Estado de Santa Catarina

Prefeitura Municipal de Anchieta

LEI Nº 953

INSTITUI O SISTEMA DE CARREIRA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE ANCHIETA, FIXA SUAS DIRETRIZES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS:

ODACIR PREVEDELLO, Prefeito Municipal de Anchieta, Estado de Santa Catarina,

FAÇO SABER a todos os habitantes deste Município que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.

Art. 1º - : Fica instituido 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, fundamentados nos princípios de qualificação profis - sional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, e a eficiência e eficácia do serviço público municipal.

Art. 2º - : Os cargos da administração Pública Municipal Direta,* das Autarquias, inclusive as de regime especial e das Fundações Públicas, serão organizados e providos em Carreira, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo Único - O magistério público terá plano de carreira próprio, obdecidos 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 profissional e complexidade de suas atribuições e habilitações, guardando correlação com as finalidades do Órgão ou Entidade.

Parágrafo Único - As Carreiras compreendem níveis e referências de cargos do mesmo grupo profissional, distribuídos em * categorias funcionais, reunidas em segmentos distin - tos, de acordo com a escolaridade e experiência exigível para o ingresso, observados os níveis básico, médio e superior.

Art. 4º - : Grupo profissional é o conjunto de Categorias funcionais agrupadas 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 - : O cargo público, como unidade da estrutura organizacional é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um Servidor.

Art. 7º - : As carreiras serão estruturadas em classes e estas * desdobradas em padrões, correspondentes aos respectivos níveis de vencimento.

§ 1º -: CLASSE é a divisão básica da carreira agrupando os * cargos da mesma denominação, segundo o nível de atribuições e responsabilidades.

§ 2º -: Do conteúdo das classes constará a descrição das atribuições, de acordo com o grau de complexidade e responsabilidade, necessários para o desempenho inclusive das funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

Art. 8º - : Nível é a fração menor da unidade de carreira e corresponde à graduação ascendente existente em cada grupo profissional, determinando a progressão funcional.

§ Único - Os níveis são desdobrados em referências.

Art. 9º - : Referência é a graduação ascendente em cada nível, determinando a progressão funcional horizontal, a que correspondem os respectivos vencimentos.

Art. 10º - : 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.

Art. 11º - : Integrarão os planos de carreira, as funções de direção, chefia, assessoramento e assistência, em correlação com os cargos das carreiras, correspondendo:

I - : às de direção, aos cargos situados nos níveis hierárquicos superiores;

II - : às de assessoramento, aos cargos que exijam desempenho de atividades qualificadas e complexas, nos níveis superior e intermediário;

III - : às de chefia aos cargos situados nos níveis intermediários e iniciais;

IV - : às de assistência, aos cargos que exigem desempenho * de atividades simples e auxiliares, em todos os níveis.

§ 1º- : As funções de que tratam os incisos I e II, bem como* as Chefias, pertencem à primeira Categoria, denominada ESCALÃO SUPERIOR, enquanto as outras pertencem a * segunda Categoria, denominada ESCALÃO SUBALTERNO.

....

CAPÍTULO III
DO INGRESSO NA CARREIRA.

Art. 12º - : Os cargos de provimento efetivo no serviço público municipal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso * dar-se-á na primeira referência do nível inicial da respectiva categoria funcional da carreira e o progresso funcional até o terceiro nível, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 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".

§ 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;

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.

§ 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. 13º - : Após a homologação do resultado do concurso público , serão nomeados os candidatos habilitados, obedecida a ordem de classificação estabelecida no respectivo regulamento.

Art. 14º - : Nomeado, o servidor cumpre estágio probatório, de * acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art, 15º - : 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. 16º - : As 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 3% (três por cento) das vagas oferecidas em con - curso.

....

CAPÍTULO IV
DO PROGRESSO FUNCIONAL.

Art. 17º - : O Progresso do servidor na carreira ocorre mediante * progressão horizontal e vertical, promoção e ascensão funcional, a seguir definidos:

I - : Progressão horizontal ocorre anualmente, dando-se de uma referência para outra 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 Junho.

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 ou especialização na área de atuação, com o tempo de serviço na forma do Anéxo X, desta Lei.

III - : Promoção é a passagem do funcionário de uma classe para a imediatamente superior, nível e/ou referência * imediatamente superior, do respectivo grupo da carreira a que pertence, obedecendo os critérios de avaliação de desempenho e qualificação profissional.

IV - : 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.

§ 1º- : O tempo de efetiva permanência na categoria funcional, para efeitos de progressão horizontal, está especificado no Anéxo X, da presente Lei.

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

a) - Serviços Gerais e Operacionais 20 (vinte) horas aula;

b) - Serviços Auxiliares 40 (quarenta) horas aula;

c) - Técnico Profissional 60 (sessenta) * horas aula;

d) - Grupo Técnico Científico 80 (oitenta) horas aula.

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

§ 4º- : A ascensão funcional de que trata o inciso IV, deste* artigo, depende de habilitação em concurso público municipal.

....

§ 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 ou provas e títulos, em igual proporção.

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

CAPÍTULO V
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL.

Art. 18º - : 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 - Dedicação ao Serviço Público;
IV - Disciplina;
V - Assiduidade e pontualidade;
VI - Idoneidade Moral;
VII - Criatividade e Zelo.

Art. 19º - : Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão à natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e às 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;
V - Conhecimento, pelo servidor, do resultado da avaliação.

Art. 20º - : Cabe à chefia imediata proceder a avaliação de desempenho de seus subordinados, ficando a cargo da chefia mediata a revisão da avaliação, ou de comissão de avaliação.

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

Art. 21º - : Observado o disposto nos artigos 18 e 19, 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 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 22º - : A qualificação profissional, como base da valorização do servidor, preconizada pelo artigo 1º desta Lei, * compreenderá o programa de formação inicial constituído de segmentos teóricos e práticos e programas regulares de aperfeiçoamento e especialização de natureza gerencial, para fins de promoção e acesso.

Art. 23º - : A qualificação profissional de que trata o artigo anterior, será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira e atenderá os seguintes objetivos, - quanto:

I - : a formação inicial - preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos das carreiras, * transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilitações adequadas; e,

II - : programas regulares de aperfeiçoamento e especialização complementação e atualização de formação inicial, habilitando o funcionário para o desempenho benefi - ciente das atribuições inerentes à respectiva classe, e a classe imediatamente superior, inclusive para o exercício das funções de direção, chefia, assessoramento e assistência.

§ Único: Quando o funcionário atingir, no mínimo, cinqüenta * (50) por cento dos padrões da classe a que pertence, poderá se inscrever nos concursos regulares de qualificação profissional, para fins de promoção, observando os seguintes critérios:

a) As áreas básicas de conhecimento, as habilidades e técnicas, inclusive de gerência;
b) Os critériosde avaliação dos programas de qualificação profissional;
c) A duração dos cursos de aperfeiçoamento e especialização para promoção e acesso.

Art. 24º - : Os concursos regulares de qualificação profissional * poderão ser realizados pelas escolas instituidas com este fim, ou pelas unidades dos órgãos do sistema de * pessoal civil.

Art. 25º - : Além dos cursos regulares poderão ser oferecidos outros que aprimorem o desempenho funcional.

Art. 26º - : Será estabelecida em regulamento a duração mínima do programa de formação inicial que, para os níveis médio e superior de que exijam qualificação profissional específica, será de 3 a 6 (três a seis) meses, * respectivamente.

CAPÍTULO VII
DA ORGANIZAÇÃO DOS QUADROS DE PESSOAL.

Art. 27º - : Os Quadros de Pessoal dos órgãos ou entidades de que* trata o art. 1º, 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.

§ 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.

§ 2º - As funções de chefia imediata e assistência, devem * ser cometidas, sempre que haja conveniência da Administração Municipal, a Servidores Municipais estáveis neste caso de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 28º - : Os cargos em Comissão de livre nomeação e exoneração, que integrarão os Quadros de Pessoal da Administração Pública Municipal, são os seguintes:

I - Secretário Municipal;
II - Chefe de Gabinete;
III - Diretor de Departamento;
IV - Contador Geral do Município;
V - Secretário da Junta do Serviço Militar;
VI - Assessores;
VII - Diretor de Escola;
VIII - Secretário de Escola;
IX - Tesoureiro;
X - Intendente Distrital;
XI - Diretor Projeto Microbacias Hidrográficas;
XII - Conselhos Municipais;
XIII - Chefe de Setor, Equipe, Oficina e Unidade Sanitária.

§ Único-Os cargos em Comissão e as Funções gratificadas estão especificadas nos Anexos III, parte integrante desta* Lei.

Art. 29º - : 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

§ Único-Os Grupos Ocupacionais mencionados no "caput" deste * artigo, estão relacionados nos Anexos III e VIII do Quadro Único e Quadro Permanente de Pessoal, parte integrante desta Lei.

Art. 30º - : As atribuições funcionais analíticas dos Servidores * Públicos Municipais, serão regulamentadas através de Decreto a ser baixado pelo Chefe do Poder Executivo * Municipal, dentro do prazo de 90 (noventa) dias.

....

CAPÍTULO VIII
DO ENQUADRAMENTO.

Seção I
DO QUADRO PERMANENTE.

Art. 31º - : Os ocupantes de cargos pertencentes a Quadros ou Tabelas permanentes nos atuais planos de cargos dos órgãos a que se refere o artigo 1º desta Lei, ingressam por transposição nos cargos de carreira dos planos de cargos de que trata este Diploma legal, conforme anexo VIII desde que preencham todos os requisitos a seguir:

I - Ingressem 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; e
IV - Preencham os demais requisitos para o ingresso na carreira.

Art. 32º - : 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. 33º - : A transposição de que trata o artigo 32, dá-se pelo assentamento de servidor na referência correspondente, até o limite de vagas existentes, obedecida a seguinte ordem de prioridade:

I - Maior nível de vencimentos nos atuais quadros;
II - Maior tempo de efetivo exercício na categoria funcional;
III - Maior tempo de serviço público municipal;
IV - Maior tempo de habilitação e/ou formação profissional.

Art. 34º - : Ao servidor que, em decorrência do enquadramento sofrer redução de seu vencimento, fica assegurada a diferença como vantagem nominalmente identificável.

Art. 35º - Para o enquadramento, o Chefe do Poder Executivo Municipal designará uma Comissão, que levará em conta os critérios estabelecidos nos artigos 33 e 34, anteriores, o qual somente poderá ser efetivado se o Servidor possuir a escolaridade ou a habilitação legal exigida para o desempenho das atribuições do cargo.

§ Único-A Administração Municipal poderá colocar à disposição da Comissão, pessoas com conhecimento especializado na área, em número de até três membros.

Art. 36º - : Concluídos os trabalhos da Comissão, o Chefe do Poder Executivo Municipal expedirá o Ato de enquadramento.

....

Seção II

DO QUADRO SUPLEMENTAR.

Art. 37º - : Os Servidores Municipais estáveis nos termos do artigo 19, das Disposições Transitórias da Constituição * da República Federativa do Brasil, promulgado em 05 * de outubro de 1988, serão enquadrados em Quadro Suplementar, Anéxo IX da presente Lei, 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 à medida em que vagarem.

§ 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.

§ 2º - : Para cada cargo do Quadro Suplementar extinto, fica * criado automaticamente um grupo,digo, um cargo de idêntica atribuição no Quadro Permanente, a fim de possibilitar a transposição prevista no parágrafo anterior, observados os requisitos para a efetividade.

§ 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. 38º - : Os Servidores Municipais não estáveis e não concursados que não preencham os requisitos da Seção anterior, terão seu cargo extinto, instântânea ou gradativamente, na medida que o interesse público exigir.

§ 1º - : Os servidores de que trata este artigo permanecerão * no Quadro de Pessoal em que estão enquadrados em regime de extinção, regidos pela legislação vigente e Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 2º - : Aos Servidores, que tiverem seus cargos extintos na forma deste artigo, serão assegurados, quando da demissão, todos os direitos previstos na legislação pertinente.

§ 3º - : Fica assegurada 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.

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

CAPÍTULO IX

DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL.

Art. 40º - : 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.

....

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

Art. 41º - : Fica aprovada a Tabela de insalubridade e periculosidade, Anexo XI, da presente Lei.

Art. 42º - : Perceberá gratificação de insalubridade o servidor * que exercer cargos em locais insalubres, assim considerados aqueles que, por sua natureza, condições ou * métodos de trabalho, exponham o servidor a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

§ Único - A gratificação de insalubridade em conformidade com o grau detectado (mínimo 10% e máximo de 40%) incidirá* sobre o vencimento base do Município de Anchieta, estabelecido no Anexo I (2) Nível 11, Referência "A" da presente Lei.

Art. 43º - : A gratificação de periculosidade, será concedida ao servidor que exercer atividade perigosa, assim considerada aquela que, por sua natureza e método de trabalho, implique em contato permanente com inflamáveis * ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ Único - A gratificação de periculosidade, no percentual de * 30% (trinta por cento), incidirá sobre o vencimento * base do Município de Anchieta, estabelecido no Anexo-I (2), nível 11, Referência "A" da presente Lei.

Art. 44º - : Os planos de cargos serão instituidos exclusivamente * com observância das diretrizes contidas nesta Lei,não prevalecendo para nenhum efeito as normas aplicadas * aos atuais planos de cargos.

Art. 45º - : O menor vencimento base do Município de Anchieta é o estabelecido no Anexo I (2), nível 11, referência "A", da presente Lei.

Art. 46º - : Os valores inferiores à fração de centavos reais, na sua terceira casa, serão desprezados para efeito do * cálculo do Anexo I (2).

Art. 47º - : O menor vencimento base do Município de Anchieta para o mês de Agosto de 1994, será de R$ 110,00 (cento e dez reais).

Art. 48º - : Para todos os fins de direito e efeitos legais, ficam incluídas e abrangidas nas disposições contidas na * Lei Municipal nº 794, de 24 de maio de 1989, artigo * 2º, parágrafo único, todas as fundações e autarquias que respeitam ao Município de Anchieta.

Art. 49º - : Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, * surtindo seus efeitos a partir do dia 1º (primeiro)de Agosto de 1994, revogando todas as disposições em contrário.

....

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE ANCHIETA, em 31 de Agosto de 1994.

ODACIR PREVEDELLO
Prefeito Municipal

CERTIFICO, que a presente Lei foi devidamente registrada e publicada nesta data e na forma da Lei.
Anchieta, 31/agosto/1994.

Jadir Rampanelli - Chefe de Gabinete.