

LEI Nº 1357/92



**INSTITUI O PLANO DE CARREIRA PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GASPAR E SUAS AUTARQUIAS, ESTABELECE DIRETRIZ GERAL PARA SUA IMPLANTAÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, Faz saber a todos os habitantes deste Município que a Câmara de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Fica instituído o Plano de Carreira para os Servidores do Poder Executivo Municipal e autarquias, destinado a organizar os cargos públicos de provimento permanente, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

**Art. 2º** Os cargos do magistério ficam organizados e providos em carreira, conforme estabelece esta Lei.

### **CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA**

**Art. 3º** As carreiras ficam organizadas em grupos de cargos dispostos de acordo com a natureza profissional e a ordem de complexidade de suas atribuições, guardando correlação com as finalidades do órgão.

**Art. 4º** O cargo público é aquele criado por esta Lei, com denominação própria, em número certo e pago pelos cofres do Município, cometendo-se a cada determinado conjunto de deveres, direitos, atribuições e responsabilidades.

**Art. 5º** Os cargos ficam divididos em dois grandes grupos ocupacionais:

I - Profissional;

II - Semiprofissional;

III - Administrativo;

IV - Serviço gerais;

V - Assessoramento superior: Cargos Comissionados;

VI - Docente (magistério).

**Art. 6º** O grupo ocupacional Profissional (ATS), abrange os cargos cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, exigidores de conhecimentos teóricos e práticos de nível acadêmico, representado o limite ascensional para os professores em suas carreiras.

**Art. 7º** O grupo ocupacional Semiprofissional (ATM), compreende os cargos que exigem conhecimentos em nível de segundo grau ou curso específico, cujas tarefas se caracterizam por certa complexidade e pouco esforço físico.

**Art. 8º** O grupo ocupacional Administrativo (ASE), congrega os cargos ligados à preparação, transferência, sistematização e preservação de papéis e outras atividades relacionadas ao âmbito administrativo e organizacional.

**Art. 9º** O grupo ocupacional Serviços Gerais (ASG), reúne os cargos cujas funções requerem o conhecimento prático do trabalho limitado a uma rotina e predominância do esforço físico.

**Art. 10 -** O grupo ocupacional Assessoramento Superior (Cargos Comissionados: SEC/CC), elenca os cargos em comissão de responsabilidades executiva gerencial e assessoria, de livre nomeação e exoneração, que pelas suas naturezas não fazem parte dos quadros de carreira desta Lei.

Parágrafo único - Fica aprovado o Anexo II desta Lei, que relaciona os respectivos cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, seus níveis, suas referências de vencimentos, carga horária (jornada semanal de trabalho), número de vagas e habilitação para o cargo.

~~**Art. 11 -** Ficam criados os cargos públicos relacionados nos Anexos II a X desta Lei, que estabelece o quadro de carreira geral dos servidores do Executivo e autarquias, com os níveis, as referências de vencimento, a carga horária, o número de vagas (total e lotadas) e habilitação exigida para cada cargo.~~

**Art. 11 -** Ficam criados os cargos públicos relacionados nos Anexos II a XI desta Lei, que estabelece o Quadro de Carreira Geral dos Servidores do Executivo, Autarquias e Inativos com os níveis, as referências de vencimentos, a carga horária, o número de vagas (total e lotadas) e habilitação exigida para cada cargo. (Redação dada pela Lei nº 1438/1993)

**Art. 12 -** Fica aprovado o Anexo I desta Lei, que estabelece o Quadro de

Referências de Vencimento, o qual poderá ser ampliado a qualquer tempo pelo Executivo, em seu número de referências, desde que mantidos os intervalos uniformes entre uma referência e outra, de 3%(três por cento), e quando se manifesta necessidade funcional.

### **CAPÍTULO III**

#### **DO PLANO DE CARREIRA**

#### **SEÇÃO I**

##### **DO QUADRO DE CARREIRA GERAL**

~~**Art. 13 -** Os grupos ocupacionais Semiprofissionais, Administrativo e Serviços Gerais, constantes dos anexos IV, V e VI da Administração Direta, e anexos X, XI e XII da Administração Indireta definem, pela hierarquização dos cargos ali apresentados, o quadro de carreira geral dos servidores do Executivo e autarquias, consubstanciados nos Anexo II e VIII.~~

**Art. 13 -** Os grupos ocupacionais Profissional, Semiprofissional, Administrativos e Serviços Gerais, constantes dos Anexos III, IV, V, VI, VII, VIII, IX e XI da Administração Direta, Anexo X e Inativos da Administração Indireta definem, pela hierarquização dos cargos ali apresentados, o quadro de carreira geral dos servidores do Executivo e autarquias, consubstanciados nos Anexos II, X e Inativos. (Redação dada pela Lei nº 1438/1993)

§ 1º - A escolha dos cargos definidores de carreira individual é de livre escolha do servidor público.

§ 2º - O acesso, todavia, a cada um dos cargos, dar-se-á, tão somente, com o atendimento dos requisitos estabelecidos nesta Lei.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DOS CRITÉRIOS GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.**

#### **SEÇÃO I**

##### **DA NOMEAÇÃO**

**Art. 14 -** A nomeação do servidor público ocorrerá sempre na referência inicial estabelecida para o cargo a ser preenchido, atendido os requisitos previstos na Lei que institui o regime jurídico único do Município.

**Art. 15 -** Dar-se-á o recrutamento externo de pessoal tão somente quando não haja real possibilidade de preencher as vagas declaradas abertas através de recrutamento interno, em virtude da inexistência de candidatos que atendam aos requisitos do cargo.

#### **SEÇÃO II**

## DA PROGRESSÃO FUNCIONAL - TRIÊNIO

**Art. 16 -** Fica instituído o benefício de Progressão Funcional aos servidores públicos municipais, conforme Artigo 79, da Lei Municipal nº 1305.

§ 1º - Caso o servidor tenha prestado serviços ao Município em período anterior, poderá averbar o respectivo tempo obtendo a vantagem a partir do protocolo de seu requerimento.

§ 2º - Considera-se em exercício, para os efeitos do benefício o tempo de serviço com as exclusões previstas na Lei instituiu o regime jurídico único do Município.

## SEÇÃO III

### DA PROGRESSÃO HORIZONTAL (Regulamentado pela Lei nº 1373/1992)

**Art. 17 -** A Progressão Horizontal dar-se-á a cada 03(três) anos por participação em cursos de aperfeiçoamento na área específica de sua nomeação, com o mínimo de 40(quarenta) horas e máximo de 160(cento e sessenta) horas. Esta progressão dará direito a uma letra de avanço funcional para cada 40(quarenta) horas.

Parágrafo único - O avanço funcional correspondente a uma letra dará o acréscimo de 3%(três por cento) sobre o vencimento base da categoria funcional a que pertence (Tabela demonstrativa em anexo).

## SEÇÃO IV

### DA ASCENSÃO FUNCIONAL

**Art. 18 -** Considera-se Ascensão Funcional, a passagem para cargo de maior complexidade e de maior vencimento.

**Art. 19 -** Todo servidor público municipal pode aspirar a Ascensão Funcional, desde que integrante do Quadro de Carreira e venha a atender os requisitos estabelecidos para o cargo.

**Art. 20 -** A Ascensão Funcional será efetivada, uma vez atendidos os critérios que seguem.

#### I - DOS REQUISITOS INICIAIS:

- a) Existência de vaga declarada aberta;
- b) Preenchimento dos requisitos constantes na habilitação específica para o cargo.

#### II - DOS FATORES DE ANÁLISE:

- a) demonstraco prática de capacitao, mediante estágio comprobatório de 90 (noventa) dias, no mínimo, no desempenho do cargo pretendido, sujeito a julgamento;
- b) treinamentos realizados;
- c) tempo de serviço;
- d) existência de verba definida.

**Art. 21 -** O enquadramento do vencimento no novo cargo, por força da Ascensão Funcional, dar-se-:

I - Se o servidor beneficiado estiver enquadrado em referência de vencimento inferior àquela estipulada para o cargo conquistado, na referência de vencimento inicial prevista para o novo cargo.

## **SEÇÃO V**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO.**

**Art. 22 -** A avaliação de desempenho no Estágio Probatório, levará em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

I - Produtividade Funcional;

II - Iniciativa;

III - Cooperação;

IV - Qualidade de Trabalho;

V - Responsabilidade;

VI - Cursos de Aperfeiçoamento.

Parágrafo nico - Na avaliação de desempenho no estágio probatório observar-se- também, o que dispõe o artigo 21 da Lei que institui o regime jurídico nico.

**Art. 23 -** Na avaliação será adotado modelo de questionário que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor, observadas as seguintes características fundamentais:

I - Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação, ao contudo ocupacional das carreiras;

II - Periodicidade;

III - Contribuição do servidor para consecuio dos objetivos do rgo;

IV - Comportamento observável do servidor: freqüência, pontualidade, disciplina, relacionamento com os demais e conduta pessoal e outros.

**Art. 24 -** O prefeito municipal constituirá comissão de caráter permanente, com o fim de elaborar os questionários, o regulamento, e proceder á avaliação do professor de carreira.

§ 1º - A comissão será integrada de, no mínimo, sete membros, sendo presidido pelo titular do departamento de recursos humanos, membro nato.

§ 2º - Os membros restantes serão indicados:

I - Cinco, pelo secretário municipal da Secretaria específica;

II - Um, pelo sindicato representativo da classe.

§ 3º - Observando o disposto nos artigos 22 e 23, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar critérios adicionais com o fim de atender as necessidades específicas de cada unidade administrativa.

**Art. 25 -** Estará habilitado para ser avaliado no seu desempenho funcional, o servidor que a data do procedimento registre, no mínimo, 03 meses de serviço público municipal.

Parágrafo único - O servidor de carreira que a época da avaliação esteja ocupando cargo em comissão, receberá, automaticamente, o conceito necessário para fazer jus ao benefício, independente de qualquer outro procedimento.

## **CAPÍTULO V**

DOS CRITÉRIOS ESPECÍFICOS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.

### **DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 26 -** Cabe ao Departamento de recursos Humanos a implantação e a administração do plano de carreira, e aos órgãos setoriais da prefeitura e autarquias, a orientação das suas atividades.

**Art. 27 -** O ingresso e o reenquadramento pela transposição nos quadros instituídos nesta lei, dar-se-ão de conformidade com o que prevê a Lei que institui o regime jurídico único do Município.

**Art. 28 -** Quando da aplicação dos dispositivos desta Lei, considerar-se-á para cada servidor alcançado, o seu respectivo tempo de serviço na Prefeitura

Municipal e suas autarquias, ininterrupto ou não.

Parágrafo único - O servidor aposentado e em atividade no Serviço Público do Município e autarquias instituídas e mantidas por este, não contará para efeito do reenquadramento o tempo de serviço anterior á aposentadoria.

## **CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 29 -** o Plano de Carreira será implantado exclusivamente pelas normas constantes desta Lei, não prevalecendo qualquer outra.

**Art. 30 -** Será procedida á revisão dos proventos e pensões mediante atualização, de acordo com a nova classificação dos servidores em atividade, decorrente da aplicação deste instrumento legal.

**Art. 31 -** A verba destinada a cobrir despesas com a aplicação do estabelecido nas Seções III e IV, do capítulo IV, periodicamente, não excederá de 20% (vinte por cento) do valor da folha de pagamento do mês imediatamente anterior ao da concessão, calculada por unidade administrativa.

**Art. 32 -** Os valores dos vencimentos estabelecidos no Quadro de Referências de que trata o Art. 12, serão reajustados, anualmente, pelo Executivo Municipal, com base pelo INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor - calculado e divulgado pelo IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - para o ano correspondente, ou em outro índice oficial que venha a substituí-lo na representatividade dos índices inflacionários. (Vide Lei nº 1444/1993)

~~§ 1º - O reajuste previsto neste artigo será realizado no mês de maio de cada ano.~~

§ 1º O reajuste previsto neste artigo será realizado no mês de março de cada ano, sendo considerado o índice de correção obtido no período correspondente entre 1º de fevereiro do ano antecedente ao da concessão do reajuste até 31 de janeiro do ano correspondente a esta, com exceção do ano de 2010, cujo lapso temporal a ser considerado para obtenção do índice de correção será de 1º de maio de 2009 a 31 de janeiro de 2010. (Redação dada pela Lei nº 3190/2010)

§ 2º - De acordo com as disponibilidades financeiras do Município e nos limites da Lei Orçamentária, o Poder Executivo poderá reajustar os valores de vencimentos em outros meses, a título de antecipação e mediante compensação.

**Art. 33 -** O Prefeito Municipal, nos limites da disponibilidade orçamentária e financeira, pode conceder, anualmente, com autorização legislativa, até 20% (vinte por cento) de aumento real sobre os vencimentos, a título de

produtividade.

**Art. 34 -** Os requisitos dos candidatos aos cargos de carreira deverão ser comprovados mediante a apresentação dos seguintes documentos:

I - Quanto á escolaridade: xerocópia de diploma, certificado de conclusão de curso, declaração da entidade educacional ou documento de registro profissional;

II - Quanto á experiência na área de atuação:

- a) cópia das páginas da Carteira de Trabalho onde conste a função/emprego que o candidato exerceu;
- b) cópia do ato de designação para o cargo, em se tratando de servidor público;
- c) cópia dos registros internos da Prefeitura, quando for o caso.

§ 1º - O estágio realizado, será considerado como experiência, desde que comprovada através da Carteira de Trabalho anotada ou ato de designação de serviço público.

§ 2º - Será dispensado do requisito de experiência, o candidato a cargo para o qual se exija o nível médio de escolaridade e que esteja cursando nível superior.

**Art. 35 -** Nos controles individuais dos servidores deverão ser anotados o cargo correspondente, a referência de vencimento, a data de início do exercício e o nível respectivo do reenquadramento quando for o caso.

**Art. 36 -** Para efeito de desempate quando dos procedimentos relativos as ascensões funcionais, serão consideradas sucessivamente e nesta ordem, os seguintes critérios:

- a) Ordem de classificação em concurso pública;
- b) Maior tempo de serviço no cargo;
- c) Maior tempo de serviço na carreira;
- d) Maior tempo de serviço público municipal;
- e) Maior tempo de serviço público em geral;
- f) O de maior prole;
- g) O mais idoso.

**Art. 37 -** O portador de deficiência física, uma vez habilitado em concurso público, será nomeado para a vaga que lhe for destinada, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, definidas na habilitação específica para o cargo.

**Art. 38 -** O cargo em comissão de grupo ocupacional Assessoramento Superior e os cargos de chefia e de direção, serão ocupados, preferencialmente, por

servidores integrantes do quadro de carreira.

§ 1º - A investidura ao cargo de chefia ou de direção, ou em cargo em comissão, do servidor integrante do quadro de carreira, garantirá ao mesmo, todos os direitos estatuídos nesta Lei, enquanto nas novas atribuições, como se no cargo original permanecesse.

§ 2º - O afastamento do servidor do cargo de chefia ou de direção, ou do cargo em comissão, o reconduzirá automaticamente ao seu cargo de origem, como as vantagens previstas em Lei.

**Art. 39 -** Para os casos de nomeação e enquadramento de servidore com base em vencimento por hora/trabalho, o valor unitário da hora trabalhada será calculada segundo a proporção decorrente da jornada de trabalho apropriada ao cargo equivalente.

**Art. 40 -** O servidor atingido pelo reenquadramento a que se refere esta lei, terá o prazo de 90%(noventa) dias, contados da data da publicação do ato próprio, para requerer a revisão do seu caso, por escrito, ao departamento de recursos humanos, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, ficando o secretario municipal de administração autorizado, mediante parecer do diretor responsável, a proceder á retificação, quando devida.

**Art. 41 -** A formação acadêmica quando exigida nos artigos desta lei, para todos os efeitos, só será considerada quando for inerente ao cargo respectivo e estiver de acordo com as funções legais e sociais da Prefeitura Municipal.

**Art. 42 -** A partir do reenquadramento ficam extintos os atuais cargos de carreira e os decorrentes da transformação de que trata a Lei do regime jurídico único.

**Art. 43 -** Ficam extintos os cargos em comissão e as funções gratificadas atualmente existentes no Município de Gaspar.

**Art. 44 -** O magistério municipal terá plano de carreira próprio, a ser implantado por Lei complementar.

**Art. 45 -** Fica o Executivo Municipal autorizado a prover até o limite de 954 cargos, sendo 385 da Educação.

**Art. 46 -** As despesas decorrentes com a implantação desta Lei, correrão por conta do orçamento geral vigente.

**Art. 47 -** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

§ 1º - O enquadramento dos servidores no QUADRO GERAL DE REFERÊNCIA DE

VENCIMENTO, Anexo I, e QUADRO DE CARREIRA GERAL DOS SERVIDORES DO SAMAE, Anexo X, dar-se-á na data da publicação desta Lei.

§ 2º - A atualização dos vencimentos dos servidores dentro do QUADRO DE REFERÊNCIAS DE VENCIMENTO, Anexo I, poderá ser realizada gradativamente, respeitando as disponibilidades financeiras do Município.

§ 3º - A Progressão Horizontal, inscrita no Capítulo IV, entrará em vigor a partir do dia 1º de agosto de 1992. ([Regulamentado pela Lei nº 1373/1992](#))

**Art. 48 -** Revogam-se as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Gaspar, 28 de maio de 1992.

FRANCISCO HOSTINS  
Prefeito Municipal

(Os Anexos encontram-se disponíveis, ainda, no Paço Municipal)