



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N. 002/2014

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA, ATRIBUIÇÕES, HABILITAÇÕES E VENCIMENTOS, DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO DE GUABIRUBA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

MATIAS KOHLER, Prefeito Municipal de Guabiruba, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º A presente Lei Complementar estabelece o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos servidores públicos regidos pelo regime estatutário, da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC.

§ 1º Os servidores da administração pública do Município de Guabiruba/SC ficam vinculados ao regime estatutário e dividem-se em cargos permanentes e cargos suplementares.

§ 2º Para os efeitos desta lei, considera-se:

- I. cargos permanentes: o conjunto de cargos de carreira;
- II. cargos suplementares: o conjunto de cargos de carreira em extinção;
- III. cargos de carreira: aqueles que se escalonam em padrões de vencimentos para acesso privativo de seus titulares;



ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO

- IV. carreira: o desenvolvimento funcional do servidor por meio de promoções previstas em lei;
- V. classe de cargos: o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo padrão inicial de vencimento e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;
- VI. grupo ocupacional: o conjunto de cargos de carreira com afinidades entre si quanto ao grau de conhecimento escolar exigido para seu desempenho;
- VII. categorias funcionais: o agrupamento de classes de cargos de carreira situado no mesmo intervalo de classes e níveis da tabela salarial e com igual tratamento remuneratório;
- VIII. nível de vencimentos: a escala horizontal de nível de vencimentos atribuídos a uma determinada categoria;
- IX. classe de vencimento: o valor do vencimento, identificado por letras de "A" até "N", atribuído ao cargo dentro do nível de vencimentos;
- X. interstício: o lapso de tempo fixado para que o servidor se habilite a promoção horizontal e vertical;
- XI. quadro permanente de pessoal: o conjunto de classes de cargos de carreira;
- XII. quadro suplementar de pessoal: o conjunto de classes de cargos de carreira em extinção;

Art. 2º Os cargos permanentes e suplementares da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC passam a ser os constantes no anexo I desta lei, que contém suas nomenclaturas, requisitos e vencimentos bases.

Parágrafo Primeiro. O anexo VI estabelece as funções, descrições das habilitações e os requisitos para ingresso no serviço público dos cargos do quadros permanentes e suplementares de pessoal, previstos no plano de cargos, carreiras e vencimentos.

Parágrafo Segundo. A estrutura salarial do quadro de carreira dos ocupantes de cargos permanentes e suplementares, conforme as regras previstas nesta lei, passam a ser as constantes nas tabelas previstas nos Anexos II e III desta lei.

Art. 3º À organização dos cargos **permanentes** da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC, integram os seguintes grupos ocupacionais:



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

I – Grupo Ocupacional de Ensino Fundamental Incompleto (GOFI): cargos que exigem formação em nível de ensino fundamental incompleto, compreendendo os cargos que contemplam tarefas que requerem o conhecimento prático do trabalho, voltados a uma rotina e predominância do esforço físico;

II – Grupo Ocupacional de Ensino Fundamental (GOF): cargos que exigem formação em nível de ensino fundamental completo e com habilitações específicas, compreendendo os cargos que contemplam tarefas que requerem o conhecimento prático do trabalho com habilitações práticas com maior complexidade e especificidade.

III – Grupo Ocupacional de Ensino Médio (GOM): cargos que exigem formação em nível de ensino médio completo, ligados às atividades relacionadas ao âmbito administrativo, organizacional e operacional.

IV – Grupo Ocupacional de Ensino Médio de Nível Técnico (GOMT): cargos que exigem ensino médio completo com formação técnica com conhecimentos específicos, compreendendo os cargos que exigem conhecimentos profissionais com qualificação técnica de nível médio para o seu desempenho, com conhecimento prático que exigem maior complexidade e especificidade.

V – Grupo Ocupacional de Ensino Superior (GOS): cargos que exigem curso superior completo com ou sem especialização, compreendendo os cargos cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, que exigem conhecimentos teóricos e práticos de graduação superior.

Art. 4º À organização dos cargos **suplementares** da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC, integram os seguintes grupos ocupacionais:

I – Grupo Ocupacional de Ensino Fundamental (GOF): cargos que exigem formação em nível de ensino fundamental completo e com habilitações específicas, compreendendo os cargos que contemplam tarefas que requerem o conhecimento prático do trabalho com habilitações práticas com maior complexidade e especificidade.

II – Grupo Ocupacional de Ensino Médio (GOM): cargos que exigem formação em nível de ensino médio completo, ligados às atividades relacionadas ao âmbito administrativo, organizacional e operacional.

III – Grupo Ocupacional de Ensino Médio de Nível Técnico (GOMT): cargos que exigem ensino médio completo com formação técnica com conhecimentos específicos, compreendendo os cargos que exigem conhecimentos profissionais com qualificação técnica de nível médio para o seu desempenho, com conhecimento prático que exigem maior complexidade e especificidade.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

CAPÍTULO II

DA POLÍTICA NORTEADORA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS

Art. 5º A política norteadora do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da administração direta e indireta, fundado nos princípios de flexibilidade e maximização da realização do potencial individual do servidor, tem como objetivos:

I - efetivar a valorização do servidor pelo reconhecimento dos esforços individuais na direção do crescimento profissional;

II - proporcionar aos servidores pleno conhecimento das oportunidades de acesso na carreira;

III - estabelecer um clima participativo e de confiança mútua entre a administração municipal e o servidor sobre as perspectivas de desenvolvimento profissional;

IV - motivar e encorajar o servidor na exploração de sua capacidade em busca de maior conhecimento e desenvolvimento profissional;

V - criar condições para o desenvolvimento e manutenção de talentos no serviço público municipal.

**CAPÍTULO III
DOS CARGOS DE CARREIRA**

Art. 6º Os cargos de carreira de provimento efetivo, permanentes e suplementares, serão preenchidos:

I – pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas nos Capítulos IV e VII desta lei;

II – pelas demais formas de provimento previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Guabiruba/SC.

§ Único: São assegurados aos servidores ocupantes de cargos suplementares os mesmos direitos dos que ocupam os cargos permanentes.

Art. 7º Os valores das classes e níveis de vencimentos dos cargos permanentes e suplementares são os constantes nos anexos II e III desta lei.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

**CAPÍTULO IV
DAS CARREIRAS**

**SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 8 O ingresso na carreira dar-se-á no padrão inicial de vencimento do cargo para o qual o servidor foi concursado, nomeado e que tomou posse.

Art. 9 A progressão na carreira dos servidores da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC de que trata esta lei, dar-se-á por meio de promoções que considerem tempo de serviço, avaliação funcional, titulação e participação em cursos de capacitação oferecidos pela administração.

Art. 10 Somente serão consideradas para fins da promoção em razão do tempo de serviço, aquele adquirido de forma efetiva pelo servidor após o ingresso na administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC.

Art. 11 Suspendem o interstício exigido para fins das promoções a que se refere o art. 9 desta lei:

I - as licenças e afastamentos no âmbito da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC, previstas no Estatuto dos Servidores, por períodos específicos, conforme segue:

- a. licença por motivo de doença em pessoa da família, por período superior a 6 (seis) meses;
- b. licença para o serviço militar obrigatório, por período superior a 6 (seis) meses;
- c. licença para tratar de interesses particulares, por período superior a 4 (quatro) meses;
- d. para tratamento de saúde, por período superior a 6 (seis) meses.

II – os afastamentos do exercício do cargo de carreira, desde que não remunerados pelo vencimento atualmente percebido na carreira, respeitando o previsto nos parágrafos 3º, 4º e 5º do artigo 20.

**SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO VERTICAL**



ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 12 A promoção vertical é a passagem do servidor estável, ocupante de cargo permanente ou suplementar, na mesma classe de vencimento, para o nível salarial imediatamente superior, observados:

- I – A obtenção de nova titulação acadêmica;
- II - O interstício mínimo de três anos do estágio probatório.

§ 1º A nomeação de servidor nos cargos de carreira da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC se dará no nível mínimo de titulação exigida para o exercício do respectivo cargo, independente de sua titulação no momento da nomeação.

§ 2º Se a titulação do servidor no momento da sua nomeação for superior à mínima exigida para o respectivo cargo, a promoção para o nível imediatamente superior se dará apenas após o cumprimento do previsto no inciso II do presente caput.

§ 3º Para os servidores nomeados até o início da vigência desta Lei, a promoção por titulação será aplicada no mês de setembro de 2015, por designação de comissão específica prevista no artigo 23, obedecendo à restrição apresentada no inciso II e no § 5º do presente caput.

§ 4º Para fins do previsto no parágrafo anterior o servidor deverá protocolar, via formulário próprio, junto ao Departamento de Recursos Humanos, com anexo da documentação autenticada do curso concluído (histórico, carga horária e certificado de conclusão) que será avaliada pela comissão prevista no artigo 23.

§ 5º A qualquer tempo, ou no mês imediatamente anterior ao que concluir o interstício previsto no inciso II deste artigo, o servidor poderá formalizar seu pedido encaminhando cópia do respectivo comprovante do título, juntamente com o original, ao Departamento de Recursos Humanos, para o devido enquadramento no nível de remuneração imediatamente superior ao de seu enquadramento funcional, assegurado pela nova titulação exigida.

§ 6º Após o requerimento e a concessão de nova titulação para efeito de promoção vertical, de que trata o § 5º, o servidor poderá requerer outra promoção por nova titulação, respeitando o interstício mínimo de 2 (dois) anos a contar da concessão anterior.

§ 7º O título original será devolvido ao servidor e a respectiva titulação registrada em sua ficha funcional.

§ 8º Somente será considerada para fins da promoção de que trata este artigo a obtenção de um novo título em curso que seja reconhecido pela Secretaria Estadual de Educação ou pelo Ministério da Educação.

§ 9º Somente será considerada para fins de promoção de que trata este artigo a especialização em curso de pós-graduação, *lato* ou *stricto sensu*, conforme



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

legislação educacional vigente, com carga horária mínima definida pelo Ministério da Educação.

§ 10 Somente será considerada para fins de promoção de que trata este artigo o curso técnico de nível médio, autorizado pelo órgão competente Estadual ou Federal, com carga horária mínima definida em lei regulamentar.

§ 11 Para fins da promoção de que trata este artigo ficam estabelecidos os seguintes parâmetros: o percentual de 5% (cinco por cento) para o ensino fundamental completo; 5% (cinco por cento) para o ensino médio completo; 5% (cinco por cento) para o ensino técnico de nível médio; 7% (sete por cento) para o ensino superior de graduação; 7% (sete por cento) para pós-graduação em nível de especialização (pós-graduação lato sensu); 10% (dez por cento) para pós-graduação em nível de mestrado (Pós-graduação stricto sensu) e 15% (quinze por cento) para pós-graduação em nível de doutorado (Pós-graduação stricto sensu).

§ 12 No caso dos cargos suplementares, para o previsto no parágrafo anterior, deverão ser observadas às especificidades da composição da estrutura e níveis salariais apresentado no anexo III.

Art. 13 Somente será considerado para efeito da promoção de que trata esta seção o título de pós-graduação, *lato* ou *stricto sensu*, cuja afinidade com o cargo de carreira ocupado seja previamente apreciada e aprovada por comissão específica prevista no artigo 23 e homologado no âmbito do Poder Executivo pelo Secretário Municipal de Administração, bem como no âmbito das administrações indiretas, pelos respectivos dirigentes.

§ 1º Para fins de apreciação e aprovação prévia da afinidade a que se refere o *caput* deste artigo, o servidor deverá encaminhar requerimento ao Departamento de Recursos Humanos, que encaminhará para apreciação da comissão acompanhado da grade curricular e ementário das disciplinas do respectivo curso.

§ 2º A comissão prevista no artigo 23 criará critérios para a avaliação da titulação, que serão apreciadas e convertidas em Decreto pelo Poder Executivo Municipal, com aplicabilidade na administração direta e indireta.

§ 3º Do indeferimento do requerimento, caberá pedido de reconsideração que será apreciado pela comissão conforme prazos e demais diretrizes previstas na Lei do Regime Jurídico Único.

§ 4º Para efeito de promoção vertical será considerado apenas um único título de graduação e pós-graduação.

§ 5º Para os ocupantes dos cargos pertencentes aos grupos ocupacionais GOFI e GOF, não haverá restrição quanto ao tipo de curso técnico de nível médio, de graduação e pós-graduação, para efeitos de promoção vertical.



ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 6º Para os ocupantes dos cargos do grupo ocupacional GOM, pertencentes à categoria funcional 4 (quatro) da tabela permanente e categoria 2 (dois) da tabela suplementar, para efeito de promoção vertical, serão aceitos cursos técnicos de nível médio, de graduação e pós-graduação nas áreas: administração, saúde, educação, gestão pública, biblioteconomia e informática.

§ 7º Para os ocupantes dos cargos do grupo ocupacional GOM, pertencentes à categoria funcional 8 (oito), para efeito de promoção vertical, serão aceitos cursos técnicos de nível médio, de graduação e pós-graduação nas áreas: administração, finanças, contabilidade, gestão pública, recursos humanos, economia, informática, secretariado e logística.

§ 8º Para os ocupantes dos cargos do grupo ocupacional GOM, pertencentes à categoria funcional 10 (dez), para efeito de promoção vertical, serão aceitos cursos técnicos de nível médio, de graduação e pós-graduação nas áreas: administração, gestão pública, saúde, educação, serviço social e psicologia.

§ 9º Para os ocupantes dos cargos do grupo ocupacional GOMT, pertencentes à categoria funcional 9 (nove) da tabela permanente e categoria 3 (três) da tabela suplementar, para efeito de promoção vertical, serão aceitos cursos de graduação e pós-graduação nas áreas: administração, gestão pública, segurança, saúde, saúde no trabalho, psicologia, engenharias voltadas a construção civil.

§ 10º Para os ocupantes dos cargos do grupo ocupacional GOMT, pertencentes à categoria funcional 12 (doze), para efeito de promoção vertical, serão aceitos cursos de graduação e pós-graduação nas áreas: Administração, gestão pública, engenharias, sistemas de informação ou informática.

§ 11º Para os ocupantes dos cargos do grupo ocupacional GOS, para efeito e promoção vertical, serão aceitos cursos de pós-graduação na área de gestão pública ou nas áreas de atuação do cargo.

§ 12º Para os ocupantes dos cargos do grupo ocupacional GOMT, pertencentes à categoria funcional 5 (cinco) da tabela suplementar, para efeito de promoção vertical, serão aceitos cursos de graduação e pós-graduação nas áreas: administração, finanças, contabilidade, gestão pública, recursos humanos e economia.

Art. 14 Para os cargos **permanentes** em seus respectivos grupos ocupacionais serão considerados, na ordem indicada, os seguintes níveis de escolaridade para efeito de promoção em razão da titulação:

I – **Grupo Ocupacional de Ensino Fundamental Incompleto (GOFI)**: Ensino Fundamental Incompleto, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Ensino Médio de Nível Técnico, Graduação;



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

II – Grupo Ocupacional de Ensino Fundamental (GOF): Ensino Fundamental, Ensino Médio, Ensino Médio de Nível Técnico, Graduação, Especialização (Pós-graduação lato sensu).

III – Grupo Ocupacional de Ensino Médio (GOM): Ensino Médio, Ensino Médio de Nível Técnico, Graduação, Especialização (Pós-graduação lato sensu), Mestrado (Pós-graduação stricto sensu).

IV – Grupo Ocupacional de Ensino Médio de Nível Técnico (GOMT): Ensino Médio de Nível Técnico, Graduação, Especialização (Pós-graduação lato sensu) e Mestrado (Pós-graduação stricto sensu).

V – Grupo Ocupacional de Ensino Superior (GOS): Graduação, Especialização (Pós-graduação lato sensu), Mestrado (Pós-graduação stricto sensu) e Doutorado (Pós-graduação stricto sensu).

Art. 15 Para os cargos **suplementares** em seus respectivos grupos ocupacionais serão considerados, na ordem indicada, os seguintes níveis de escolaridade para efeito de promoção em razão da titulação:

I – Grupo Ocupacional de Ensino Fundamental (GOF): Ensino Fundamental, Ensino Médio, Ensino Médio de Nível Técnico, Graduação, Especialização (Pós-graduação lato sensu).

II – Grupo Ocupacional de Ensino Médio (GOM): Ensino Médio, Ensino Médio de Nível Técnico, Graduação, Especialização (Pós-graduação lato sensu), Mestrado (Pós-graduação stricto sensu).

III – Grupo Ocupacional de Ensino Médio de Nível Técnico (GOMT): Ensino Médio de Nível Técnico, Graduação, Especialização (Pós-graduação lato sensu) e Mestrado (Pós-graduação stricto sensu).

Art. 16 O acréscimo pecuniário decorrente da promoção em razão da titulação será devido a contar da data de protocolização do requerimento, se o servidor preencher os requisitos ensejadores da promoção, após o término do interstício a que alude o inciso II do artigo 12.

**SEÇÃO III
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL**

Art. 17 A Promoção horizontal é a passagem do servidor estável, integrante das categorias funcionais, de sua classe de vencimento (letras) para outra imediatamente superior, dentro do mesmo nível, observados:



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

I - os interstícios de 3 (três) anos e percentuais de 3% (três por cento) previstos nos anexos II e III de que trata o parágrafo segundo do artigo 2º da presente Lei;

II - a obtenção de no mínimo sete pontos na média das avaliações ocorridas no interstício;

III – ter participação em cursos de capacitação oferecidos pela administração quando formalmente convocado.

§ Único: Não alcançada à pontuação mínima prevista no inciso II, a média será recalculada por ocasião da avaliação subsequente, descartada a avaliação de menor pontuação realizada no interstício, e assim sucessivamente, até o servidor atingir a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

Art. 18 O acréscimo pecuniário decorrente da promoção horizontal será pago:

I – Se o servidor preencher os requisitos previstos nos incisos I, II e III do art. 17;

II – A progressão funcional ocorrerá sempre no mês de julho de cada ano, concluído o ciclo avaliativo do funcionário, ao alcançar a pontuação mínima necessária à obtenção do benefício, que será progredido na carreira para a classe salarial seguinte do seu nível de vencimento.

Art. 19 O interstício, avaliação funcional positiva e participação em cursos de capacitação, garantem ao servidor a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção horizontal.

§ Único: A não participação em cursos de capacitação, quando convocado formalmente pela administração municipal, somente serão aceitas se a justificativa apresentada pelo servidor encontrar-se contemplada nas ausências justificadas previstas no Estatuto dos Servidores.

**SEÇÃO IV
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 20 A avaliação de desempenho para fins das promoções horizontal e vertical será realizada anualmente, observados os seguintes fatores:

I - produtividade e qualidade no trabalho;

II - idoneidade profissional e disciplina, responsabilidade e eficiência;

III - zelo por equipamentos e materiais;



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

IV - procedimento profissional;

V – assiduidade e pontualidade;

VI – capacidade e iniciativa;

VII – Participação em cursos de capacitação oferecidos pela administração pública municipal quando formalmente convocado;

§ 1º No caso de afastamento do servidor serão adotados os critérios previstos no artigo 11.

§ 2º Se a Administração Pública não proporcionar a realização da avaliação de desempenho ao servidor, esta será considerada positiva naquele ano;

§ 3º Fica assegurado ao servidor licenciado para o exercício de mandato classista, avaliação positiva durante o exercício do mandato;

§ 4º Fica assegurado ao servidor licenciado para o exercício de atividade política, avaliação positiva durante o exercício do mandato;

§ 5º O servidor de carreira no exercício de cargo comissionado na administração direta e indireta no município de Guabiruba será avaliado positivamente durante todo período em que ocupar o cargo.

Art. 21 O processo de avaliação do servidor compreenderá as seguintes etapas:

I - auto-avaliação;

II - avaliação da chefia imediata;

III - avaliação dos servidores lotados no setor;

IV - avaliação dos subordinados, quando houver.

Parágrafo Único - Os fatores de que trata o art. 20, o instrumento de avaliação de desempenho e os demais critérios a serem observados no processo de avaliação serão regulados por ato do Prefeito Municipal.

Art. 22 Serão adotados os seguintes conceitos finais na avaliação de desempenho:

I - EXCELENTE: pontuação final igual ou superior a nove;

II - BOM: pontuação final entre sete e oito vírgula noventa e nove;

III - REGULAR: pontuação final entre cinco e seis vírgula noventa e nove;



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

IV - INSATISFATÓRIO: pontuação final inferior a cinco.

§ 1º - A avaliação de desempenho será considerada positiva se o servidor obtiver o conceito BOM ou EXCELENTE.

§ 2º Para a avaliação anual será considerado o período de 1º de janeiro a 31 dezembro do ano anterior, devendo a avaliação ser realizada no mês de maio de cada ano.

§ 3º Para os servidores admitidos no período previsto no parágrafo segundo do presente artigo, a aplicação da avaliação prescinde ter cumprido seis meses efetivos no cargo.

§ 4º O ciclo avaliativo, para efeito de progressão horizontal, deverá ser composto por três avaliações anuais.

Art. 23 Será constituída no âmbito do Poder Executivo, no período máximo de sessenta dias da aprovação da presente Lei, a Comissão Permanente de Avaliação e Progressão Funcional para coordenação do processo de avaliação e progressão funcional por classes e níveis.

Parágrafo Único - A comissão será integrada pelo respectivo titular do Órgão de Pessoal da administração direta e indireta, que a presidirá, por um representante indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, e por três servidores efetivos e estáveis, designados respectivamente pelo Prefeito Municipal e pelos Dirigentes das administrações indiretas.

Art. 24 Da avaliação cabe recurso à Comissão Permanente de Avaliação Funcional, no prazo de cinco dias úteis a partir da comunicação formal feita ao servidor por sua chefia imediata, acompanhada de cópia da ficha de avaliação.

§ 1º A comunicação a que se refere o caput poderá ser substituída pela ciência do servidor lançada na própria ficha individual de avaliação.

§ 2º A Comissão apreciará o recurso e o decidirá conforme as diretrizes previstas na Lei do Regime Jurídico Único.

**CAPÍTULO V
DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO**

Art. 25 As jornadas de trabalho dos respectivos cargos que contemplam o Plano de Cargos e Vencimentos estão previstas no anexo IV, que trata também do número de vagas por cargo.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

**CAPÍTULO VI
DA MANUTENÇÃO DO QUADRO DE
CARGOS PERMANENTES DE PESSOAL**

Art. 26 Novos cargos poderão ser criados no quadro de cargos permanentes de pessoal da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC, observadas as disposições deste capítulo.

§ 1º O ranqueamento de novas categorias funcionais de cargos de carreira nos quadros permanentes de pessoal do poder executivo e das administrações indiretas, poderá determinar a ampliação do número de categorias fixadas no caput.

§ 2º As novas categorias funcionais de cargos de carreira que tenham a mesma natureza, grau de responsabilidade, complexidade, requisitos para investidura e peculiaridades de categorias já existentes em quaisquer dos quadros permanentes de pessoal deverão integrar a mesma categoria funcional e grupo ocupacional.

Art. 27 Os órgãos da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC, quando da realização do estudo de sua lotação, poderão propor a criação de novos cargos e vagas, sempre que necessário.

§ 1º Na proposta de criação de novos cargos deverão constar:

- a) a denominação do cargo;
- b) as atribuições do cargo;
- c) a habilitação necessária para o exercício do cargo;
- d) a carga horária semanal para o exercício do cargo;
- e) vencimento do cargo;
- f) a justificativa de sua criação.

§ 2º A classe de vencimento dos cargos será definido em observância ao disposto no artigo 26 desta lei.

Art. 28 O Secretário Municipal de Administração e Finanças e os dirigentes dos órgãos da administração indireta do Município de Guabiruba/SC analisarão as respectivas propostas e verificarão a existência de dotação orçamentária para a criação de cargos e vagas.

§ Único - Aprovadas ou não pelos agentes de que trata o *caput* deste artigo, as propostas serão enviadas ao Prefeito Municipal para decisão e encaminhamento.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

CAPÍTULO VII

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 29 Os servidores que na data de início da vigência desta lei ocuparem cargos de provimento efetivo da administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC, ocupantes de cargos permanentes e suplementares, serão enquadrados automaticamente nos cargos previstos nos Anexos II e III, observadas as disposições deste capítulo.

§ 1º O enquadramento será efetuado pelo titular do órgão de pessoal, respeitando os direitos adquiridos, observadas as disposições previstas no presente capítulo, que será formalizado por Ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º A estrutura salarial de progressão na carreira dos cargos suplementares apresentam características específicas por tratarem de servidores que apresentam importante tempo de carreira e com importantes conhecimentos tácitos adquiridos, cujo cargos passaram a ter novas exigências de formação ou suas atribuições foram absorvidas por outros cargos.

Art. 30 No processo de enquadramento do servidor serão considerados os seguintes fatores:

- I – a igualdade de denominação;
- II – a igualdade de atribuição dos cargos;
- III – as transformações de cargos previstas no anexo V;
- IV – a habilitação legal para o exercício do cargo;
- V – Tempo de serviço como servidor público do quadro efetivo de pessoal.

§ 1º As transformações a que se refere o inciso III são promovidas com cargos efetivos que guardam similitude de natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições.

§ 2º Os servidores serão enquadrados nos novos níveis salariais, permanecendo na classe de progressão de que tratam os anexos II e III.

§ 3º A contagem do tempo de serviço para efeito de enquadramento de que trata o inciso V ocorrerá com a observância do interstício e percentual entre classes, conforme previsto no inciso I do artigo 17.

§ 4º No momento do enquadramento por tempo de serviço o servidor que obtiver tempo incompleto inferior a doze meses, assumirá a classe padrão seguinte assim que completar o tempo requisitado.



ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 5º Os Médicos Especialistas serão enquadrados no nível II da tabela do quadro de vencimentos, o que inclui os ocupantes de cargos efetivos nomeados até a aprovação da presente Lei e todas as futuras novas nomeações.

§ 6º Os ocupantes do cargo de Fiscais de Postura e Tributos que possuírem curso superior deverão formalizar a documentação junto ao Departamento de Pessoal e serão enquadrados no nível II da tabela do quadro de vencimentos suplementar, não se aplicando restrições com relação ao tipo de curso de graduação.

§ 7º Os ocupantes do cargo de Auxiliar de Enfermagem que após a aprovação e publicação da presente Lei obtiverem o requisito exigido para o enquadramento no nível II da tabela do quadro de vencimentos suplementar, poderão formalizar o pedido junto ao Departamento de Pessoal e garantir sua promoção vertical a qualquer tempo.

§ 8º O enquadramento no cargo de cozinheiro(a) das atuais serventes escolares, dará preferência às que exercem atualmente a função, precedido do tempo de serviço como servidor efetivo e posteriormente por maior idade.

§ 9º O previsto no parágrafo anterior se dará mediante edital publicado pelo Departamento de Recursos Humanos.

Art. 31 As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma deste capítulo serão devidas e pagas a partir da data do enquadramento nas mesmas proporções vigentes no mês anterior ao advento da presente lei.

Art. 32 A administração pública direta e indireta do Município de Guabiruba/SC, através do seu Departamento de Recursos Humanos, terá o prazo máximo de 3 (três) meses, contados da data de início da vigência da presente lei, para promover todos os enquadramentos necessários, sem gerar direito a pagamentos retroativos.

Art. 33 Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, ressalvadas as hipóteses previstas no artigo 37, inciso XV da Constituição Federal.

§ 1º O servidor que alcançar salário superior ao previsto para classe/nível em que for enquadrado receberá a diferença salarial na forma denominada no demonstrativo de pagamento de “adicional de diferença de enquadramento”, que será na forma de percentual, incidindo sobre o vencimento, compondo a base de cálculo para vantagens, horas extras, férias, décimo terceiro e previdência.

Art. 34 O servidor poderá requerer ao Departamento de Recursos Humanos a revisão do seu enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de cinco dias úteis contados da formalização do resultado junto ao servidor via portaria.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

§ 1º O Departamento de Recursos Humanos emitirá parecer sobre o pedido no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data da protocolização do requerimento por parte do servidor.

§ 2º Em caso de provimento do pedido de revisão, os efeitos da decisão retroagirão à data do enquadramento.

§ 3º Ao discordar do parecer previsto no § 1º o servidor poderá recorrer utilizando-se dos recursos administrativos previstos na Lei do Estatuto dos Servidores.

**CAPÍTULO VIII
DA FORMAÇÃO CONTINUADA**

Art. 35 Fica instituída como atividade permanente no Poder Executivo e administrações indiretas, o estímulo à formação continuada de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da administração como um todo.

Art. 36 Serão três os tipos de formação:

I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, por meio de informações sobre a organização e o funcionamento do Poder Executivo e das administrações indiretas;

II - de capacitação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente capacitado;

III - de atualização, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções, quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 37 O Secretário Municipal de Administração e os Dirigentes das administrações indiretas, por meio dos respectivos órgãos de Pessoal, em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborarão e coordenarão a execução de programas de formação.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUABIRUBA
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 38 Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades em consonância com o programa de formação estabelecido pela administração, por meio de:

- I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;
- III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;
- IV - utilização de rodízio e de outros métodos de formação continuada em serviço, adequados a cada caso.

**CAPITULO IX
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 39 Os atuais cargos de carreira submetidas ao processo de ranqueamento de que trata o art. 2º são distribuídas em categorias de 1 (um) a 23 (vinte e três), denominadas de categorias funcionais, com os respectivos níveis e classes de vencimentos, na forma dos Anexos II e III.

Art. 40 Serão automaticamente extintos os cargos efetivos pertencentes ao quadro suplementar de pessoal, quando vagarem.

Art. 41 A carreira dos membros do magistério público municipal será disciplinada e regulada por lei própria.

Art. 42 As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotações próprias dos orçamentos vigentes do Município, das administrações indiretas, suplementadas se necessário.

Art. 43 Integram esta Lei os anexos I, II, III, IV, V e VI, que acompanham e ficam aprovados.

Art. 44 Esta Lei Complementar entra em vigor no 1º dia do mês subsequente ao da sua publicação, revogando-se todas as disposições em contrário, especialmente a Lei 346/1991, seus anexos e suas alterações.

Guabiruba/SC, 07 de abril de 2014.

MATIAS KOHLER
Prefeito Municipal