

# PROJETO DE LEI SUBSTITUTIVO Nº \_\_\_\_\_ 2021.

**Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento - PCCV do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC, institui novos Padrões de Vencimento e estabelece normas gerais de enquadramento.**

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento – PCCV do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC, obedece ao regime estatutário e estrutura-se em quadro permanente de cargos, com o respectivo grupo ocupacional e classes de cargos.

**Parágrafo único.** Aplica-se, no que couber e não confrontar, aos servidores do Magistério Público Municipal, o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento – PCCV dos servidores do Poder Executivo, da Administração Direta; do Serviço Autônomo Municipal de Água e Esgoto – SAMAE e da Fundação Municipal de Esportes – FME, inclusive no que tange as disposições finais e transitórias previstas naquela Lei.

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – quadro permanente: o conjunto de classes de cargos de carreira;

II – cargo público: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei e com denominação própria;

III – cargo de carreira: aquele de provimento efetivo, que se escalona em padrões de vencimento, para acesso privativo de seus titulares;

IV – servidor efetivo: servidor habilitado em concurso público e empossado no cargo;

V – servidor estável: servidor habilitado em concurso público, empossado no cargo e aprovado no estágio probatório;

VI – efetivo exercício: quando em desempenho das atribuições do cargo público;

VII – cargo em comissão: aquele declarado em lei, de livre nomeação e exoneração, destinando-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

VIII - função gratificada: é o conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia e assessoramento exercidas por servidor efetivo, na forma estabelecida em

lei, como acréscimo ou substituição temporária das atividades vinculadas ao cargo de carreira;

IX – carreira: o desenvolvimento funcional do servidor por meio de promoções;

X – grupo ocupacional: o conjunto de cargos de carreira com mesmo grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

XI – faixa de vencimento: a escala vertical de vencimento por titulação acadêmica, identificada verticalmente por números I e II para respectivamente as titulações em nível de graduação e pós-graduação nos cargos de Professor e Coordenador Pedagógico, e ainda, por “Professor Magistério” e “Professor Licenciatura Curta” para respectivamente as titulações em nível de Magistério – Ensino Médio e Licenciatura Curta para o cargo de Professor;

XII – padrão de vencimento: o valor do vencimento, identificado horizontalmente por letras de "A" a "W" atribuído ao cargo;

XIII – interstício: o lapso de tempo mínimo de 3 (três) anos, fixado para que o servidor se habilite à promoção por merecimento;

XIV – vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei;

XV – vencimentos: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente;

XVI – remuneração: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente e temporário.

**Art. 3º** Os cargos de carreira do Quadro Permanente de cargos do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC são os constantes do Anexo I desta Lei que contém denominação, grupo ocupacional – GOC, quantidade – QTD, carga horária semanal de trabalho – CH, faixa de vencimento por titulação acadêmica e padrão de vencimento.

**Art. 4º** A missão, as responsabilidades, as exigências mínimas de escolaridade e conhecimento para os cargos dos grupos ocupacionais previstos nesta Lei, são os estabelecidos no Manual de Ocupações do Quadro Permanente de cargos, Anexo I – A.

## CAPÍTULO II

### DA POLÍTICA NORTEADORA DO PCCV

**Art. 5º** A política norteadora do PCCV do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC, com fundamento nos princípios de flexibilidade e maximização do potencial individual do servidor, tem por objetivos:

I – a valorização do servidor, pelo reconhecimento dos esforços individuais, na direção do crescimento profissional;

II – proporcionar aos servidores conhecimento das oportunidades de ascensão na carreira;

III – estabelecer clima participativo e de confiança entre o Poder Executivo 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 magistério público municipal;

VII – buscar a equidade interna na estrutura organizacional do magistério público municipal;

VIII – alinhar a estrutura de remuneração;

IX – aprimorar a eficácia na prestação do serviço público municipal;

X – melhorar, de forma contínua, a satisfação da municipalidade.

### CAPÍTULO III

#### DO PROVIMENTO DOS CARGOS PÚBLICOS

**Art. 6º.** São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I – nacionalidade brasileira ou equiparada;

II – gozo dos direitos políticos;

III – quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV – escolaridade exigida para o exercício do cargo;

V – idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VI – aptidão física e mental.

§ 1º. As atribuições do cargo poderão justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei ou em edital de concurso público.

§ 2º. Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo de carreira cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência.

§ 3º. Consideram-se deficiências aquelas conceituadas na medicina especializada, de acordo com os padrões mundialmente estabelecidos.

**Art. 7º.** Os cargos públicos se classificam em cargos de carreira de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão, estes estabelecidos em legislação própria.

## CAPÍTULO IV

### DOS CARGOS DE CARREIRA

**Art. 8º.** Os cargos de carreira, de provimento efetivo, constantes do Quadro Permanente de cargos do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC, são preenchidos:

I – por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

II – pelo enquadramento dos atuais servidores;

III – pelas demais formas de provimento previstas na Lei nº 1.305, de 09 de outubro de 1991 e alterações – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Gaspar, observados ainda os limites constitucionais.

**Art. 9º.** O provimento dos cargos de carreira no âmbito do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC dar-se-á, por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 10.** Os valores das faixas e dos padrões de vencimento dos cargos de carreira são os constantes do Quadro Permanente de Cargos, previstos no Anexo I.

## CAPÍTULO V

### DAS CARREIRAS

**Art. 11.** O ingresso do servidor na carreira dar-se-á no padrão inicial de vencimento “A” do cargo, na faixa de vencimento I, ainda que seja exigida pós-graduação no concurso público.

§ 1º. Todos os cargos efetivos do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC pertencerão ao Grupo Ocupacional Especialista – GE, que compreende os cargos cujas funções requerem formação de Ensino Superior.

§ 2º. Em caráter excepcional, para atender a necessidade e o interesse públicos, para o cargo de Professor será permitida a contratação temporária de

profissionais com nível de escolaridade Ensino Médio – Magistério ou ainda com formação em Licenciatura Curta.

3º. Na hipótese do parágrafo anterior, o profissional contratado em caráter temporário receberá o salário equivalente ao padrão de vencimento “A” que represente o seu nível de escolaridade – Ensino Médio Magistério ou Licenciatura Curta – e a carga horária semanal contratada, de acordo com o previsto no Anexo I.

**Art. 12.** A remuneração dos servidores públicos do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC somente poderá ser fixada ou alterada por lei, observada a iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

## CAPÍTULO VI

### DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 13.** O desenvolvimento da carreira do servidor efetivo dar-se-á por meio da promoção por merecimento e da progressão vertical.

#### Seção I

##### Da Promoção por Merecimento

**Art. 14.** Promoção por merecimento é a passagem do servidor efetivo de seu padrão de vencimento para até 2 (dois) imediatamente seguintes, observados cumulativamente:

I – o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício e o percentual de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) entre cada padrão de vencimento;

II – a obtenção de conceito bom ou excelente na média das avaliações anuais de desempenho ocorridas no interstício;

III – a participação em cursos afins ao cargo que ocupa na forma desta lei e de regulamentação específica;

§ 1º A contagem do primeiro interstício se dará a partir da data de obtenção do direito a estabilidade pelo servidor;

§ 2º Na hipótese do servidor já ser estável quando do início de vigência dos efeitos desta Lei, a contagem do primeiro interstício se dará:

I – a contar do seu último aniversário de admissão no serviço público municipal de Gaspar/SC se este aniversário tiver ocorrido há 8 (oito) meses ou mais do início de vigência dos efeitos desta Lei;

II – a partir do próximo aniversário de admissão no serviço público municipal de Gaspar/SC se este aniversário tiver ocorrido há menos de 8 (oito) meses do início de vigência dos efeitos desta Lei;

§ 3º O servidor que tiver sofrido advertência disciplinar transitada em julgado no interstício terá sua data de término deste interstício estendida em 90 (noventa) dias;

§ 4º O servidor terá a data de término do interstício estendido por 01 (um) ano se no período tiver sofrido suspensão disciplinar transitada em julgado;

§ 5º A contagem do próximo interstício se iniciará sempre no dia imediatamente seguinte ao término do interstício anterior.

§ 6º Se, ultrapassados 12 (doze) meses do início de vigência dos efeitos desta Lei, e assim sucessivamente a cada período de 12 (doze) meses, o Município de Gaspar não tiver implantado a avaliação anual de desempenho, fica garantido ao servidor o conceito BOM, nota 7,00 (sete), previsto para que sua avaliação seja considerada positiva.

**Art. 15.** Para efeito do que trata o inciso III do artigo 14 desta Lei, será considerada a participação do servidor em cursos de áreas afins ao cargo que ocupa com carga horária mínima total de 80 (oitenta) horas.

§ 1º Somente serão consideradas horas de curso realizadas durante o interstício da promoção.

§ 2º As horas de curso que ultrapassarem a carga horária mínima exigida para o interstício não serão aproveitadas para novas promoções.

§ 3º Os servidores que pretenderem aproveitar horas de curso desvinculadas ao cargo ou função que ocupam terão que previamente a realização das referidas horas, aprova-las formal e expressamente com o Secretário Municipal da Educação.

§ 4º Regulamentação específica estabelecerá as formas de convocação, registro, certificação e averbação das horas e dos cursos de atualização, aperfeiçoamento, de formação, dos cursos promovidos pela administração para os servidores, para a comunidade local e da participação em reuniões de Conselhos Municipais.

**Art. 16.** Observados os requisitos exigidos no artigo 14 desta Lei, as seguintes hipóteses de afastamento e/ou licença do servidor não o prejudica para fins de concorrer a promoção por merecimento:

I – férias;

II – exercício de cargo em comissão na administração pública municipal de Gaspar/SC;

III – participação em programas de treinamento instituído e/ou autorizado pela administração pública municipal de Gaspar/SC;

IV – júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

V – para o exercício de mandato classista no sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Gaspar/SC;

VI – nas hipóteses do art. 128 da Lei 1.305/1991.

**Parágrafo único.** Cada falta injustificada do servidor estende em 01 (um) mês a data do término do interstício prevista para fins da promoção por merecimento.

**Art. 17.** O servidor estável no exercício de cargo em comissão ou função gratificada desta municipalidade terá a contagem do tempo de serviço assegurada, bem como garantida a possibilidade de reconhecimento dos cursos de atualização e aperfeiçoamento, para fins de promoção por merecimento.

§ 1º. No exercício de cargo em comissão ou função gratificada, o servidor efetivo deverá realizar as horas de capacitação vinculadas ao cargo em comissão, a função gratificada ou ao cargo efetivo.

§ 2º. A quantidade de horas a ser realizada pelo servidor ocupante de cargo em comissão ou função gratificada é a prevista para o grupo ocupacional de seu cargo efetivo.

**Art. 18.** O acréscimo pecuniário decorrente de cada promoção será de até 5% (cinco por cento), calculado sempre sobre o valor do padrão de vencimento “A”, do cargo efetivo do servidor, devido a partir do término do interstício, se o servidor preencher os requisitos previstos nos incisos II e III do art. 14 desta Lei.

§ 1º. O servidor que alcançar conceito EXCELENTE na média das avaliações de desempenho do interstício e cumprir com as horas de capacitação exigidas obterá uma promoção de 5% (cinco por cento) na forma do *caput*;

§ 2º. O servidor que alcançar conceito BOM na média das avaliações de desempenho do interstício e cumprir com as horas de capacitação exigidas para o grupo ocupacional de seu cargo efetivo obterá uma promoção de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) na forma do *caput*;

§ 3º. Não terá direito a promoção o servidor que no interstício não alcançar no mínimo o conceito BOM na média das avaliações de desempenho do período, ainda que tenha cumprido as horas de capacitação exigidas;

§ 4º. Não terá direito a promoção o servidor que no interstício não tiver cumprido com as horas de capacitação exigidas, ainda que tiver alcançado no mínimo o conceito BOM na média das avaliações de desempenho do período.

**Art. 19.** Sempre que o servidor efetivo e estável se afastar do seu cargo efetivo para assumir cargo eletivo haverá a suspensão do interstício para fins das promoções por merecimento.

## Seção II Da Avaliação de Desempenho

**Art. 20.** A avaliação de desempenho será realizada anualmente, aplicada sobre o servidor efetivo e estável do município de Gaspar/SC, regulamentada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, e terá por objetivos:

- I - identificar ações para o desenvolvimento profissional do servidor;
- II - aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal;
- III - possibilitar o desenvolvimento na carreira do servidor;
- IV - contribuir para melhoria da eficiência no serviço público municipal.

§ 1º O servidor perderá o direito a avaliação de desempenho se, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores a avaliação, tiver permanecido afastado do exercício funcional por período igual ou superior a 4 (quatro) meses, ininterruptos ou não, exceto nas hipóteses de afastamento expressamente previstas no artigo 17 desta Lei.

§ 2º Será submetido à avaliação anual de desempenho o servidor efetivo que tenha, no mínimo, depois de adquirida a estabilidade, 8 (oito) meses de efetivo exercício no cargo.

§ 3º Para poder concorrer a promoção por merecimento o servidor deverá ter obtido conceito final em, no mínimo, 02 (duas) avaliações anuais de desempenho no interstício.

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

- I – avaliação da chefia;
- II – auto-avaliação.

§ 1º O processo de avaliação anual de desempenho do servidor poderá compreender ainda a avaliação por servidores efetivos no setor de acordo com a conveniência administrativa e a partir da sua viabilidade tecnológica, o que deverá estar previsto no ato que anualmente dá início ao processo de avaliação de desempenho.

§ 2º As etapas previstas neste artigo serão realizadas mediante a aplicação de Fichas de Avaliação de Desempenho (FAD), constantes de regulamentação específica.

### Seção III

#### Da Progressão Vertical

**Art. 22.** Progressão Vertical é a passagem do servidor efetivo e estável do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC do padrão de vencimento e da faixa de vencimento na qual está enquadrado para o mesmo padrão de vencimento na faixa de vencimento que represente a sua titulação acadêmica.

**Art. 23.** A concessão da Progressão Vertical está condicionada:

I – ao protocolo do pedido de Progressão Vertical com a comprovação da titulação acadêmica que a enseja e dos demais requisitos exigidos para a sua concessão;

II – disponibilidade orçamentária, financeira e existência de vaga declarada formalmente aberta pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 24.** Será considerada para fins da Progressão Vertical a titulação acadêmica adquirida pelo servidor antes ou depois do ingresso através de concurso público para o quadro do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC.

**Parágrafo único.** A titulação acadêmica exigida para fins da Progressão Vertical deverá ser exclusivamente de curso reconhecido/registrado pelo Ministério da Educação.

## CAPÍTULO VII

### DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

**Art. 25.** Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I e I-A desta Lei, no prazo de 90 (noventa) dias, a partir de sua vigência, observadas as disposições deste Capítulo.

**Art. 26.** No processo de enquadramento dos servidores serão considerados os seguintes fatores:

I – a igualdade de denominação e de atribuições dos cargos;

II – as transformações de cargos, que constitui o Anexo I – B.

III – o vencimento do cargo ocupado e o vencimento do cargo no qual se dará o enquadramento.

**Parágrafo único.** As transformações a que se refere o inciso II deste artigo são promovidas com cargos efetivos que guardam similitude de natureza, grau de responsabilidade, complexidade de atribuições e nível de escolaridade.

**Art. 27.** Os atos de enquadramento dos atuais servidores para o Quadro Permanente de Cargos, criado por esta Lei, serão expedidos pelo Chefe do Poder Executivo.

**Art. 28.** O servidor será enquadrado no padrão de vencimento da faixa de vencimento que corresponda a titulação pela qual ele está recebendo o seu vencimento no ato do enquadramento.

§ 1º. Não havendo coincidência entre os vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior da faixa de vencimento do seu cargo.

§ 2º. Caso o vencimento do servidor seja superior ao valor do último padrão de vencimento da sua faixa, ser-lhe-á garantida, no mínimo, a percepção do mesmo vencimento.

**Art. 29.** As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma deste Capítulo serão devidas a partir da data da publicação do enquadramento do servidor.

**Art. 30.** O servidor poderá requerer revisão de seu enquadramento à Secretaria da Fazenda e Gestão Administrativa em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação do enquadramento, mediante petição fundamentada.

**Parágrafo único.** Provido o requerimento, os efeitos da decisão retroagirão para a data da publicação do enquadramento do servidor.

## CAPÍTULO VIII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 31.** O servidor contratado em caráter temporário, que vier a ocupar cargo efetivo, não terá o tempo de serviço prestado em caráter temporário observado para qualquer fim desta lei.

**Parágrafo único.** Na hipótese do servidor do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC tenha prestado serviços ao Município em período anterior na condição de ocupante de cargo de provimento efetivo, averbará o respectivo tempo, obtendo as vantagens a partir do protocolo de seu requerimento.

**Art. 32.** Os padrões de vencimento são proporcionais à carga horária dos cargos.

**Art. 33.** As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento do Município, suplementadas se necessário.

**Art. 34.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, passando a produzir seus efeitos 120 (cento e vinte) dias após.

**KLEBER EDSON WAN-DALL**  
**Prefeito Municipal**