
ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
LEI Nº 3473/2025

Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, ocupantes de cargos efetivos do Município de Rio Negro – PR.

A Câmara Municipal de Rio Negro, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, ocupantes de cargos de provimento efetivo do Município de Rio Negro.

Art. 2º Para os efeitos desta lei, entende-se por:

- I - Cargo Público: é uma unidade de poder, instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas e remuneração correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;
- II – Nível Salarial: é o agrupamento de cargos de carreira conforme o grau de exigência de escolaridade para a posse no cargo de provimento efetivo, conforme o Anexo I desta Lei, sendo divididos em:
- a) Básico (NÍVEL I);
 - b) Médio (NÍVEL II);
 - c) Técnico (NÍVEL III);
 - d) Superior (NÍVEL IV);
 - e) Superior (NÍVEL V);
 - f) Superior (NÍVEL VI);
 - g) Superior (NÍVEL VII).

III – Classe: a escala de vencimento, identificados pelas letras alfabéticas, de “A” a “C”, em função da escolaridade alcançada, conforme o Anexo II desta Lei;

IV - Referência: a escala de vencimento, identificado por números cardinais, de dois (02) em dois (02) anos, em função do tempo de serviço no cargo público que o servidor ocupa, conforme o Anexo II desta Lei;

V – Carreira: o desenvolvimento do servidor ocupante de cargo efetivo por meio de Progressões Funcionais Horizontais e Verticais, conforme o Anexo II desta Lei;

VI - Progressão: passagem do servidor ocupante de cargo efetivo de um Nível Salarial para as Classes e Referências imediatamente posteriores, conforme o Anexo II, nos termos desta Lei.

CAPÍTULO II
CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Seção I

Princípios Fundamentais

Art. 3º A carreira dos Servidores tem como princípios fundamentais:

- I - a profissionalização, pressupõe vocação, dedicação e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II - a valorização dos servidores, garantidos na forma da lei, com piso salarial profissional nacional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- III - gestão democrática, na forma da lei;
- IV – garantia de padrão de qualidade na prestação de serviços públicos.

Seção II

Estrutura da Carreira

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 4º A Carreira dos Servidores será integrada pelos ocupantes de cargos de provimento efetivo no Município de Rio Negro/PR.

Subseção II

Carreiras dos Servidores

Art. 5º O Quadro dos Servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo divide-se em três (03) Carreiras, a saber:

- I – Carreira dos Servidores em Geral;
- II – Carreira dos Servidores da Saúde;
- III – Carreira dos Servidores do Magistério.

Subseção III

Referências Salariais dos Servidores da Carreira em Geral e da Saúde

Art. 6º Os Níveis Salariais dos Servidores da Carreira em Geral e da Saúde se dividem em:

- I – Nível Salarial Básico (NÍVEL I): cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino fundamental (completo ou incompleto) ou médio incompleto, conforme Anexo I desta Lei;
- II – Nível Salarial Médio (NÍVEL II): cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino médio completo, conforme Anexo I desta Lei;
- III – Nível Salarial Técnico (NÍVEL III): cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino médio completo e comprovação de conclusão de curso técnico na área de atuação pertinente ao cargo, conforme Anexo I desta Lei;
- IV – Nível Superior: cuja exigência para o ingresso no serviço público seja o ensino superior completo na área de atuação pertinente ao cargo, divididos em:
 - a) Superior (NÍVEL IV);
 - b) Superior (NÍVEL V);
 - c) Superior (NÍVEL VI);
 - d) Superior (NÍVEL VII).

Parágrafo único. Os cargos que compõem a Carreira dos Servidores em Geral e da Saúde, bem como as divisões elencadas nos incisos I; II; III e IV deste artigo, balizam as Progressões Funcionais Verticais e Horizontais na Carreira e constam do Anexo II desta Lei.

Subseção IV

Servidores da Carreira do Magistério - Agentes Comunitárias da Saúde - Agentes de Combate a Endemias

Art. 7º As progressões para os Servidores da Carreira do Magistério, dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias encontram-se estabelecidas em lei específica e não estão contemplados nesta Lei.

CAPÍTULO III

PROGRESSÃO FUNCIONAL DA CARREIRA DOS SERVIDORES EM GERAL E DA SAÚDE

Seção I

Disposições Gerais

Art. 8º Progressão é o deslocamento funcional no plano de cargos e vencimentos – Progressão Funcional, e será estruturado nas seguintes formas:

- I – Vertical: para mudanças de números - Referências, de 1 a 20, dentro das colunas específicas de cada Nível Salarial e Classes correspondentes, nos termos do Anexo II desta Lei;
- II – Horizontal: para mudança de letras - Classes, de “A” a “C”, dentro das colunas específicas de cada Nível Salarial, nos termos do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. As Progressões Funcionais, em ambas as formas, Verticais e Horizontais, são prerrogativas exclusivas do servidor ocupante de cargo efetivo do Município de Rio Negro.

Seção II

Modalidades da Progressão Funcional

Subseção I

Progressão Funcional Vertical - Referências

Art. 9º A Progressão Funcional Vertical – Referência, traduzida em números, de “1” a “20”, dentro das colunas de cada Nível Salarial e da Classe específica, dar-se-á com a vantagem pecuniária de 3% (três por cento) de progressão a cada 2 anos, nos termos do Anexo II desta Lei.

§1º O servidor fará jus a Progressão Funcional Vertical, após a conclusão do período do Estágio Probatório, quando for o caso, ou após a avaliação do servidor estável, realizada pelo chefe imediato e por um (01) representante da Secretaria Municipal onde o servidor está lotado, desconsiderando a maior e a menor nota - de 1 a 5 pontos -, e alcance mínimo de três (3) pontos, nos termos de regulamentação específica, estabelecida em Decreto, adotando os seguintes critérios:

I - Responsabilidade: senso de responsabilidade na conclusão de tarefas e objetivos da função/cargo/departamento;

II - Qualidade do Trabalho: excelência na entrega dos trabalhos, evitando retrabalho, retificações, penalidades;

III - Produtividade: quantidade de trabalho realizado em comparação com colegas, setores, de modo a medir a eficiência do servidor;

IV - Relacionamento: capacidade de se relacionar e interagir com os colegas e população em geral de forma a manter ambiente saudável de trabalho;

V - Liderança e proatividade: capacidade de orientar, tanto colegas quanto cidadãos, identificar oportunidades e tomar iniciativas para resolver problemas e melhorar a qualidade dos serviços públicos, contribuindo para a inovação e a eficiência da gestão municipal;

VI - Assiduidade: cumprimento correto dos horários pré-estabelecidos e ausência de faltas injustificadas.

Art. 10. A avaliação para mudança de Referência será realizada da seguinte forma:

§1º Para o servidor em estágio probatório no início da vigência desta Lei, ou que ingressar após sua entrada em vigor, a avaliação para a primeira mudança da Referência ocorrerá no mês em que completar três (3) anos de serviço. As mudanças para as demais Referências, ocorrerão no mês em que completar dois (2) anos de serviço em cada uma, independentemente do mês de ingresso na carreira do Município de Rio Negro.

§2º Para o servidor que já apresentava a condição de “servidor estável” no início da vigência desta Lei, a avaliação para mudança de Referência será realizada a cada dois (02) anos de serviço, sempre no mês em que esta Lei entrou em vigor.

§3º A atualização da remuneração por força da Progressão Vertical – Referência, ocorrerá a partir do mês subsequente ao da avaliação.

§4º A ausência de avaliação prevista no parágrafo único do art. 9º desta Lei não é causa para impedir a mudança de Referência, por biênio, eis que de responsabilidade do Poder Executivo do Município de Rio Negro.

Subseção II

Progressão Funcional Horizontal – Classes

Art. 11. A Progressão Funcional Horizontal dar-se-á dentro dos Níveis Salariais específicos, para mudança de Classes, traduzidas em Letras, de “A” a “C”, conforme o Anexo II desta Lei, por conclusão de cursos de ensino médio, técnico, graduação e/ou pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, da seguinte forma:

I – Nível Salarial Básico (NÍVEL I): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para Classe “B” mediante comprovação de conclusão do ensino médio completo e; para a Classe “C”, mediante comprovação de conclusão de curso técnico ou de graduação em nível superior;

II – Nível Salarial Médio (NÍVEL II): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para Classe “B” mediante comprovação de conclusão curso técnico ou de graduação em nível superior; e progride para Classe “C”, mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado;

III – Nível Salarial Técnico (NÍVEL III): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para Classe “B” mediante comprovação de conclusão em curso de graduação em nível superior e; para a Classe “C”, mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado;

IV – Nível Salarial Superior (NÍVEL IV, NÍVEL V e NÍVEL VI): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para a Classe “B” e mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de especialização e; para a Classe “C”, mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de mestrado, doutorado ou mediante comprovação de conclusão em dois (02) cursos de pós-graduação em nível de especialização;

V – Nível Salarial Superior (NÍVEL VII): o servidor ingressa na Classe “A” e progride para a “B” mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado e, para a Classe “C”, mediante comprovação de conclusão em curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado.

§1º A comprovação de conclusão de curso será considerada para fins de progressão apenas uma única vez, sendo vedada sua reutilização em futuras progressões.

§2º A Progressão Funcional Horizontal dar-se-á da Classe “A” para “B” após o servidor completar dez (10) anos de efetivo exercício do cargo público prestado ao Município de Rio Negro e, da Classe “B” para “C” após o servidor completar vinte (20) anos de efetivo exercício do cargo.

§3º As Progressões Funcionais Horizontais, para mudança de Classes, implicam em quinze por cento (15%) de vantagem pecuniária, incidente sobre a Classe anterior ao qual o servidor estava enquadrado, antes da progressão, respeitadas as Referências do servidor.

§4º O servidor estável que ingressou no serviço público municipal em data anterior à vigência desta Lei fará jus a primeira Progressão Funcional Horizontal, a partir do mês de julho do exercício de 2026, desde que preenchido os requisitos de formação acadêmica e de tempo de exercício profissional contados da data de posse, a considerar inclusive o Estágio Probatório, apresentando requerimento entre fevereiro e junho de 2026, e para os demais servidores estáveis, nos meses subsequentes, à medida em que forem preenchendo os requisitos exigidos.

§5º A primeira Progressão Horizontal para a Classe “B”, para aqueles servidores que apresentarem requerimento até o mês de junho de 2026, será incorporado na folha de pagamento do mês de julho de 2026 e, para os demais servidores que solicitarem em momento posterior, preenchendo todos os requisitos, será acrescentada a respectiva vantagem a partir da folha do mês subsequente ao requerimento.

§6º O servidor estável fará jus a segunda Progressão Funcional Horizontal, somente após o interstício de três (03) anos, contados a partir da concessão da primeira Progressão, mediante requerimento.

§7º O servidor que ingressar no serviço público municipal de Rio Negro em data posterior a vigência desta Lei fará jus a Progressão Funcional Horizontal, de que trata esta Lei, após completar dez (10) anos de efetivo exercício do cargo público prestado ao Município de Rio Negro e fará jus a nova Progressão Funcional Horizontal após cumprir o interstício mínimo de dez (10) anos, conforme Edital específico, publicado anualmente, e que levará em consideração a capacidade financeira e a Lei Orçamentária Anual – LOA, do Município, para aquele exercício.

Art. 12. A progressão funcional horizontal dar-se-á mediante comprovação de conclusão de curso técnico, graduação e/ou pós-graduação na área pertinente ao cargo que ocupa ou nas

áreas relacionadas à Administração Pública, que traga benefícios ao serviço público municipal de Rio Negro, e que tenha cumprido os interstícios previstos nos §§6º e 7º do art. 11 desta Lei.

§1º A progressão para nova Classe dar-se-á da seguinte forma:

I - o servidor, ao concluir o curso de ensino médio completo, técnico, graduação ou pós-graduação, nos prazos e condições estabelecidos nesta Lei e no Edital específico, quando for o caso, deverá requerer a Progressão Funcional Horizontal para mudança de Classe, nos termos do Anexo II desta Lei, mediante requerimento protocolado no Departamento de Recursos Humanos do Município, acompanhado dos documentos necessários à comprovação dos requisitos exigidos;

II – o Departamento de Recursos Humanos, imediatamente, verificará o requerimento, e decidirá, no máximo em trinta (30) dias, deferindo-o ou não, com a anuência do Secretário Municipal que estiver vinculado o servidor requerente;

III – deferido o requerimento para Progressão Funcional Horizontal, o Prefeito promulgará Portaria para a concessão da Progressão Funcional Horizontal para a mudança de Classe, indicando a Classe alcançada pela progressão;

IV – não sendo deferido o requerimento para Progressão Funcional Horizontal, para mudança de Classe, o servidor requerente poderá recorrer ao Prefeito que, ouvindo o Secretário Municipal de Administração e Fazenda decidirá, no máximo em trinta (30) dias, de forma fundamentada, após manifestação do(a) Procurador(a) Geral do Município, acerca do recurso;

§2 Em caso de não haver disponibilidade orçamentária e financeira que atenda a todas as promoções, obedecer-se-ão aos seguintes critérios:

I - maior tempo de serviço no cargo no Município;

II - maior idade.

§3º As progressões eventualmente não implantadas por força do déficit orçamentário serão priorizadas no exercício seguinte, desconsiderando-se os critérios constantes nos incisos I e II do parágrafo anterior, com relação a novos requerimentos.

§4º Os critérios descritos nos incisos I e II, do §2º, abrangem todos os servidores, independentemente da Secretaria a que estejam vinculados, fazendo todos parte de uma mesma lista quando da avaliação de disponibilidade orçamentária e financeira.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. Os atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Município passarão a integrar automaticamente o Plano de Carreira regido pelos termos desta Lei, seus anexos e regulamentações pertinentes.

§1º O servidor que optar por permanecer sob as regras da Lei nº 659, de 24 de maio de 1991, deverá manifestar sua decisão por meio de requerimento protocolado junto ao Departamento de Recursos Humanos, até o dia 31 de dezembro de 2025, renunciando os termos desta Lei.

§2º O servidor que ingressar no serviço público municipal de Rio Negro após a vigência desta Lei ficará, obrigatoriamente, sujeito às suas disposições.

Art. 14. Os servidores serão enquadrados nas Referências Salariais e nas Classes “A” correspondentes, e na Referência que seja imediatamente posterior ao valor do seu respectivo vencimento no momento em que entrar em vigor esta Lei, nos termos dos Anexos I e II.

Art. 15. Fica instituída a Comissão de Gestão de Plano de Carreira dos Servidores, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização do Plano de Carreira das Classes dos Servidores da Carreira dos Servidores em Geral e da Saúde, exceto para os Servidores Públicos Municipais da Carreira do Magistério Municipal, que possuem Plano de Carreira específico e dos Agentes Comunitários de Saúde e dos

Agentes de Combate a Endemias, que são regidos por leis federais específicas.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão de Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais será presidida pelo Secretário Municipal de Administração, formada por sete (7) membros, sendo composta pelo(a) Secretário(a) Municipal de Administração, Secretário(a) Municipal da Fazenda, um (1) representante do Departamento de Recursos Humanos; um (1) representante da Carreira dos Servidores em Geral; um (1) representante dos Servidores da Saúde, um (1) representante da Procuradoria Geral do Município e um (1) representante do Controle Interno.

Art. 16. O Plano de Carreira será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei e nos Editais específicos.

Art. 17. Os Servidores poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 18. As despesas decorrentes da aplicação do plano de carreira dos servidores correrão por conta de dotações orçamentárias próprias do Município de Rio Negro.

Art. 19. A implementação dos efeitos financeiros decorrentes desta Lei fica condicionada à existência de disponibilidade orçamentária e financeira para tanto, bem como ao atendimento dos limites de despesas com pessoal previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 20. Fica estabelecido o mês de maio, como data base para revisão salarial dos servidores municipais, compensadas as eventuais revisões decorrentes de legislação específica.

Parágrafo único. A revisão de que trata este artigo será feita considerando a variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, ou outro índice oficial que venha a substituí-lo.

Art. 21. Fica garantida a paridade para os Inativos e Pensionistas na revisão dos proventos de aposentadorias e pensões.

Art. 22. Aplicam-se aos servidores públicos efetivos do Quadro de Pessoal do IPRERINE o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Rio Negro, de que trata a Lei Municipal nº 1.318/2002, bem como o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais, disciplinado por esta Lei.

Art. 23. A avaliação para a Progressão Funcional Vertical dos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do IPRERINE, será realizada por 01 (um) representante do IPRERINE e pelo Diretor Executivo, respeitando os critérios exigidos no art. 9º, Parágrafo único, desta Lei.

Art. 24. A Progressão Funcional Horizontal do Quadro de Pessoal do IPRERINE, será realizada pelo Diretor Executivo, a quem caberá a verificação da documentação comprobatória dos servidores, a autenticidade dos documentos, bem como a conferência do cumprimento dos critérios previstos nesta lei, na mesma época das progressões dos servidores do Poder Executivo do Município de Rio Negro.

Art. 25. As despesas decorrentes da aplicação do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro de Pessoal do IPRERINE, correrão por conta de dotações orçamentárias próprias do Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Rio Negro.

Art. 26. Integram a presente Lei os seguintes Anexos:

- I – ANEXO I – Quadro de Cargos e Nível Salarial;
- II – ANEXO II- Tabela de Remuneração e Progressões;
- III – ANEXO III – Tabelas de Cargos efetivos.

Art. 27. Fica o Poder Executivo autorizado a expedir os atos regulamentares necessários à fiel execução desta Lei.

Art. 28. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos legais a partir de 01 de janeiro de 2026.

Rio Negro, 13 de novembro de 2025.

ALESSANDRO CRISTIAN VON LINSINGEN

Prefeito Municipal

OBS: Os anexos pertinentes a presente Lei estão disponíveis nos sites www.rionegro.pr.gov.br e www.leismunicipais.com.br

Publicado por:

Carolina Valerio Soares

Código Identificador:BE08D5B5

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 14/11/2025. Edição 3407

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:

<https://www.diariomunicipal.com.br/amp/>