contributiva para a inatividade.

**Art. 42.** É vedada a criação de quaisquer vantagens cujo fundamento de concessão seja a razão de existência da atividade ou da tarefa do cargo e função.

## CAPÍTULO VIII

### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

**Art. 43.** Salvo manifestação em contrário, ficam transformados os cargos dos atuais servidores efetivos do Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE), integrantes do Departamento de Fiscalização e Defesa Agropecuária (DEFIS), da seguinte maneira:

I - os cargos de Agente Profissional, na função de Engenheiro Agrônomo, Médico Veterinário e Biólogo, ficam transformados em cargos de Fiscal de Defesa Agropecuária;

II - os cargos de Agente de Execução, ocupados por profissionais com formação em Técnico Agrícola ou Técnico em Agropecuária e que exercem a função de Técnico de Manejo e Meio Ambiente, bem como os cargos ocupados por profissionais que exercem a função de Técnico em Laboratório, ficam transformados em cargos de Assistente de Fiscalização da Defesa Agropecuária.

**§ 1º** No prazo de até 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei, os servidores do Quadro Próprio do Poder Executivo de que trata este artigo deverão optar pela transformação ou não dos seus cargos.

**§ 2º** Os servidores que optarem por permanecer no QPPE exercerão suas funções na ADAPAR sem prejuízo do Adicional de Atividades de Fiscalização Agropecuária – AAFA ou do Adicional de Atividade Auxiliar de Fiscalização Agropecuária – AAFA de que trata o art. 13 da Lei nº 17.026, de 20 de dezembro de 2011.

**§ 3º** Os cargos transformados serão automaticamente extintos no Quadro Próprio do Poder Executivo.

**§ 4º** Os servidores que optarem pela transformação de seus cargos serão inseridos nas tabelas de subsídios da ADAPAR, constantes do Anexo III, em referência correspondente à remuneração que percebem ou, em não existindo correspondência exata, na referência imediatamente superior.

**Art. 44.** A Agência de Defesa Agropecuária do Paraná, em decorrência da implementação da Lei Estadual nº 17.026, de 20 de dezembro de 2011, recebe em transferência os bens, direitos e créditos e assume as obrigações decorrentes dos contratos, acordos, convênios, termos e ajustes e outros compromissos de natureza jurídica

estabelecidos pela Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento por meio do Departamento de Fiscalização e Defesa Agropecuária – DEFIS.

**Art. 45.** As demais atividades de apoio técnico-administrativo, logístico e operacional da ADAPAR serão supridas por servidores que compõem a carreira de Agente de Execução e Agente de Apoio, integrantes do Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná – QPPE e por meio de contratação de serviços.

**Art. 46.** São aplicáveis ao servidor da ADAPAR as disposições da Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970, e demais regulamentações, respeitadas as normas especiais contidas nesta Lei.

**Art. 47.** Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará as disposições necessárias à execução da presente Lei, por iniciativa da ADAPAR, ouvidas previamente as Secretarias de Estado da Agricultura e do Abastecimento – SEAB, Administração e da Previdência – SEAP, Planejamento e Coordenação Geral – SEPL e Fazenda – SEFA, nos assuntos pertinentes a cada uma delas.

**Art. 48.** Fica o Poder Executivo autorizado a readequar as dotações do orçamento do exercício de 2011 no que se refere aos órgãos e entidades atingidos pela presente Lei.

**Parágrafo único.** Para implementação do disposto no caput deste artigo, fica autorizada a expedição de decretos regulamentares ou a abertura de créditos adicionais, na forma da lei.

**Art. 49.** Fica ao encargo da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – SEAP e da Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral - SEPL a responsabilidade pela formulação ou reformulação dos atos organizacionais dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual que se fizerem necessários à implantação dos dispositivos desta Lei.

**Art. 50.** A presente Lei entra em vigor na data de sua publicação.

*Art.23. Altera o Anexo II e III da Lei nº 17.187, de 2012.*

*Art, 24. Altera o Anexo único da Lei nº 18.177, de 2014, na forma do Anexo I desta Lei.*

*Art, 26. A implementação das alterações decorrentes da aplicação desta Lei fica condicionada à disponibilidade orçamentária e financeira, bem como ao atendimento dos limites para com as despesas de pessoal previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF não gerando qualquer efeito retroativo.*

**Atenção!**

**Qual é o propósito do art. 26? Redundante! A LRF, lei superior, já é suficientemente clara!**