

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