

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

PROJETO DE LEI Nº 139/2012

PARECER:

RELATÓRIO

De iniciativa do Prefeito Homero Barbosa Neto, o projeto de lei em tela introduz alterações em vários dispositivos da Lei nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Londrina:

Traçamos um comparativo para possibilitar a melhor visualização das alterações propostas:

REDAÇÃO DA LEI 9.337/2004	REDAÇÃO PROPOSTA PELO PL EM ANÁLISE
Art. 1º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Poder Executivo do Município de Londrina, instituído por esta lei, visa orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da administração municipal.	Art. 1º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Poder Executivo do Município de Londrina, instituído por esta lei, visa orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da Administração Municipal, não se aplicando aos integrantes das Carreiras do Magistério, que seguirão normas próprias, resguardando-se plena isonomia entre todos os grupos de servidores.
Art. 5º Os cargos de provimento efetivo estão organizados de acordo com a natureza de suas atribuições, conforme Anexos I e VII, nos seguintes grupos de carreiras: ... IV - Grupo de Carreiras do Magistério: composto de cargos cujas atribuições abrangem o exercício das funções de magistério.	Art. 5º [...] IV - REVOGA
Art. 7º As promoções ocorrerão periodicamente entre os ocupantes de cargos efetivos que tiverem cumprido os requisitos e condições especificados para a carreira, ficando a participação no processo de promoção condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos básicos: I - Ter cumprido o estágio probatório; II - Estar, há no mínimo um ano, em pleno exercício das funções respectivas do cargo; III - Possuir o nível de escolaridade básico exigido para o	Art. 7º As promoções ocorrerão periodicamente entre os ocupantes de cargos efetivos que tiverem cumprido os requisitos e condições especificados para a carreira, ficando a participação no processo de promoção condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos básicos: I. ter cumprido o estágio probatório; II. estar, há no mínimo um ano, em pleno exercício das funções respectivas do cargo; III. possuir o nível de escolaridade básico exigido para o

<p>cargo;</p> <p>IV - (Revogado pelo art. 1º da Lei nº 10.811, de 4 de dezembro de 2009).;</p> <p>V- Não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, por período superior a trezentos e sessenta e cinco dias consecutivos ou não, nos últimos três anos: e</p> <p>VI - Não ter apresentado falta injustificada ao serviço nos últimos três anos.</p> <p>Parágrafo único. As situações dispostas nos incisos II e V deste artigo não serão condicionantes aos processos de promoção quando ocorrerem por força de:</p> <p>I - Designação à função de confiança;</p> <p>II - Nomeação ao exercício de cargo comissionado do Município;</p> <p>III - Exercício de mandato classista ou político;</p> <p>IV - Licença-gestante;</p> <p>V - Licença-prêmio; e,</p> <p>VI - Convênio, nos termos da legislação vigente, que tenha sido devidamente aprovado.</p>	<p>cargo;</p> <p>IV. não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, considerados ou não de efetivo exercício pela Lei nº 4.928/1992, por período superior a trezentos e sessenta e cinco dias, consecutivos ou não, nos últimos três anos, na forma do § 2º deste artigo;</p> <p>V. não ter apresentado mais que duas faltas injustificadas ao serviço nos últimos três anos; e,</p> <p>VI. não ter sido suspenso disciplinarmente, por qualquer prazo, nos últimos três anos.</p> <p>§ 1º As situações dispostas nos incisos II, e IV deste artigo não serão condicionantes aos processos de promoção, quando ocorrerem por força de:</p> <p>I. designação de função de confiança;</p> <p>II. nomeação ao exercício de cargo comissionado do Município;</p> <p>III. exercício de mandato classista ou político;</p> <p>IV. licença à gestante e à adotante;</p> <p>V. licença-prêmio;</p> <p>VI. convênio, nos termos da legislação vigente, que tenha sido devidamente aprovado e efetivamente formalizado;e,</p> <p>VII. reabilitação funcional, na forma do art. 53 da Lei nº 4.928/1992.</p> <p>§ 2º Para fins de cálculo das licenças e afastamentos referenciados no inciso IV do caput deste artigo, serão consideradas as seguintes situações:</p> <p>I. faltas injustificadas;</p> <p>II. suspensão disciplinar, desde que não tenha sido convertida em multa (art. 214, § 1º - Estatuto);</p> <p>III. afastamentos para estudo, aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação (art. 83, III, - Estatuto);</p> <p>IV. licença para tratamento da própria saúde (art. 90, I, 1ª parte, c/c arts. 92 a 97 - Estatuto);</p> <p>V. licença para atender a obrigações concernentes ao Serviço Militar (art. 90, IV, c/c art. 108 - Estatuto);</p> <p>VI. licença para tratar de interesses particulares (art. 90, VII, c/c arts. 111 a 115 - Estatuto);</p> <p>VII. licença por motivo de acompanhamento do cônjuge ou companheiro (art. 90, X c/c art. 122 - Estatuto);</p> <p>VIII. licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 90, VI, c/c art. 110 - Estatuto); e,</p> <p>licença para atividade política (art. 90, V, c/c art. 109 - Estatuto).</p>
<p>Art. 8º A promoção na carreira por conhecimento é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior da tabela de vencimentos e ocorrerá em anos alternados e não-coincidentes com a promoção por merecimento.</p>	<p>Art. 8º A promoção na carreira por conhecimento é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior da tabela de vencimentos, e ocorrerá mediante apresentação de requerimento do servidor interessado, que poderá ser feito a partir do primeiro dia do mês correspondente à data de admissão no serviço público, desde que cumpridos todos os requisitos previstos no § 1º</p>

<p>§ 1º A participação no processo de promoção prevista no <i>caput</i> deste artigo está condicionada ao preenchimento dos requisitos básicos definidos no artigo 7º e aos seguintes requisitos específicos:</p> <p>I - não ter atingido a última referência da carreira por conhecimento;</p> <p>II - ter alcançado pontuação igual ou superior à mínima exigida no sistema de avaliação funcional nas últimas duas avaliações;</p> <p>III - possuir tempo de efetivo exercício no cargo e na referência em que estiver posicionado na data da abertura do processo de promoção de que trata o <i>caput</i> deste artigo de, no mínimo, cinco anos; e,</p> <p>IV - ter alcançado cento e vinte pontos, a cada referência da carreira, obtidos mediante a apresentação de certificados e diplomas de cursos e eventos de capacitação e aperfeiçoamento.</p> <p>§ 2º Os cursos e eventos deverão apresentar compatibilidade direta com as funções do cargo e serão pontuados conforme segue:</p> <p>I - ensino fundamental: 40 pontos; II - ensino médio: 40 pontos; III - curso de educação profissional: 50 pontos;</p> <p>IV - curso sequencial de educação superior: 60 pontos; V - curso de graduação de educação superior: 100 pontos; VI - curso de especialização: 100 pontos; VII - curso de mestrado: 150 pontos; VIII - curso de doutorado: 150 pontos; e, IX - eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 20h: 0,15 ponto por hora.</p> <p>§ 3º Não serão pontuados os cursos exigidos como requisito para ingresso no cargo.</p> <p>§ 4º A compatibilidade a que alude o parágrafo 2º deste artigo será estabelecida em regulamento próprio.</p> <p>§ 5º Os cursos e eventos pagos pela administração municipal, total ou parcialmente, serão pontuados com valor de 50% da respectiva pontuação definida no § 2º, deste artigo.</p> <p>§ 6º A pontuação definida no inciso IX do § 2º deste artigo será utilizada na obtenção da pontuação exigida no inciso IV do § 1º: I. de forma complementar à pontuação dos incisos I a VIII do § 2º; e,</p>	<p>deste artigo, conforme regulamento específico a ser editado pelo Executivo Municipal.</p> <p>§ 1º A participação no processo de promoção prevista no <i>caput</i> deste artigo está condicionada ao preenchimento dos requisitos básicos definidos no artigo 7º e aos seguintes requisitos específicos:</p> <p>I. Não ter atingido a última referência da carreira por conhecimento;</p> <p>II. Ter alcançado pontuação igual ou superior à mínima exigida no sistema de avaliação funcional previsto no art. 25 desta Lei, nas duas últimas avaliações;</p> <p>III. Possuir tempo de efetivo exercício no cargo e na referência em que estiver posicionado, de, no mínimo, quatro (4) anos, contados retroativamente da data do protocolo do pedido de promoção; e,</p> <p>IV. Ter alcançado cento (100) pontos, a cada referência da carreira, obtidos mediante a apresentação de certificados e diplomas de cursos e eventos de capacitação e aperfeiçoamento.</p> <p>§ 2º Os cursos e eventos deverão apresentar compatibilidade direta com as funções e complexidades do cargo e serão pontuados conforme segue:</p> <p>I. Excluído I. ensino médio: 80 pontos; II. curso de educação profissional de nível técnico: 80 pontos; III. curso sequencial de educação superior: 90 pontos; IV. curso de graduação de educação superior: 100 pontos; V. curso de pós-graduação lato sensu: 100 pontos; VI. curso de mestrado: 150 pontos; VII. curso de doutorado: 160 pontos; VIII. eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária e frequência efetiva abaixo de 20h: 0,15 ponto por hora; IX. eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária e frequência efetiva igual ou superiores a 20h: 0,20 ponto por hora.</p> <p>§ 3º Não serão pontuados os cursos exigidos como requisito para ingresso no cargo.</p> <p>§ 4º A compatibilidade a que alude o § 2º deste artigo será estabelecida em regulamento próprio, pontuando-se pela metade os títulos, relacionados nos incisos III a VII do mesmo § 2º deste artigo, quando indiretamente compatíveis com o cargo.</p> <p>§ 5º Para obtenção da pontuação prevista no inciso IV do § 1º deste artigo, o servidor deverá apresentar, obrigatoriamente, titulação, em pelo menos uma promoção a cada duas em que participe.</p>
--	--

<p>II. como pontuação total, em até duas promoções, consecutivas ou não.</p> <p>§ 7º A pontuação que exceder à mínima estabelecida no inciso IV do § 1º deste artigo, obtida de acordo com os incisos I a VIII do § 2º deste artigo, será mantida e registrada em banco de pontuação e poderá ser utilizada exclusivamente no processo de promoção subsequente.</p> <p>§ 8º Fica vedada a contagem da pontuação de um mesmo curso ou evento em mais de uma espécie de promoção, à exceção do excedente previsto no § 7º deste artigo.</p> <p>§ 9º A pontuação definida no inciso IX do § 2º deste artigo será atribuída exclusivamente aos eventos realizados pelo servidor após sua admissão no serviço público municipal e concluídos nos dez anos anteriores, contados regressivamente da data de abertura do processo de promoção.</p> <p>§ 10 Os cursos constantes nos incisos I a VIII do § 2º deste artigo, serão considerados mediante a comprovação de reconhecimento pelo Ministério da Educação/MEC.</p> <p>§ 11 Os eventos de capacitação e aperfeiçoamento previstos no inciso IX do § 2º deste artigo serão aceitos se certificados por órgãos que representem profissões regulamentadas por lei, por entidades de interesse de categoria profissionais, por órgãos públicos municipais, estaduais ou federais, ou por instituições de ensino reconhecidas pelo MEC.</p> <p>§ 12. A promoção que trata o <i>caput</i> desse artigo deverá ocorrer até o mês de julho de cada ano. (EFICÁCIA SUSPensa)</p> <p>§ 13. Os cursos não compatíveis não serão pontuados e aos cursos que apresentarem compatibilidade indireta com o cargo será atribuída pontuação de quarenta por cento da respectiva pontuação prevista no § 2º deste artigo. (EFICÁCIA SUSPensa)</p> <p>§ 14. No primeiro ano de concessão da promoção na</p>	<p>§ 6º A pontuação que exceder à mínima estabelecida no inciso IV do § 1º deste artigo, e desde que obtida somente através dos títulos apresentados e pontuados na forma do inciso I a VII do § 2º, também deste artigo, será mantida e registrada em banco de pontuação e poderá ser utilizada exclusivamente no processo de promoção por conhecimento subsequente, do qual o interessado participe.</p> <p>§ 7º Fica vedada a atribuição de pontuação de um mesmo curso ou evento em mais de uma espécie de promoção.</p> <p>§ 8º A pontuação constante do inciso I, do § 2º, deste artigo, será atribuída exclusivamente aos servidores ocupantes de cargo com o requisito de ingresso de ensino fundamental.</p> <p>§ 9º A pontuação constante do inciso II, do § 2º, deste artigo, será atribuída integralmente aos servidores ocupantes de cargo com requisito de ingresso de ensino fundamental e ensino médio e em 50% para os servidores ocupantes dos demais cargos.</p> <p>§ 10. A pontuação obtida através dos certificados de eventos de capacitação e aperfeiçoamento será atribuída exclusivamente aos que tenham sido realizados pelo servidor após sua admissão no serviço público municipal, e, ainda, que tenham sido concluídos nos dez anos anteriores, contados regressivamente da data do protocolo do requerimento de promoção.</p> <p>§ 11. Os cursos constantes nos incisos I a VII, do § 2º deste artigo, serão considerados mediante a comprovação de reconhecimento pelo Ministério da Educação/MEC.</p> <p>§ 12. Os eventos de capacitação e aperfeiçoamento somente serão aceitos se certificados por órgãos que representem profissões regulamentadas por lei, por entidades de interesse de categoria profissionais, por órgãos públicos municipais, estaduais ou federais, ou por instituições de ensino reconhecidas pelo MEC.</p> <p>§ 13. O órgão de gestão de pessoas competente procederá à análise do requerimento na forma do art. 72 da Lei Municipal nº 4.928/1992, e, em caso de deferimento, promoverá, a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do pedido, o posicionamento do servidor na nova referência.</p>
---	--

<p>carreira por conhecimento, serão consideradas para atendimento do requisito específico previsto no inciso II, do § 2º, do artigo 8º, desta Lei, as avaliações especial de desempenho, desde que o servidor tenha obtido média geral, em todas as avaliações, do período de estágio probatório, superior a setenta pontos. (EFICÁCIA SUSPensa)</p>	<p>§ 14. Para fins da primeira participação no processo de promoção na carreira por conhecimento, o servidor que tenha concluído com êxito o período de estágio probatório, ficará dispensado do cumprimento do requisito constante do inciso II, do § 1º deste artigo, desde que não tenha participado regularmente de dois processos de avaliação de desempenho funcional, e, ainda, que caso tenha participado de pelo menos um, não tenha obtido desempenho inferior ao exigido pelo respectivo regulamento, observados rigorosamente todos os demais requisitos legais e regulamentares.</p>
<p>Art. 9º A promoção na carreira por competência e habilidades ocorrerá mediante processo de promoção à mesma classe ou à classe imediatamente superior, sempre dentro do mesmo cargo e respeitado o nível de escolaridade exigido para provimento inicial do cargo. [...]</p> <p>§ 3º A coordenação do processo de promoção por competências e habilidades será realizada por servidores públicos municipais indicados pelos seguintes órgãos e entidades, até o limite máximo de dois servidores por segmento:</p> <p>I – Pela Secretaria Municipal de Gestão Pública, sendo um servidor necessariamente do órgão de gestão de políticas de pessoal da administração direta;</p> <p>II – Pela Secretaria Municipal de Educação quando a promoção ocorrer no âmbito do Quadro de Magistério; e,</p> <p>III – Pela Autarquia Municipal de Saúde quando a promoção ocorrer no âmbito do Quadro de seus servidores.</p>	<p>Art. 9º [...]</p> <p>[...]</p> <p>§ 3º A Coordenação do processo de promoção por competências e habilidades será realizada por Comissão, formada por servidores públicos municipais, que serão indicados pelos órgãos em que houver vagas disponíveis, até o limite máximo de dois servidores por segmento, sendo:</p> <p>I. Pelo menos um servidor da Secretaria Municipal de Gestão Pública, necessariamente do órgão de gestão de pessoas da Administração Direta;</p> <p>II. Pelo menos um servidor de cada Autarquia Municipal, quando a promoção ocorrer no âmbito de seus quadros de seus servidores;</p> <p>III. Um representante do SINDSERV, que será convidado e cuja participação será facultativa a critério da entidade sindical.</p>
<p>Art. 10. O processo de promoção por competências e habilidades ocorrerá por meio de:</p> <p>I - testes compatíveis com a função em que ocorrerá o provimento;</p> <p>II – avaliação do histórico funcional dos últimos cinco anos e dos cursos realizados;</p> <p>III - análise do currículo, cuja pontuação será estabelecida pelo Decreto de que trata o artigo 9º, §1º, desta Lei; e</p> <p>IV – tempo de serviço no setor de referência.</p> <p>§ 1º A nota máxima de cada teste será de cem pontos e será eliminado aquele que não atingir a metade da pontuação ou a pontuação média dos demais participantes, considerada a menor delas.</p> <p>§ 2º O histórico funcional e os cursos serão pontuados até o limite de cem pontos, considerados os seguintes fatores:</p>	<p>Art. 10. O processo de promoção por competências e habilidades ocorrerá por meio de:</p> <p>I. Testes compatíveis com a função em que ocorrerá o provimento;</p> <p>II. Análise do currículo;</p> <p>III. Tempo de serviço no setor de referência; e,</p> <p>IV. Perícia Médica.</p> <p>§ 1º A nota máxima dos testes a que se referem o inciso I do caput deste artigo será de cem (100) pontos, e, será eliminado aquele que não atingir a metade da pontuação ou a pontuação média dos demais participantes, considerada a menor delas.</p> <p>§ 2º O currículo será pontuado até o limite de duzentos (200) pontos, considerados os fatores abaixo</p>

<p>I - Curso de educação profissional ou curso de graduação de educação superior compatíveis com a função que se pretende: 40 pontos;</p> <p>II - Curso sequencial de educação superior compatível com a função que se pretende ou curso de graduação de educação superior não compatível diretamente com a função que se pretende: 20 pontos;</p> <p>III - Curso de pós-graduação compatível com a função que se pretende: 20 pontos;</p> <p>IV - eventos de capacitação e aperfeiçoamento diversos, compatíveis com a função que se pretende: 0,1 ponto por hora nos certificados de participação e 0,2 ponto por hora nos certificados de docência; e,</p> <p>V - Tempo de atuação na área à qual se destina a função que se pretende: 2,0 pontos por ano, até o limite de 20 pontos.</p>	<p>relacionados, limitando-se a cento e oitenta (180) pontos a soma da pontuação constante nos incisos I a VIII, que deverão guardar compatibilidade direta com a função a que se pretende e suas complexidades:</p> <p>I. ensino médio: 80 pontos;</p> <p>II. curso de educação profissional de nível técnico: 80 pontos;</p> <p>III. curso sequencial de educação superior: 90 pontos;</p> <p>IV. curso de graduação de educação superior: 100 pontos;</p> <p>V. curso de pós-graduação lato sensu: 100 pontos;</p> <p>VI. curso de mestrado: 150 pontos;</p> <p>VII. curso de doutorado: 160 pontos;</p> <p>VIII. eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária e frequência efetiva abaixo de 20h: 0,15 ponto por hora;</p> <p>IX. eventos de capacitação e aperfeiçoamento com carga horária e frequência efetiva igual ou superiores a 20h: 0,20 ponto por hora;</p> <p>X. eventos de capacitação e aperfeiçoamento, na condição de docente ou assemelhado: 0,40 ponto por hora;</p> <p>XI. Tempo de atuação na área à qual se destina a função que se pretende: 2,0 pontos por ano, até o limite de 20 pontos.</p> <p>3º Não serão pontuados os cursos exigidos como requisito para ingresso no cargo.</p> <p>§ 4º A compatibilidade do § 2º deste artigo será estabelecida em regulamento próprio, pontuando-se pela metade os títulos, relacionados nos incisos III a VII do mesmo § 2º deste artigo, quando indiretamente compatíveis com o cargo.</p> <p>§ 5º A pontuação obtida através dos certificados de eventos de capacitação e aperfeiçoamento será atribuída exclusivamente aos que tenham sido realizados pelo servidor após sua admissão no serviço público municipal, e, ainda, que tenham sido concluídos nos dez anos anteriores, contados regressivamente da data de referência estabelecida em regulamento próprio.</p>
--	--

<p>§ 3º O Executivo designará comissão examinadora que terá a incumbência de analisar e atribuir os pontos ao histórico funcional e aos cursos.</p> <p>§ 4º O disposto nos §§ 2º e 3º deste artigo não se aplica à promoção na carreira por competências e habilidades ocorrida no âmbito do Quadro do Magistério, observado o disposto no artigo 31-G desta Lei.”</p>	<p>§ 6º Os cursos constantes nos incisos I a VII, do § 2º deste artigo, serão considerados mediante a comprovação de reconhecimento pelo Ministério da Educação/MEC.</p> <p>§ 7º O Executivo designará comissão examinadora que terá a incumbência de analisar e atribuir pontos ao currículo e tempo de serviço.</p> <p>§ 8º A pontuação obtida no processo de promoção de que trata este artigo não gera banco de pontuação para utilização em qualquer outra promoção futura, não se autorizando, também, a retirada de qualquer curso, pelos servidores classificados e não promovidos, antes do término do prazo de validade do processo ascensional respectivo.</p> <p>§ 9º Será realizada, antes do resultado final do processo, perícia médica para verificar a aptidão física e mental ao exercício da nova função, que será realizada pelo órgão de gestão de saúde ocupacional.</p> <p>§ 10. A não aprovação na perícia médica resultará na desclassificação do servidor no processo de promoção de que trata este artigo.</p> <p>§ 11. Os exames serão realizados, preferencialmente, com base no histórico e registros constantes do órgão de saúde ocupacional, ressalvada a necessidade de apresentação de exames complementares, que serão solicitados pessoalmente ao interessado, às suas expensas, e, para apresentação no prazo a ser conferido pelo próprio órgão de saúde ocupacional, observadas a razoabilidade e a praxe de cada exame.</p> <p>§ 12. A não apresentação tempestiva dos exames solicitados pelo órgão de saúde ocupacional importará na desclassificação do processo de promoção.</p> <p>§ 13. O servidor que esteja em exercício de função de confiança e que for selecionado no processo de promoção por competências e habilidades para a assunção de nova função em órgão diverso daquela, deverá renunciá-la.</p> <p>§ 14. O servidor que esteja em exercício de função de confiança e que for selecionado no processo de promoção por competências e habilidades para a assunção de nova função no mesmo órgão daquela, também deverá renunciá-la, caso esta não guarde compatibilidade com as atribuições próprias da nova</p>
---	--

	<p>função.</p> <p>§ 15. Incumbirá ao respectivo órgão de gestão de pessoas a análise de compatibilidade de que trata o parágrafo anterior, sendo obrigatório aos órgãos interessados, o fornecimento de dados, informações e documentos necessários à instrução da análise, bem como o acatamento da decisão final que será proferida em instância única.</p>
<p>Art. 12. A promoção na carreira por merecimento é a passagem de um nível para outro imediatamente superior da tabela de vencimentos e ocorrerá em anos alternados e não coincidentes com a promoção por conhecimento, sendo concedida de acordo com o resultado das avaliações funcionais do servidor referente aos dois anos anteriores.</p> <p>§ 1º O total de níveis salariais da promoção prevista no caput deste artigo obedecerá à seguinte ordem de pontuação, respeitado o percentual máximo fixado:</p> <p>I - três níveis, limitado a quinze por cento do total de avaliados aos que obtiverem as melhores pontuações, no âmbito do quadro próprio de servidores de cada secretaria da Administração Direta, das Autarquias e da Fundação;</p> <p>II - dois níveis, limitado a quinze por cento do total de avaliados aos que obtiverem as melhores pontuações seguintes às pontuações do inciso anterior, no âmbito do quadro próprio de servidores de cada secretaria da Administração Direta, das Autarquias e da Fundação;</p> <p>III - um nível aos demais que obtiverem pontuação superior à pontuação mínima, mas insuficiente para se enquadrar nos incisos anteriores.</p>	<p>Art. 12. A promoção na carreira por merecimento é a passagem do nível atual para os níveis imediatamente superiores da tabela de vencimentos e ocorrerá em anos ímpares, sendo concedida sempre no mês de outubro, conforme regulamento de abertura e demais disposições deste artigo.</p> <p>§ 1º A promoção prevista no caput será de dois níveis, para todos os servidores que obtiverem pontuação igual ou superior à mínima exigida no sistema de avaliação funcional, e, realizadas nos dois anos anteriores à abertura do processo.</p> <p>§ 2º A promoção por merecimento está condicionada ao preenchimento dos requisitos básicos definidos no art. 7º desta lei, ao previsto no § 1º deste artigo, e aos seguintes requisitos específicos:</p> <p>I. Não ter atingido o último nível da referência em que estiver posicionado; e,</p> <p>II. Não ter sido aposentado antes do primeiro dia do mês de concessão.</p>
<p>Art. 13. Os ocupantes de cargos efetivos poderão exercer funções de confiança institucional mediante designação.</p> <p>§ 1º Far-se-ão necessários, para os efeitos deste artigo:</p> <p>I. a compatibilidade da função, com a natureza do respectivo cargo;</p> <p>II. o preenchimento dos requisitos da função em que ocorrerá a designação; e,</p> <p>III. a obtenção da melhor votação em processo de eleição direta e secreta, conforme regulamento próprio, quando se tratar de direção de unidade de ensino.</p>	<p>Art. 13. [...]</p> <p>[...]</p>

PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 139/2012 — COMISSÃO DE TRABALHO ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

<p>§ 2º A designação para o exercício de função de confiança será efetivada mediante ato próprio do executivo.</p> <p>§ 3º O Executivo estabelecerá, em regulamento específico, as atribuições, os requisitos, os procedimentos, os prazos e os critérios adicionais para designação e dispensa, de servidores, do exercício de funções de confiança.</p>	<p>[...]</p> <p>[...]</p> <p>§ 4º Para dar cumprimento ao parágrafo anterior, fica a Secretaria Municipal de Gestão Pública, através de seu órgão de gestão de pessoas, autorizada a requisitar dos demais órgãos e unidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, todos os dados, documentos e informações necessários para a elaboração do citado regulamento, devendo as requisições ser atendidas em no máximo quinze dias úteis a contar de seu recebimento, sob as penas da lei.</p>
<p>Art. 14. As funções de confiança compreendem gestão e assessoramento, conforme segue:</p> <p>I - Assessoramento técnico-administrativo;</p> <p>II - Direção intermediária, subordinada diretamente ao titular do órgão;</p> <p>III - Gerenciamento de unidade administrativa, vinculado diretamente à direção intermediária;</p> <p>IV - Coordenação de unidade administrativa ou de saúde, vinculada diretamente à direção intermediária ou ao gerenciamento de unidade administrativa;</p> <p>V - Coordenação de equipe, programa ou projeto; e,</p> <p>VI - Direção de unidade de ensino.</p> <p>§ 1º As funções de confiança serão preenchidas em conformidade com a estrutura dos órgãos, unidades, serviços e projetos institucionais, de acordo com a legislação ou a regulamentação específica.</p> <p>§ 2º Será designada direção auxiliar, cujo ocupante será indicado pelo diretor eleito, para as unidades de ensino que funcionem em três turnos, sendo um deles noturno, ou tenham mais de setecentos alunos matriculados.</p> <p>§ 3º O ocupante de função de confiança fará jus à gratificação correspondente constante do Anexo IV, que não será objeto de incorporação, deduzindo-se os valores incorporados, integral ou parcialmente, referentes a gratificações de igual natureza.</p>	<p>Art. 14. [...]</p> <p>[...]</p> <p>VI – REVOGA</p> <p>[...]</p> <p>§ 2º- REVOGA</p>
<p>Art. 19. Os vencimentos mensais estão estabelecidos em moeda corrente oficial, por cargo, classe, referência e nível de vencimento, especificados nas tabelas constantes do Anexo IV, garantida a manutenção da complementação salarial constante no código “050” da folha de pagamento, como parte integrante do vencimento do cargo.</p> <p>Parágrafo único. Os reajustes a serem concedidos obedecerão aos termos estabelecidos por legislação municipal, observada a política de remuneração definida nesta lei, assim como o seu escalonamento e os respectivos interstícios de níveis.</p>	<p>Art. 19. ...</p> <p>§ 1º Os reajustes a serem concedidos obedecerão aos termos estabelecidos por legislação municipal, observada a política de remuneração definida nesta lei, assim como o seu escalonamento e os respectivos interstícios de níveis.</p> <p>§ 2º Fica estabelecido o mês de fevereiro como data base, para fins de revisão geral anual dos salários e</p>

	vencimentos dos servidores públicos municipais, de acordo com o inciso X do art. 37 da Constituição Federal.”
<p>Art. 22. Os adicionais previstos nos artigos 20 e 21 contemplarão somente aqueles que estiverem desempenhando suas atividades próprias nos órgãos da Administração Direta ou Autárquica ou Fundacional do Poder Executivo do Município.</p> <p>§ 1º Sobre os adicionais incidirão todas as contribuições, inclusive a previdenciária, de que trata o art. 57, I e II, da Lei Municipal nº 5.268, de 15 de dezembro de 1992.</p> <p>§ 2º Os adicionais serão incorporados integralmente aos proventos de aposentadoria e pensão após os cinco anos de contribuição previdenciária de que trata o parágrafo anterior e proporcionalmente aos que se aposentarem antes do tempo citado.</p> <p>§ 3º Em caso de eventual supressão ou redução dos índices dos adicionais previstos neste capítulo ou de revogação dos artigos 20 e 22 desta Lei, a média dos últimos três pagamentos será considerada para fins de composição do vencimento do servidor, como complemento salarial, a título de vantagem pessoal, observado o caput deste artigo.</p>	<p>Art. 22. ...</p> <p>[...]</p> <p>[...]</p> <p>[...]</p> <p>§ 4º Poderá haver a suspensão temporária do pagamento dos adicionais previstos nos artigos 20 e 21 desta Lei, caso seja verificada a incompatibilidade entre o exercício do cargo e/ou função, para as quais os adicionais se destinam, e, concomitantemente, de função de confiança, situação em que não se aplica o disposto no § 3º deste artigo.</p> <p>§ 5º A suspensão será determinada pela Secretaria Municipal de Gestão Pública, através de seu órgão de gestão de pessoas, a quem compete a análise da compatibilidade a que se refere o parágrafo anterior.</p> <p>§ 6º A decisão se dará em instância única e a suspensão deverá perdurar enquanto remanescer a incompatibilidade ou o exercício função de confiança não compatível com as atribuições normais do cargo e/ou função.</p> <p>§ 7º Os órgãos da Administração Municipal deverão fornecer dados, informações e documentos, para o fim de instruir a análise do órgão de gestão de pessoas, e deverão primar pela plena observância dos princípios de probidade, legalidade, impessoalidade e moralidade.</p>
<p>Art. 23. A jornada de trabalho será:</p> <p>I – Para as funções do grupo de carreiras do magistério, de conformidade com o Anexo I item IV desta Lei.</p> <p>II. de 96 horas mensais, em regime de plantão de doze e/ou seis horas diárias, para as funções do cargo de Promotor Plantonista de Saúde Pública; e</p>	<p>Art. 23. A jornada de trabalho será:</p> <p>I – REVOGA</p> <p>[...]</p>

<p>III. de 30 horas semanais, para as demais carreiras, respeitadas as jornadas definidas em legislação específica.</p>	
<p>Art. 24. O ocupante de função de confiança terá jornada de trabalho flexível, não superior à de seu cargo efetivo, que poderá ser acompanhada e controlada pela autoridade a que estiver subordinado:</p> <p>I - mediante relatório mensal que sintetize as atividades realizadas e ateste a assiduidade ao serviço a que está vinculado; ou,</p> <p>II - mediante formulário de controle de frequência que registre o cumprimento da jornada.</p> <p>§ 1º Executua-se do disposto no caput deste artigo o ocupante de função de direção escolar, que terá jornada de trabalho de quarenta horas semanais.</p> <p>§ 2º Ao integrante da carreira do magistério que tiver jornada de trabalho inferior à estabelecida no parágrafo anterior será concedida complementação de vencimento, em eódigo específico, proporcional ao acréscimo da jornada.</p> <p>§ 3º Fica facultada à Administração Municipal a adoção de jornada de trabalho superior à do cargo efetivo do servidor quando designado às funções de confiança previstas nos incisos I e II do artigo 14, até o limite de quarenta horas, observado o disposto no parágrafo anterior.</p>	<p>Art. 24. [...]</p> <p>§ 1º REVOGA</p> <p>§ 2º REVOGA</p> <p>[...]</p>
<p>Art. 48. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituído por esta Lei será revisto no prazo de três anos da sua vigência.</p> <p>Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, o Executivo designará comissão de servidores efetivos, garantida a participação do sindicato da categoria.</p>	<p>Art. 48. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituído por esta lei será objeto de revisão permanente, através de Comissão especialmente designada para tal fim.</p> <p>§ 1º A Comissão Permanente de Revisão do PCCS, referida no caput deste artigo, contará com membros efetivos, que serão indicados pelos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município, e pelo SINDSERV.</p> <p>§2º A Comissão referida no caput deverá possuir em sua composição, obrigatoriamente, pelo menos um membro oriundo de cada órgão de gestão de pessoas da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.</p> <p>§ 3º Os membros designados terão rotatividade periódica e deverão ser substituídos quando de licenças ou afastamentos superiores a trinta (30) dias.</p> <p>§ 4º A rotatividade dos membros da Comissão ocorrerá anualmente e compreenderá, no máximo, a metade do número de seus integrantes.</p> <p>§ 5º A Comissão Permanente de Revisão do PCCS será coordenada por servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, que será eleito por ocasião da primeira reunião que ocorrer após a instituição da Comissão.</p> <p>§ 6º A Comissão Permanente de Revisão do PCCS contará com o apoio dos órgãos de gestão de pessoas para a obtenção de dados, informações e relatórios que julgar pertinentes às deliberações.</p> <p>§ 7º A Comissão deverá encaminhar seus relatórios, sugestões e recomendações à Secretaria Municipal de</p>

	<p>Governo para análise da viabilidade de atendimento pela Administração Municipal.</p> <p>§ 8º A Secretaria Municipal de Governo poderá contar com o apoio de todos os órgãos envolvidos nas proposições encaminhadas pela Comissão Permanente de Revisão do PCCS, para melhor eficiência e certeza dos procedimentos de análise referidos no parágrafo anterior.</p> <p>§ 9º A participação na Comissão Permanente de Revisão do PCCS não ensejará qualquer tipo de remuneração, ficando seus membros dispensados de suas demais atividades pelo período necessário ao comparecimento nas reuniões, dispensa essa que deverá ser precedida de comunicação à respectiva chefia imediata.</p>
<p>Art. 56. Inexistente.</p>	<p>Art. 56. A Administração Municipal, através dos seus órgãos de gestão de pessoas, deverá regulamentar a utilização de cursos ou eventos de capacitação e aperfeiçoamento, constantes dos incisos VIII e IX, do § 2º, do artigo 8º, bem como dos incisos VIII e IX, do § 2º, do artigo 10, desta lei, realizados à distância ou em plataforma virtual, proibindo-se para quaisquer fins a pontuação de cursos que não constem, explicitamente, em seus respectivos certificados, data de início e de término, bem como a pontuação que exceder à décima segunda hora, por dia de realização.</p>

Constam no projeto, ainda, as seguintes disposições:

a) a **exclusão do Anexo I** - Quadro de Cargos Efetivos e Grupos de Carreiras, da Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, o **Grupo de Carreiras do Magistério (IV)**;

b) a **exclusão do Anexo II** - Quadro Quantitativo de Cargos Efetivos, da Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, os cargos de Professor (PRO), Professor Assistente em Educação Infantil – Transitório (PAEITR), Professor de Educação Indígena (PIN), e, Professor de Educação Infantil (PEI), **pertencentes ao Grupo de Carreiras do Magistério**;

c) a **exclusão do Anexo IV** - Tabelas de Vencimentos, Subsídios e Gratificações, da Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, as **Tabelas 11 a 18, pertinentes ao Grupo de Carreiras do Magistério**;

d) a **exclusão do Anexo VI** – Relação de Cargos Transitórios, da Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, o cargo de Professor Assistente em Educação Infantil – Transitório (PAEITR), **pertencente ao Grupo de Carreiras do Magistério**;

e) a **exclusão do Anexo VII** - Descrição de Cargos e Funções, da Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, as **descrições dos cargos pertencentes ao Grupo de Carreiras do Magistério**;

f) a **revogação do Título II-A (artigos 31-A a 31-T)** da Lei 9.337/2004, que contém disposições relativas ao Grupo de Carreiras do Magistério;

g) as disposições referentes ao Grupo de Carreiras do Magistério, **constantes do Anexo V – Quadro de Equivalências para Transposição**, da Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, deverão ser nele **mantidas** para fins de histórico funcional;

h) os protocolos dos pedidos de promoção por conhecimento, de que trata o Art. 8º da Lei nº 9.337/2004, poderão ser realizados a contar do **segundo mês após a publicação desta Lei**, cabendo ao Executivo a **publicação de regulamento específico no primeiro mês subsequente à publicação**, também desta Lei, não sendo autorizando o pagamento de qualquer valor retroativo por eventual cumprimento de requisito temporal anterior à publicação desta Lei.

i) a **revogação do Art. 19 da Lei nº 9.879/2005**, que contém a seguinte redação: *“As promoções de que tratam o artigo 8º e o artigo 12, ambos da Lei nº 9.337/2004, ocorrerão em anos alternados e não-coincidentes.”*

O proponente, em sua justificativa ao projeto, argumenta que as alterações propostas decorrem de trabalho realizado por uma Comissão de Estudos, que foi designada para analisar e propor melhorias no Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Direta, Indireta e Fundacional do Poder Executivo, e avaliar, ainda, a viabilidade de criação de PCCS específico para as áreas de Educação, de Saúde e de Defesa Social. Nesse sentido, expõe o Prefeito que:

Os trabalhos da citada Comissão de Estudos indicaram a necessidade das alterações ora pleiteadas, bem como muniu a Administração Municipal de outras sugestões e informações que serão oportunamente deliberadas em nosso âmbito interno.

Dentre as alterações por ora acatadas, encontram-se dispositivos pertinentes às promoções nas carreiras, uma maior explicitação de requisitos e maior detalhamento desses dispositivos, tudo no sentido de ampliar a transparência legal aos respectivos processos, bem como, evitando-se interpretações equivocadas sobre eles.

A despeito da posição da referida Comissão de Estudos, optamos por promover uma **separação** do Grupo de Carreiras do Magistério da atual Lei Municipal nº 9.337, de 19.01.2004, no sentido de incluí-los em Plano de Cargos, Carreiras e Salários próprio, **resguardando-se, no entanto**, a isonomia entre todos os Grupos de Carreiras dos Servidores Públicos do Executivo Municipal, bem como mantendo uma estrutura bastante semelhante, no sentido de viabilizar uma gestão também isonômica das situações peculiares a cada grupo ocupacional.

(sublinhado desta Assessoria - negrito no original)

VOTO DA COMISSÃO

Em 19 de janeiro de 2004 foi editada a Lei nº 9.337, dispondo sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Londrina.

Dentre os dispositivos que norteiam o desenvolvimento profissional do servidor público na Administração Municipal, a Lei nº 9.337/2004 regulamenta, por meio de seus artigos 6º a 12, o processo de promoção funcional, que consiste na ascensão de classe, de referência ou de nível de vencimento dentro do cargo, obtida por meio dos seguintes processos: promoção na carreira por conhecimento, promoção na carreira por competência e habilidade e promoção por merecimento.

Nos termos do Plano de Cargos e Salários do Executivo Municipal, a **promoção na carreira por conhecimento** é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior da tabela de vencimentos e ocorrerá em anos alternados e não-coincidentes com a promoção por merecimento, condicionada, além do atendimento de outros requisitos, à obtenção de pontuação igual ou superior à mínima exigida no sistema de avaliação funcional nas últimas duas avaliações e ter alcançado 120 pontos, a cada referência da carreira, mediante a apresentação de certificados e de diplomas de cursos e eventos de capacitação e de aperfeiçoamento.

A **promoção na carreira por competência e habilidades** ocorrerá mediante processo de promoção à mesma classe ou à classe imediatamente superior, sempre dentro do mesmo cargo e respeitado o nível de escolaridade exigido para provimento inicial no cargo, será efetivada no primeiro semestre de cada ano às funções para as quais houver abertura de vagas, e ocorrerá por meio de testes compatíveis com a função em que ocorrerá o provimento; avaliação do histórico funcional dos últimos cinco anos e dos cursos realizados; análise do currículo e do tempo de serviço no setor de referência.

E a **promoção na carreira por merecimento** é a passagem do servidor de um nível para outro imediatamente superior da tabela de vencimentos e ocorrerá em anos alternados e não-coincidentes com a promoção por conhecimento, sendo concedida de acordo com o resultado das avaliações funcionais do servidor referente aos dois anos anteriores.

Por meio deste projeto de lei, propõe o Chefe do Executivo Municipal alterações em algumas regras do processo de promoção funcional e em outros dispositivos da Lei nº 9.337/2004, indicando que estas se fazem necessárias para ampliar a transparência dos respectivos processos, bem como, para evitar interpretações equivocadas.

Da análise da matéria, esta Assessoria observa que a presente proposição:

I - exclui da Lei nº 9.337/2004 as disposições relativas ao Magistério, que tem, a partir da edição da Lei nº 11.531, de 9 de abril de 2012, PCCS próprio, viabilizando a implementação deste;

II - promove importantes alterações nos processos de promoção previstos na Lei 9.337/2004 e que possibilitam a ascensão do servidor na carreira, revendo critérios, requisitos e pontuações exigidos para a obtenção das promoções;

III - atribui a coordenação do processo de promoção por competência e habilidades a uma Comissão a ser composta por servidores municipais, representante do órgão de gestão de pessoas e com a participação do Sindserv;

IV - torna o processo de promoção por merecimento mais coerente e igualitário;

V - fixa data base para a revisão geral anual de salários e vencimentos dos servidores municipais, o que entendemos relevante e necessário;

VI - institui a Comissão Permanente de Revisão do PCCS, que deverá ser constituída por servidores pertencentes à Administração Direta, Autárquica e Fundacional (número de integrantes não definido), e por representante do Sindserv, medida que consideramos oportuna;

VII - torna mais claro, detalhado e benéfico aos servidores o sistema de promoção, em especial no caso do sistema de promoção por conhecimento.

Foi enviada a esta Casa manifestação do Sindicato dos Servidores-Sindserv de apoio ao projeto apresentado, por meio do qual essa entidade argumenta:

Trata-se de Projeto de grande importância para o funcionalismo, uma vez que produz as alterações necessárias ao cumprimento integral da Lei 11.531/2012 — Plano de Cargos e Salários do Magistério e traz avanços significativos à carreira do servidor público municipal.

Dentre as alterações previstas no projeto, podemos destacar:

- Os servidores passar a ter uma DATA BASE definida em Lei;
- A reestruturação da Promoção por Merecimento, acabando com um equivocado sistema de classificação vinculado ao tempo de exercício (antiguidade) na carreira e não ao merecimento propriamente dito;
- A reestruturação da Promoção por Conhecimento, dando-se nova redação ao artigo 8º da Lei nº 9.337/2004, que, além de automatizar o processo, tornando-o mais benéfico ao servidor, ainda evita que a Administração se veja proibida de executar as promoções em períodos eleitorais, ou seja, há ganho tanto para os servidores, quanto para a própria Administração, que ademais disso, ainda conseguirá diluir o intenso nível de asoberbamento dos órgãos de gestão de pessoas, decorrente do sistema utilizado hoje.
- O tempo exigido para cada promoção por conhecimento, que se traduz pela mudança da referência de cada tabela salarial, e que hoje é de 5 (cinco) anos, será reduzido para 4 (quatro) anos, que é um prazo razoável e suficiente para a conclusão de um mestrado, por

exemplo, permitindo-se, também, que a primeira promoção por conhecimento na carreira possa ocorrer após um ano da regular conclusão do estágio probatório;

- Alterações importantes na pontuação de cursos e eventos, necessários para as Promoções de Conhecimento e de Competências e Habilidades, tornando o processo mais justo e acessível aos servidores;
- Instituição de uma Comissão Permanente de Revisão do PCCS, a ser designada por Portaria, para a análise e deliberação sobre os assuntos referentes ao Plano, garantindo a participação de servidores ligados aos seus respectivos grupos de carreira, bem como dos indicados pelos órgãos da Administração e do Sindicato dos Servidores.

Gostaríamos ainda de acrescentar que as alterações apresentadas no referido Projeto de Lei fazem parte de um conjunto de sugestões apresentados pela Comissão de Estudos do PCCS, formada por servidores indicados pelo município e um representante do SINDSERV.

Salientamos ainda que o Projeto dispõe sobre a modernização da Lei 9.337/2004, não trazendo em seu bojo a criação, alteração ou inclusão de gratificações ou benefícios aos servidores, motivo pelo qual não haverá acréscimos financeiros além daqueles já previstos nos orçamentos municipais.

Diante disso, solicitamos que o mesmo encontre parecer favorável dos nobres Edis e seu trâmite possa se realizar no menor prazo de tempo possível.

Isto posto, anotamos que o Município – atendidos os princípios constitucionais relativos ao funcionalismo público – tem competência para dispor sobre as normas relativas aos servidores públicos municipais (Constituição Federal, Art. 30, I).

E, nos termos do Art. 29, III, da Lei Orgânica do Município, compete privativamente ao Prefeito a iniciativa de leis que disponham sobre servidores públicos municipais, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade, aposentadoria, disponibilidade, benefícios, vantagens e reajustes da administração direta, autárquica e fundacional do Município, ressalvada a competência da Câmara.

Assim, estando a presente proposta em conformidade com a legislação que rege o assunto, nada obsta à sua normal tramitação por esta Casa, conforme já ratificou a Comissão de Justiça.

Quanto às implicações orçamentário-financeiras da matéria e à necessidade de atendimento dos requisitos exigidos pela Responsabilidade Fiscal para projetos desta natureza, deixamos a análise a cargo da Comissão de Finanças e Orçamento desta Casa, competente para tal.

Com relação ao mérito, considerando que as modificações propostas decorrem de estudo realizado pela Comissão composta para esse fim, que indicou a necessidade de se proceder às alterações na lei, além de contar com o apoio do órgão representativo da categoria de servidores municipais, entendemos que a presente proposição é coerente e viável.

PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 139/2012 — COMISSÃO DE TRABALHO ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

No entanto, compete à Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos, em seu Voto, avaliar o mérito das alterações indicadas e definir a acolhida da proposta contida no presente projeto.

SALA DAS SESSÕES, 17 de maio de 2012.

Assessoria Técnico-Legislativa/SoniaR.

**VOTO DA COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO
E SERVIÇOS PÚBLICOS**

AO PROJETO DE LEI Nº 139/2012

Após análise do projeto e dos apontamentos feitos no Parecer Técnico, e considerando meritória a proposta para a valorização dos servidores municipais, emitimos voto **favorável** à tramitação da matéria.

SALA DAS SESSÕES, 17 de maio de 2012.

SEBASTIÃO DOS METALÚRGICOS
Presidente em Exercício/Relator

ANTENOR RIBEIRO
Membro