



**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**