

LEI MUNICIPAL Nº907/91 - DE 15 DE JULHO DE 1991.

INSTITUI O SISTEMA DE CARREIRA NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL, FIXA SUAS DIRETRIZES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

JULSEMAR FRANCISCO TOAZZA, Prefeito Municipal de Quilombo, Estado de Santa Catarina,

FAÇO SABER que a Câmara de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º - Fica instituído por esta Lei, o sistema de carreira na Administração direta, nas autarquias e fundações públicas municipais, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em planos de carreira, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e desempenho, objetivando dar continuidade, com maior eficiência e eficácia, ao serviço público municipal.

Art.2º - Os cargos da administração pública municipal direta, das autarquias e fundações públicas, serão organizadas e providos em carreiras, observada as diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo Único - O magistério público terá plano de carreira próprio, obedecidos os princípios desta Lei.

CAPÍTULO II

DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art.3º - Carreira é o agrupamento de cargos e funções integrantes da estrutura organizacional da administração direta, das autarquias e fundações públicas municipais, observadas a natureza e complexidade das atribuições e habilitação profissional.

Parágrafo Único - As carreiras compreendem níveis e referências de cargos do mesmo grupo profissional, distribuídos em categorias funcionais reunidas em segmentos distintos de acordo com a escolaridade e experiência exigível para o ingresso.

Art.4º - Grupo Profissional é o conjunto de categorias funcionais agrupados segundo a natureza, complexidade das atribuições e grau de conhecimento.

Art.5º - categoria Funcional é a profissão ou o conjunto de profissões afins, vinculadas a um grupo profissional.

Art.6º - Cargo é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor, previstas na estrutura organizacional.

Art.79 - Nível é a fração menor da unidade de carreira e corresponde à graduação ascendente existente em cada grupo profissional, determinando a progressão funcional.

Parágrafo único - Os níveis são desdobrados em referências.

Art.80 - Referência é a graduação ascendente, em cada nível, determinando a progressão funcional horizontal, a que correspondem os respectivos vencimentos.

Art.90 - São considerados critérios fundamentais para estruturação das carreiras:

I - Análise das atividades identificadas e agrupadas, conforme o grau de complexidade e demais requisitos previamente definidos, para fins de hierarquização das carreiras;

II - Definição dos requisitos de escolaridade e experiência;

III - Essencialidade do serviço, mercado profissional da atividade a nível local;

IV - Carga horária determinada conforme atividade profissional, necessidade de efetivo serviço no órgão.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art.10 - Os cargos de provimento efetivo no serviço público municipal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dá-se na primeira referência no nível inicial da respectiva categoria funcional da carreira, até o terceiro nível do grupo profissional, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo 1º - Excepcionalmente, no nível superior, para as atividades do grupo Técnico Científico, é permitido o ingresso no terceiro nível da categoria profissional, exclusivamente quando o requisito exigido for o de pós graduação "**stricto sensu**".

Parágrafo 2º - Constituem requisitos de escolaridade para o ingresso nos casos de:

I - Nível superior, diploma de curso superior e habilitação legal, quando se tratar de atividade profissional regulamentada;

II - Nível médio, certificado de conclusão do curso de 2º grau e habilitação legal, quando se tratar de atividade profissional regulamentada,e

III - Nível básico, comprovante de escolaridade até a 8ª. série do 1º grau, segundo dispuser o Plano de Cargos;

IV - Nível auxiliar e geral: ser alfabetizado.

Parágrafo 3º- O diploma ou certificado, nos casos dos incisos I e II do Parágrafo 2º deste artigo, é dispensado quando o candidato possui habilitação legal equivalente.

Art.11 - Após a homologação do resultado do concurso público, serão nomeados os candidatos habilitados, obedecida a ordem de classificação estabelecida no respectivo regulamento.

Art.12 - Nomeado, o servidor cumpre estágio probatório, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art.13 - Durante o tempo de validade do concurso, o aprovado é convocado para assumir o cargo, com prioridade sobre os novos concursados na mesma carreira.

Art.14 - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com sua deficiência, para quem são reservadas até 5% das vagas oferecidas em concurso.

CAPÍTULO IV

DO PROGRESSO FUNCIONAL

Art.15 - O progresso do servidor na carreira ocorre mediante progressão horizontal e vertical e ascensão funcional, a seguir definidos:

I - Progressão horizontal ocorre anualmente, dando-se de uma referência para outras de valor superior, dentro de um mesmo nível, levando-se em consideração os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na categoria funcional, e será realizada no mês de maio.

II - Progressão vertical, é a passagem de um nível para outro superior, na referência inicial, dentro da mesma categoria funcional e respectivo grupo profissional e dá-se pela combinação de cursos de aperfeiçoamento e especialização na área de atuação, com o tempo de serviço na forma do Anexo X desta Lei.

III - Ascensão é a passagem do servidor de um grupo profissional para outro, ou de uma categoria funcional para outra superior, sendo posicionado na referência de vencimento imediatamente superior àquela em que se encontrava.

Parágrafo 1º - O tempo de efetiva permanência na categoria funcional, para efeitos de progressão horizontal, está especificado no Anexo X da presente.

Parágrafo 2º - Para efeitos de progressão vertical, referido no inciso II deste artigo, os cursos de aperfeiçoamento e especialização deverão acumular a seguinte carga horária mínima:

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Auxiliares 40 (quarenta) horas aula; | a) Grupo- Serviços Gerais e |
| nais- 60 (sessenta) horas/aula; | b) Grupo Serviços Operacio- |
| nal- 120 (cento e vinte horas/aula; | c) Grupo Técnico Profission- |

d) Grupo Técnico Científico-
160 (cento e sessenta) horas/aula.

Parágrafo 3º - Não poderão beneficiar-se da progressão vertical no Grupo Técnico Científico, os servidores públicos municipais que possuem curso de licenciatura de curta duração, bem como os que não detenham a correspondente habilitação profissional exigida.

Parágrafo 4º - A ascensão funcional de que trata o inciso III deste artigo, depende de habilitação em concurso público.

Parágrafo 5º - A classificação no concurso público, para os servidores em ascensão funcional, será determinada pela apuração do tempo de serviço público municipal e das provas e provas e títulos, em igual proporção.

Parágrafo 6º - Para o tempo de serviço de que trata o parágrafo anterior, são atribuídos 0,2 (zero vírgula dois pontos) por ano de efetivo exercício, até o limite de vinte e cinco anos.

Parágrafo 7º - Para efeitos de desempate, a ser procedido na promoção vertical e horizontal serão considerados, sucessivamente os seguintes critérios:

- I - Ingresso através de concurso público;
- II - Maior tempo de serviço no nível;
- III - Maior tempo de serviço na carreira;
- IV - Maior tempo de serviço municipal;
- V - Maior tempo de serviço em geral.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art.16 - A avaliação deve medir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, levando-se em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

- I - Produtividade;
- II - Responsabilidade;
- III - Dedicção ao serviço público;
- IV - Disciplina;
- V - Assiduidade e pontualidade;
- VI - Idoneidade Moral.

Art.17 - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;
II - Periodicidade;
III - Contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;
IV - Comportamento observável do servidor; e
V - Conhecimento, pelo servidor, do resultado da avaliação.

Art.18 - Cabe à chefia imediata proceder a avaliação de desempenho de seus subordinados, ficando a cargo da chefia imediata a revisão da avaliação.

Parágrafo único- Poderão ser adotados processos de auto-avaliação do servidor e da avaliação com participação de integrantes de sua carreira.

Art.19 - Observado o disposto nos artigos 16 e 17, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação do desempenho, podendo adotar características adicionais com o fim de atender às necessidades e peculiaridades específicas dos órgãos ou entidades.

CAPÍTULO VI

DA ORGANIZAÇÃO DOS QUADROS DE PESSOAL

Art.20 - Os quadros de pessoal dos órgãos ou entidades de que trata o artigo 19 serão organizados de acordo com as diretrizes desta Lei e deverão compreender:

I - Os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração;
II - Os cargos de provimento efetivo;
III - As funções de assistência e chefia imediata;

Parágrafo 1º - Os quadros de pessoal devem especificar as atribuições dos cargos e funções, e o número de vagas, de cada carreira, sendo que o Quadro Permanente e Suplementar, devem conter o número de vagas por categoria funcional.

Parágrafo 2º - As funções de chefia imediata e assistência devem ser cometidas exclusivamente a servidores municipais estáveis, sendo de livre nomeação e exoneração.

Art.21 - Os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração que integrarão os quadros de pessoal da administração pública municipal são os seguintes:

I - Secretário
II - Chefe de Gabinete
III - Diretor de Departamento;
IV - Contador Geral do Município;
V - Procurador Geral do Município;
VI - Assessores
VII - Coordenadores;

- VIII - Intendente Distrital
- IX - Tesoureiro

Parágrafo Único - Os cargos em comissão e as funções gratificadas estão especificadas nos Anexos III e V, parte integrante desta Lei.

Art.22 - Os cargos de provimento efetivo, serão reunidos através dos seguintes grupos profissionais:

- I - Serviços Gerais - SEG
- II - Serviços Operacionais - SOP
- III - Serviços Auxiliares - SAU
- IV - Técnico Profissional - TEP
- V - Técnico Científico - TEC

Parágrafo Único - Os grupos ocupacionais mencionados no "caput" deste artigo, estão especificados nos Anexos III e V, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

SEÇÃO I

Do Quadro Permanente

Art.23 - Os ocupantes de cargos pertencentes a quadros ou tabelas permanente nos atuais planos de cargos dos órgãos a que se refere o artigo 19, ingressam por transposição nos cargos de carreira do planos de cargos de que trata esta Lei, conforme Anexo VI-II desde que preencham todos os requisitos a seguir:

- I - Ingressam através de concurso público;
- II - Estejam lotados ou em exercício nos órgãos ou Entidades na data da publicação desta Lei;
- III - As atribuições do cargo sejam iguais ou assemelhadas àquelas dos cargos de carreira;
- IV - Preencham os demais requisitos para o ingresso na carreira.

Art.24 - Entende-se por transposição, de que trata o artigo anterior, o deslocamento de uma categoria funcional do atual Quadro de Pessoal para outra do Quadro Geral de Pessoal, Anexo VIII observada a linha de correlação estabelecida no Anexo VII, e o tempo de serviço na categoria funcional conforme Anexo VI, partes integrantes desta Lei.

Art.25 - A transposição de que trata o artigo 24 dá-se pelo assentamento de servidor na referência correspondente, até o limite de vagas existente, obedecida a seguinte ordem de prioridade:

- I - Maior nível de vencimento nos atuais quadros;
- II - Maior nível de vencimento no exercício da categoria funcional;

III - Maior tempo de serviço público municipal;
IV - Maior tempo de habilitação e/ou formação profissional.

Art.26 - O servidor, em decorrência do enquadramento não sofrerá redução de seu vencimento.

Parágrafo único - Os casos específicos serão regulamentados em Lei.

Art.27 - Para o enquadramento, o Chefe do Poder Executivo Municipal designará uma comissão, que levará em conta os critérios estabelecidos no artigo anterior, o qual somente poderá ser efetivado se o servidor possuir a escolaridade ou a habilitação legal exigida para o desempenho das atribuições do cargo.

Art.28 - Concluídos os trabalhos da comissão, o Chefe do Poder Executivo expedirá o ato de enquadramento.

Seção III Do Quadro Suplementar

Art.29 - Os servidores municipais estáveis nos termos do artigo 19, das Disposições Transitórias da Constituição Federal, serão enquadrados em Quadro Suplementar, Anexo IX da presente, observada a linha de correlação e o tempo de serviço na categoria funcional, Anexos VI e VII da presente, e a habilitação profissional exigida, até o limite de vagas de cada categoria funcional, cujos cargos serão extintos a medida que vagarem.

Parágrafo 1º - A extinção dos cargos integrantes do Quadro Suplementar prevista neste artigo, implicará na transposição automática de seus ocupantes para o Quadro Permanente, quando aprovados em concurso.

Parágrafo 2º - Para cada cargo do Quadro Suplementar Extinto, fica criado automaticamente um cargo de idêntica atribuição no Quadro Permanente, afim de possibilitar a transposição prevista no parágrafo anterior, observados os requisitos para efetividade.

Parágrafo 3º - A transposição dos Servidores para o Quadro Permanente será sempre precedida de Concurso para fins de efetivação.

Seção III Do Quadro em Extinção

Art.30 - Os servidores municipais não estáveis e não concursados que não preencham os requisitos da Seção anterior, terão seu cargo extinto, instantânea ou gradativamente, na medida que o interesse público exigir.

Parágrafo 1º - Os servidores de que trata este artigo permanecerão em Quadro de Pessoal que estão enquadrados, em caso de extinção, regidos pela legislação vigente.

Parágrafo 2º - Os servidores que tiverem seus empregos extintos na forma deste artigo, serão assegurados, quando da extinção, todos os direitos previstos na legislação pertinente.

Parágrafo 3º - Fica assegurado a esses servidores a participação em Concurso Público, sendo o tempo de serviço prestado no Município, contado como título na forma do Edital e regulamento do Concurso Público.

Parágrafo 4º - Fica vedada qualquer criação de cargos no Quadro de Pessoal em regime de extinção.

CAPÍTULO VIII

DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL

Art.31 - Cabe ao Departamento de Pessoal coordenar, supervisionar e orientar a implantação e a administração dos planos de carreira para administração direta, autarquias e fundações públicas.

Parágrafo Único - O Departamento de Pessoal expedirá as normas e instruções necessárias à implantação e manutenção do sistema.

Art.32 - Fica aprovada a tabela de insalubridade e periculosidade, Anexo XI da presente.

Art.33 - Os planos de cargos serão instituídos exclusivamente com observância das diretrizes contidas nesta Lei, não revalecendo para nenhum efeito as normas aplicadas aos atuais planos de cargos.

Art.34 - O menor vencimento base do Município é o estabelecido no Anexo II, Nível 11, referência A da presente.

Art.35 - A Função Gratificada será calculada sobre o menor vencimento-base do município, aplicando o índice estabelecido no Anexo II da presente.

Art.36 - Os valores inferiores à fração de cruzeiros, serão desprezados para efeitos do Anexo II.

Art.37 - Os valores constantes da Tabela de Isonomia Salarial, Anexo II será atualizada de acordo com o índice de atualização do menor vencimento base, aplicando-se os índices estabelecidos no Anexo I do presente.

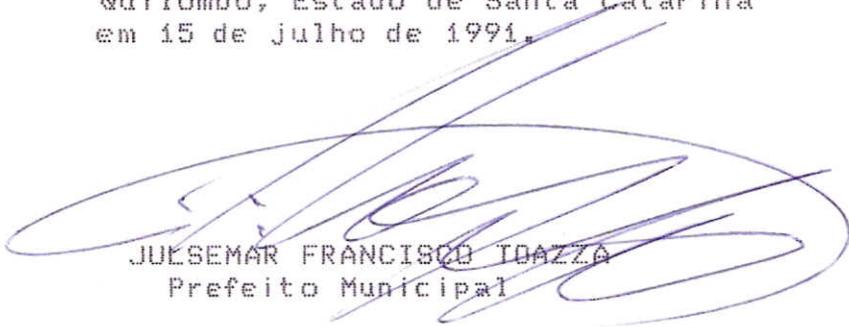
ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE QUILOMBO
L.FL.09-LEI MUNICIPAL Nº907/91-PLANO DE CARREIRA SERVIDORES

137

Art.38 - O menor vencimento base do Município para o mês de junho de 1.991 será de Cr\$ 36.000,00 (trinta e seis mil cruzeiros).

Art.39 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, surtindo seus efeitos a partir de 1º de junho de 1.991 e revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de
Quilombo, Estado de Santa Catarina
em 15 de julho de 1991.



JULSEMAR FRANCISCO TAZZA
Prefeito Municipal

registrada e Publicada em data supra.

Sponchiado
Domingos Severino Sponchiado
Diretor de Administração