

LEI Nº 3428, DE 04 DE ABRIL DE 2012.

"DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO - PCCR DO PODER EXECUTIVO, DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, DAS AUTARQUIAS E DAS FUNDAÇÕES, INSTITUI NOVOS PADRÕES DE VENCIMENTO E ESTABELECE NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO."

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR do Poder Executivo, da Administração Direta; do Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Balneário Camboriú - BCPREVI; da Empresa Municipal de Água e Saneamento de Balneário Camboriú - EMASA; da Fundação Cultural de Balneário Camboriú - FCBC e; da Fundação Municipal de Esportes de Balneário Camboriú - FMEBC, obedece ao regime estatutário e estrutura-se em quadros permanentes, com os respectivos grupos ocupacionais e classes de cargos, e em quadros Suplementares, compostos por cargos em extinção.

Art. 2º Esta Lei dispõe sobre o PCCR:

- I - do Poder Executivo, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo I;
- II - do Poder Executivo, estruturado por Quadro Suplementar de Cargos, na forma do Anexo I-A;
- III - do BCPREVI, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo II;
- IV - da EMASA, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo III;
- V - da EMASA, estruturado por Quadro Suplementar de Cargos, na forma do Anexo III-A;
- VI - da FCBC, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo IV;
- VII - da FMEBC, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo V.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

- I - quadro permanente de cargos: o conjunto de classes de cargos de carreira;
- II - quadro suplementar de cargos: o conjunto de classes de cargos de carreira em extinção;
- III - cargo público: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei e com denominação própria;
- IV - cargo de carreira: aquele de provimento efetivo, que se escalona em padrões de vencimento, para acesso privativo de seus titulares;
- V - servidor efetivo: servidor habilitado em concurso público e empossado no cargo;
- VI - servidor estável: servidor habilitado em concurso público, empossado no cargo e aprovado no estágio probatório;
- VII - efetivo exercício: desempenho das atribuições do cargo público;
- VIII - cargo em comissão: aquele declarado em lei, de livre nomeação e exoneração, destinando-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;
- IX - Função gratificada: é o conjunto de atribuições e responsabilidades de Chefia, Direção e Assessoramento, com denominação própria e estipêndio estabelecidos em lei, de livre designação, para ser desempenhada por servidor efetivo, na forma estabelecida em lei;
- X - classes de cargos: o agrupamento de cargos com mesmo padrão inicial de vencimento e semelhantes quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;
- XI - carreira: o desenvolvimento funcional do servidor por meio de promoções;
- XII - grupo ocupacional: o conjunto de cargos de carreira com mesmo grau de escolaridade exigido para seu desempenho;
- XIII - faixa de vencimento: a escala vertical de padrões de vencimento atribuídos a uma determinada categoria;
- XIV - padrão de vencimento: o valor do vencimento, identificado horizontalmente por letras de "A" a "R" atribuído ao cargo na faixa de vencimento;

XV - interstício: o lapso de tempo mínimo de 2 (dois) anos, fixado para que o servidor se habilite à promoção horizontal.

Art. 4º Os cargos de carreira dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal do Poder Executivo, das Autarquias e das Fundações, são os constantes dos Anexos previstos no artigo 2º desta Lei, que contêm classe, denominação, grupo ocupacional - GOC, quantidade - QTD, carga horária semanal de trabalho - CH e padrão de vencimento.

Art. 5º A missão, as responsabilidades, as exigências mínimas de escolaridade e conhecimento para os cargos dos grupos ocupacionais previstos nesta Lei, são os estabelecidos nos Manuais de Ocupações dos Quadros Permanentes de Cargos:

- I - Anexo I-B, do Poder Executivo;
- II - Anexo II-A, do BCPREVI;
- III - Anexo III-B, da EMASA;
- IV - Anexo IV-A, da FCBC;
- V - Anexo V-A, da FMEBC.

Parágrafo Único - O Manual de Ocupações relativo aos cargos dos grupos ocupacionais integrantes dos Quadros Suplementares de Cargos constitui:

- I - do Poder Executivo, o Anexo I-C;
- II - da EMASA, o Anexo III-C.

Art. 6º Os cargos de carreira dos Quadros Permanentes e Suplementares do Poder Executivo, das Autarquias e das Fundações integram os seguintes grupos ocupacionais:

- I - Grupo Ocupacional Especialista - GE;
- II - Grupo Ocupacional Técnico - GT;
- III - Grupo Ocupacional Funcional - GF;
- IV - Grupo Ocupacional Operacional - GO;
- V - Grupo Ocupacional Base - GB.

§ 1º O Grupo Ocupacional Especialista - GE compreende os cargos cujas funções requerem conhecimentos teóricos e práticos e formação de Ensino Superior.

§ 2º O Grupo Ocupacional Técnico - GT compreende os cargos que exigem conhecimentos profissionais, com qualificação técnica de Ensino Médio.

§ 3º O Grupo Ocupacional Funcional - GF compreende os cargos que exigem formação de Ensino Médio.

§ 4º O Grupo Ocupacional Operacional - GO compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental completo.

§ 5º O Grupo Ocupacional Base - GB compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental incompleto.

CAPÍTULO II

DA POLÍTICA NORTEADORA DO PCCR

Art. 7º A política norteadora do PCCR do Poder Executivo, das Autarquias e das Fundações, 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 serviço público municipal;
- VI - criar estrutura de cargos e manuais de ocupações para contemplar os fluxos funcionais das esferas da estrutura administrativa municipal;
- VII - buscar a equidade interna na estrutura organizacional da administração pública 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 PROCESSO DE ESTRUTURAÇÃO DAS CLASSES DE CARGOS DE CARREIRA

Art. 8º A estruturação das classes de cargos de carreira dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal do Poder Executivo da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações, resultante de avaliação sobre a natureza, o grau de responsabilidade e complexidade, bem como as peculiaridades de cada cargo, observa os seguintes fatores:

- I - instrução;
- II - iniciativa/complexidade;
- III - supervisão recebida;
- IV - esforço mental e visual;
- V - impacto dos erros;
- VI - responsabilidade por contatos;
- VII - responsabilidade por patrimônio;
- VIII - responsabilidade por supervisão exercida;
- IX - ambiente de trabalho;
- X - riscos/segurança.

Parágrafo Único - Os valores dos padrões de vencimento dos cargos, componentes das classes são fixados por ordem crescente da pontuação final dos fatores de avaliação previstos neste artigo, observados, ainda, os requisitos para a investidura nos cargos e a realidade mercadológica.

CAPÍTULO IV

DO PROVIMENTO DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 9º 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 portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo de carreira cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras.

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

mundialmente estabelecidos, e que constituam inferioridade que implique grau acentuado de dificuldade para integração social.

Art. 10. Os cargos públicos se classificam em cargos de carreira de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão, estes estabelecidos em legislação própria.

CAPÍTULO V DOS CARGOS DE CARREIRA

Art. 11. Os cargos de carreira, de provimento efetivo, constantes dos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações, 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 1.069, de 09 de julho de 1991 e alterações – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Balneário Camboriú.

Art. 12. O provimento dos cargos de carreira no âmbito do Poder Executivo da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações, dar-se-á, por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal e dos dirigentes das Entidades, ou por ato de preposto definido em lei.

Art. 13. São assegurados aos servidores integrantes dos Quadros Suplementares os mesmos direitos dos que integram os Quadros Permanentes de Pessoal.

Art. 14. Os valores dos padrões de vencimento dos cargos de carreira são os constantes dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal, previstos nos Anexos de que trata o art. 2º desta Lei.

CAPÍTULO VI DAS CARREIRAS

Art. 15. O ingresso do servidor na carreira dar-se-á no padrão inicial de vencimento, "A", da faixa de vencimento I (I-A), do cargo para o qual foi concursado.

Art. 16. Para os efeitos desta Lei, compreende-se como:

- I - vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei;
- II - vencimentos: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente;
- III - remuneração: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente e temporário.

Art. 17. Os vencimentos dos servidores públicos do Poder Executivo da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações, 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 VII DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 18. O desenvolvimento da carreira do servidor efetivo dar-se-á por meio das promoções horizontal e vertical.

Art. 19. É proibida qualquer promoção ao servidor que não atender às exigências previstas neste Capítulo e

que possibilite avançar padrão de vencimento, que não seja o imediatamente posterior àquele que estiver enquadrado.

SEÇÃO I DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 20. Promoção horizontal é a passagem do servidor efetivo, integrante dos Grupos Ocupacionais previstos no art. 6º desta Lei, de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, na mesma faixa de vencimento, observados:

- I - os interstícios e percentuais previstos nos Anexos de que trata o art. 2º desta Lei;
- II - a obtenção de conceito positivo na média das avaliações anuais de desempenho ocorridas no interstício;
- III - a participação em cursos de áreas afins ao cargo que ocupa.

§ 1º Não alcançado o conceito positivo mínimo, previsto no inciso II deste artigo, a média será recalculada por ocasião da avaliação subsequente, descartada a avaliação de menor pontuação realizada no interstício, e assim sucessivamente, até o servidor atingir o conceito mínimo necessário para obter direito à promoção.

§ 2º Na hipótese do § 1º deste artigo, será iniciada a contagem de novo interstício, no mês subsequente àquele em que o servidor alcançar o conceito mínimo, necessário para obter a promoção.

§ 3º Os servidores penalizados em sindicância ou processo administrativo disciplinar, no interstício da avaliação, não integrarão a lista dos avaliados, para efeito da concessão da promoção horizontal.

Art. 21. Para efeito da promoção de que trata o artigo 20 desta Lei, será considerada a participação do servidor em cursos de formação, com carga horária mínima total de:

- I - 80 (oitenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Especialista - GE;
- II - 60 (sessenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Técnico - GT;
- III - 50 (cinquenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Funcional - GF;
- IV - 40 (quarenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Operacional - GO;
- V - 30 (trinta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Base - GB.

§ 1º As horas de curso que ultrapassarem a carga horária mínima exigida para o interstício não serão aproveitadas para novas promoções.

§ 2º Os servidores que participarem de cursos realizados pela Administração Municipal, poderão, após certificação, averbá-los para fins de promoção.

§ 3º Aos servidores que, convocados pela Administração Municipal, ministrarem cursos de atualização e aperfeiçoamento para outros servidores ou empregados públicos municipais de Balneário Camboriú, SC, ou ainda, para a comunidade local, fica assegurado o direito de averbar 50% (cinquenta por cento) da carga horária ministrada, para fins de promoção.

§ 4º A Secretaria Municipal de Gestão Administrativa fica autorizada a criar comissão(ões) de treinamento e desenvolvimento com o intuito de formar cursos de atualização e aperfeiçoamento e para a comunidade local, à serem ministrados por servidores efetivos do município de Balneário Camboriú/SC.

§ 5º Ato do Secretário Municipal de Gestão Administrativa estabelecerá as formas de convocação, registro e certificação dos cursos de atualização e aperfeiçoamento e dos cursos para a comunidade local.

Art. 22. O servidor afastado nos termos dos artigos 28, 98 e no caso das licenças previstas no artigo 132, da Lei 1.069/91, não será prejudicado para fins de obtenção de promoção horizontal se, no período do afastamento e/ou licença, tiver preenchido os requisitos exigidos no art. 20 desta Lei.

Parágrafo Único - Os cursos de atualização e aperfeiçoamento realizados no período do afastamento e/ou licença deverão ser relacionados ao cargo efetivo.

Art. 23. O servidor estável, no exercício de cargo em comissão 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 horizontal.

Parágrafo Único - Os cursos de atualização e aperfeiçoamento realizados no período do exercício do cargo em comissão deverão ser relacionados:

- I - 50% (cinquenta por cento) às atribuições do cargo efetivo;
- II - 50% (cinquenta por cento) àquelas do cargo em comissão.

Art. 24. Ainda serão considerados como de efetivo exercício, para efeito da promoção horizontal, durante o interstício, os afastamentos previstos no artigo 28, 98, e as licenças previstas no art. 132, da Lei 1.069, de 09 de julho de 1.991.

Art. 25. O acréscimo pecuniário decorrente de cada promoção horizontal será de 1% (um por cento), calculado sempre sobre o valor da faixa de vencimento "I", do padrão de vencimento "A", do cargo efetivo do servidor, devido:

- I - automaticamente, no mês subsequente ao término do interstício, se o servidor preencher os requisitos previstos nos incisos II e III do art. 20 desta Lei;
- II - a contar da data de protocolização do requerimento, se o servidor preencher o requisito previsto no inciso III do art. 20 desta Lei, após o término do interstício;
- III - no mês subsequente à data em que o servidor alcançar o conceito mínimo necessário na avaliação de desempenho.

Art. 26. O período aquisitivo para obtenção de nova promoção horizontal iniciará a partir do dia seguinte ao da promoção anterior.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 27. Promoção vertical é a passagem do servidor para a faixa de vencimento imediatamente superior na carreira, observada a conclusão de:

I - para os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Especialista - GE, a conclusão de:

a) curso de pós-graduação, em nível de especialização, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou pelo Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

b) segundo curso de pós-graduação em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, ou em nível de mestrado, conforme legislação educacional vigente, afins ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou pelo Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

c) curso de pós-graduação, em nível de mestrado, ou em nível de doutorado, conforme legislação educacional vigente, afins ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho

Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I.

II - para os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Técnico - GT, a conclusão de:

a) curso de graduação, em nível superior, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

b) curso de pós-graduação, em nível de especialização, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

c) segundo curso de pós-graduação, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, ou em nível de mestrado, conforme legislação educacional vigente, afins ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I.

III - para os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Funcional - GF, a conclusão de:

a) curso de formação educacional de nível técnico ou curso superior de graduação, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

b) segundo curso de graduação, em nível superior, ou curso de pós-graduação, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, ambos conforme legislação educacional vigente, afins ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

c) segundo curso de pós-graduação, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, ou mestrado, ambos conforme legislação educacional vigente, afins ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação e/ou Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I.

IV - para os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Operacional - GO, a conclusão de:

a) curso de formação educacional de nível médio, conforme legislação vigente, reconhecido pela Secretaria Municipal de Educação ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

b) curso de formação educacional de nível técnico ou curso superior de graduação, conforme legislação vigente, afins ao cargo que ocupa, reconhecido pela Secretaria Municipal de Educação, Conselho Estadual de Educação, ou Ministério da Educação, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

c) segundo curso de graduação, em nível superior, ou pós-graduação em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, conforme legislação educacional vigente, afins ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação e/ou

Conselhos das Profissões Regulamentadas, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I.

V - para os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional da Base - GB, a conclusão de:

a) curso de formação educacional de nível fundamental, conforme legislação vigente, reconhecido pela Secretaria Municipal de Educação e/ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

b) curso de formação educacional de nível médio, conforme legislação vigente, reconhecido pela Secretaria Municipal de Educação ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I;

c) curso de formação educacional de nível técnico, ou curso superior de graduação, conforme legislação vigente, reconhecido pela Secretaria Municipal de Educação, Conselho Estadual de Educação, ou Ministério da Educação, afins ao cargo que ocupa, com acréscimo pecuniário vertical de 4% (quatro por cento), calculado sobre o seu padrão de vencimento da faixa de vencimento I.

§ 1º As alíneas a, b e c, dos incisos I a V, do caput, não apresentam uma ordem sequencial obrigatória para obtenção da promoção vertical.

§ 2º Serão consideradas as titulações adquiridas pelo servidor antes ou depois do ingresso no Município, nas Autarquias e nas Fundações, após conclusão e aprovação do estágio probatório.

§ 3º A Administração municipal recenseará os títulos acadêmicos de seus servidores estáveis até 1 (um) ano após o início de vigência da presente Lei.

§ 4º A primeira promoção vertical, decorrente da passagem da faixa de vencimento I para a faixa de vencimento II, será devida a quem de direito a partir de 1 (um) ano após o início de vigência desta Lei.

§ 5º A segunda promoção vertical, decorrente da passagem da faixa de vencimento II para a faixa de vencimento III, será devida a quem de direito após o prazo mínimo de 3 (três) anos da concessão da promoção vertical anterior.

§ 6º A terceira promoção vertical, decorrente da passagem da faixa de vencimento III para a faixa de vencimento IV, será devida a quem de direito após o prazo mínimo de 3 (três) anos da concessão da promoção vertical anterior.

Art. 28. Será considerado para efeito de promoção vertical, o título cuja afinidade, com o cargo de carreira ocupado, seja previamente apreciada e aprovada pela Comissão de que trata o Capítulo VIII desta Lei.

Art. 29. O acréscimo pecuniário decorrente da promoção vertical será devido a partir do mês subsequente ao de protocolização do requerimento, acompanhado de certificado de conclusão de curso e grade curricular, se o servidor preencher o requisito do art. 27 desta Lei.

Art. 30. O servidor estável poderá acessar a promoção vertical durante o exercício de cargo em comissão no serviço público municipal de Balneário Camboriú, bem como, nas hipóteses dos afastamentos previstos no artigo 28, 98, e das licenças previstas no art. 132, da Lei 1.069, de 09 de julho de 1.991.

Parágrafo Único - A formação concluída no período do exercício de cargo em comissão deverá estar relacionada às atribuições do cargo efetivo e não àquelas do cargo em comissão.

SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 31. A avaliação de desempenho para fins da promoção horizontal será realizada anualmente, e regulamentada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º O servidor perderá o direito a avaliação de desempenho se permanecer afastado do exercício do cargo efetivo, durante a periodicidade da avaliação, por período igual ou superior a 3 (três) meses, exceto no exercício do cargo em comissão.

§ 2º Se a administração pública não proporcionar a realização da avaliação de desempenho aos servidores, esta será considerada positiva, com conceito máximo, naquele ano.

§ 3º O servidor que na época da avaliação de desempenho estiver exercendo cargo comissionado ou função gratificada receberá, automaticamente, o conceito mínimo necessário para concorrer à promoção horizontal.

SEÇÃO IV DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 32. Fica mantido o Adicional por Tempo de Serviço de que trata o artigo 96, do Estatuto dos Servidores Público (Lei nº 1.069/91), concedido ao funcionário estável a cada 3 (três) anos de efetivo exercício, em valores pecuniários crescentes aritmeticamente em 10% (dez por cento) do vencimento do respectivo cargo efetivo. Cada Adicional por Tempo de Serviço, para os servidores que ingressarem no serviço público municipal de Balneário Camboriú após o início de vigência da presente Lei, terá sempre como base de cálculo o valor constante na faixa de vencimento "I", padrão de vencimento "A" (I-A) do cargo efetivo do servidor.

§ 1º - Para os atuais servidores efetivos, cada Adicional por Tempo de Serviço, previsto na Lei 1.069, de 09 de julho de 1991, terá sempre como base de cálculo o valor do padrão de vencimento, da faixa de vencimento, do qual o servidor for enquadrado, de acordo com as normas gerais de enquadramento, prevista no Capítulo XI desta Lei.

§ 2º - Para os servidores que obtiveram direito de incorporação pelas Leis Municipal 843/1988, 1.462/1995 e/ou 2.120/2002, o Adicional por Tempo de Serviço de que trata o disposto no art. 96 da Lei 1.069/1991 e no caput deste artigo, incide também sobre o valor agregado.

SEÇÃO V DA GRATIFICAÇÃO POR ALCANCE DE METAS

Art. 33. Fica instituída para o cargo de Médico a gratificação por alcance de metas, nas seguintes condições:

I - Para o Médico que executa uma jornada de 10 (dez) horas semanais, fica estabelecida a meta de 176 (cento e setenta e seis) atendimentos no mês para que o servidor obtenha direito à gratificação por alcance de metas;

II - Para o Médico que executa uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, fica estabelecida a meta de 352 (trezentos e cinquenta e dois) atendimentos no mês para que o servidor alcance direito à gratificação por alcance de metas;

III - Para o Médico que executa uma jornada de 30 (trinta) horas semanais, fica estabelecida a meta de 528 (quinhentos e vinte e oito) atendimentos no mês para que o servidor alcance o direito à gratificação por alcance de metas;

IV - Para o Médico que executa uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais, fica a estabelecida a meta de 704 (setecentos e quatro) atendimentos no mês, para que o servidor alcance o direito à gratificação por alcance de metas.

§ 1º Os valores das gratificações decorrentes do alcance das metas atingidas pelos Médicos que executam as jornadas semanais de trabalho são as que constam do Anexo VI.

§ 2º Ato próprio da Secretaria Municipal de Saúde definirá a forma de controle do número de atendimentos por Médico do serviço público municipal de Balneário Camboriú/SC.

§ 3º Sobre a gratificação por alcance de metas incidirá contribuição previdenciária.

§ 4º Somente será incorporada para fins de aposentadoria a gratificação por alcance de metas cujo servidor tenha, sobre ela, recolhido contribuição previdenciária por 10 (dez) anos, a qual será calculada sobre a média das contribuições do período.

CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO DO CPCCR

Art. 34. O Poder Executivo constituirá e designará, por ato próprio, Comissão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - CPCCR, composta por 5 (cinco) membros, sendo 3 (três) deles, obrigatoriamente, servidores efetivos integrantes do serviço público municipal de Balneário Camboriú.

Parágrafo Único - Em caso de motivada necessidade, poderão ser criadas subcomissões, obedecidos os requisitos previstos no caput deste artigo.

Art. 35. A CPCCR será composta por 1 (um) presidente, 1 (um) secretário, 1 (um) relator e mais 2 (dois) membros permanentes, todos com direito a voto.

§ 1º A presidência deverá ser ocupada, obrigatoriamente, pelo Diretor da Divisão de Gestão de Pessoas, da Secretaria Municipal de Gestão Administrativa.

§ 2º Entre os 3 (três) servidores efetivos que compuserem a CPCCR, um deles deverá ser, obrigatoriamente, ocupante do cargo de Procurador Municipal.

Art. 36. A constituição da CPCCR e das subcomissões deverá ser renovada a cada 2 (dois) anos, sendo vedada a recondução total de seus membros.

Art. 37. Será de competência da CPCCR:

- I - realizar o enquadramento dos servidores abrangidos por esta Lei;
- II - receber os requerimentos de promoções horizontal e vertical, tanto dos servidores da Administração Direta, excluídos os do Magistério Público Municipal e os da Guarda Municipal, quanto os das Autarquias e das Fundações;
- III - avaliar se os requisitos legais para autorizar as promoções horizontal e vertical estão sendo observados;
- IV - decidir sobre a concessão da promoção e encaminhar os processos ao setor competente;
- V - receber e decidir os pedidos de revisão de enquadramento.

Art. 38. A CPCCR terá o prazo de 90 (noventa) dias a contar da data do protocolo para decidir sobre o requerimento da promoção.

Parágrafo Único - Por razão motivada poderá haver prorrogação do prazo, por igual período.

Art. 39. O servidor será notificado da decisão e poderá pedir reconsideração, por escrito, à CPCCR no prazo de 5 (cinco) dias úteis, da ciência da decisão.

Parágrafo Único - Do pedido de reconsideração, a Comissão ou as subcomissões terão o prazo de 10 (dez) dias, para decisão.

Art. 40. Da nova decisão, o servidor será novamente notificado, da qual caberá recurso escrito ao Secretário Municipal de Gestão Administrativa, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo Único - O Secretário Municipal de Gestão Administrativa terá o prazo de 30 (trinta) dias para decisão definitiva.

CAPÍTULO IX DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Art. 41. A jornada semanal de trabalho dos cargos de carreira é a prevista nos Anexos I, I-A, II, III, III-A, IV, V, VI e VI-A desta Lei.

§ 1º Os padrões de vencimento são proporcionais à carga horária dos cargos constantes em cada classe.

§ 2º A jornada semanal de trabalho do cargo de Telefonista, constante da classe 1, do Anexo I, da presente Lei, é de 30 (trinta) horas.

Art. 42. Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal autorizar a extensão ou redução temporária da jornada semanal, observados os limites legais e os critérios de oportunidade e conveniência da Administração Municipal.

§ 1º O ato que autoriza a extensão ou redução de jornada deverá acompanhar a proporcionalidade na remuneração.

§ 2º Para os ocupantes do Grupo Especialistas, da área da saúde nos cargos de Médico, Cirurgião Dentista, Enfermeiro, Fonoaudiólogo, Fisioterapeuta, Assistente Social, Psicólogo, Nutricionista, Médico Veterinário, Terapeuta Ocupacional e Farmacêutico:

I - contratados com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 10 (dez) horas para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional;

II - contratados com carga horária de 30 (trinta) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 7,5h (sete horas e meia) para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional;

III - contratados com carga horária de 20 (vinte) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 5 (cinco) horas, para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - contratados com carga horária de 10 (dez) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 2 (duas) horas, para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional;

CAPÍTULO X DA MANUTENÇÃO DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL

Art. 43. Cargos poderão ser criados, transformados e modificados nos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, das Autarquias e das Fundações, observadas as disposições deste PCCR.

§ 1º As Secretarias e os órgãos de igual nível hierárquico, as Autarquias e as Fundações poderão propor a criação de novos cargos, sempre que necessário.

§ 2º A criação de novos cargos e sua estruturação poderá determinar a ampliação do número de classes fixadas nos Anexos I, II, III, IV, V e VI desta Lei.

Art. 44. Da proposta de criação de cargos deverá constar:

I - denominação, quantitativo, padrão de vencimento, jornada semanal de trabalho, atribuições e requisitos de instrução para provimento dos cargos;

II - justificativa.

Art. 45. O padrão de vencimento dos novos cargos será definido, observadas as disposições do Capítulo III desta Lei.

Art. 46. A Secretaria Municipal de Gestão Administrativa analisará as propostas e verificará a conveniência legal e administrativa para a criação dos cargos.

§ 1º - Aprovada a criação dos cargos, justificadamente, pela Secretaria Municipal de Gestão Administrativa, as propostas serão enviadas ao Chefe do Poder Executivo Municipal, para decisão.

§ 2º - Qualquer modificação, transformação ou criação de cargos, deverá ser feita por legislação específica a ser aprovada pelo Poder Legislativo Municipal.

CAPÍTULO XI DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 47. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo serão enquadrados nos cargos previstos nos Anexos I, I-A, II, III, III-A, IV e V desta Lei, no prazo de 90 (noventa) dias, a partir de sua vigência, observadas as disposições deste Capítulo.

Art. 48. 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:

do Poder Executivo, que constitui o Anexo I-D;

do BCPREVI, que constitui o Anexo II-B;

da EMASA, que constitui o Anexo III-D;

da FCBC, que constitui o Anexo IV-B;

da FMEBC, que constitui o Anexo V-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. 49. Fica garantido ao servidor regido por esta Lei o acréscimo mínimo de 7,00% (sete por cento) sobre o seu vencimento recebido no mês de referência novembro/2011, decorrente do resultado da lei que definir a revisão e o reajuste geral anual do vencimento dos servidores públicos municipais de Balneário Camboriú para o ano de 2.012, somado ao enquadramento, na forma prevista neste capítulo.

Art. 50. Os atos de enquadramento dos atuais servidores para os Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal, criados por esta Lei, serão expedidos pelo Poder Executivo.

Art. 51. O servidor enquadrado ocupará, na faixa de vencimento do novo cargo, o padrão cujo vencimento seja igual ao do cargo que estiver ocupando.

§ 1º Não havendo coincidência entre os vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior.

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

§ 3º Fica assegurado ao servidor ocupante de cargo de carreira enquadrado na forma do parágrafo anterior o acesso à promoção horizontal e à promoção vertical, observados os requisitos previstos entre os artigos 20 à 26 e 27 à 30, respectivamente.

Art. 52. As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma deste Capítulo serão devidas a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 53. O servidor poderá requerer à CPCCR ou à subcomissão a revisão do enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, mediante petição fundamentada.

§ 1º A Comissão terá o prazo de 15 (quinze) dias para emissão de parecer, e ciência ao servidor.

§ 2º O servidor será notificado da decisão e poderá pedir, fundamentadamente, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a reconsideração da decisão, à CPCCR ou à subcomissão, que terá 15 (quinze) dias para nova decisão.

§ 3º Da decisão sobre o pedido de reconsideração, o servidor será novamente notificado e poderá, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, recorrer, de forma fundamentada, ao Secretário Municipal de Gestão Administrativa, a quem caberá decisão definitiva, em 30 (trinta) dias.

§ 4º Em caso de provimento do pedido de revisão, os efeitos da decisão serão retroativos à data de início de vigência do enquadramento.

CAPÍTULO XII DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 54. Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal e dos dirigentes das Autarquias e das Fundações, observada a legislação específica de cada Entidade.

Art. 55. O servidor de carreira, que for nomeado para cargo comissionado, poderá optar entre a remuneração da função para a qual foi nomeado ou aquela do cargo efetivo.

§ 1º Se o servidor optar pela remuneração do cargo em comissão, durante o seu exercício, receberá apenas a remuneração relativa ao cargo em comissão.

§ 2º Ao servidor efetivo que optar pela remuneração do cargo em comissão, em nenhuma hipótese, esta será incorporada no todo ou em parte, aos vencimentos do cargo efetivo.

CAPÍTULO XIII DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 56. As funções gratificadas são de livre designação do Prefeito Municipal e dos dirigentes das Autarquias e Fundações e serão definidas e reguladas por lei própria.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 57. O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários ao cumprimento desta Lei, auxiliado, no que couber, pelos Secretários Municipais, Gestores Municipais e dirigentes das Autarquias e das Fundações, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado de sua publicação.

Art. 58. Serão automaticamente extintos os cargos pertencentes aos Quadros Suplementares de Pessoal, previstos no Anexo I-A, quando vagarem.

Art. 59. Os cargos e carreiras dos profissionais do Magistério Público Municipal, os servidores contratados em caráter temporário, os empregos públicos e a Guarda Municipal são instituídos e regulados por leis próprias.

Parágrafo Único - Os vencimentos dos servidores contratados em caráter temporário não sofrerão qualquer alteração em decorrência do início de vigência da presente Lei.

Art. 60. Fica mantida a Licença Prêmio de que trata o art. 158 da Lei nº 1.069/91 - Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo Único - Após cada quinquênio de efetivo exercício em cargo público do município, o funcionário fará jus à licença especial denominada Licença Prêmio, de 3 (três) meses, com os direitos e vantagens do seu cargo efetivo, desde que no período aquisitivo não registre mais de 30 (trinta) faltas injustificadas ao trabalho.

Art. 61. Fica revogado o adicional por merecimento previsto nos arts. 90 a 95 da Lei nº 1.069, de 09 de julho de 1991 e alterações.

Art. 62. 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.

Art. 63. Verificado o interesse da Administração Pública quanto a economicidade e melhor funcionamento dos setores da municipalidade, visando atender melhor a população e buscando melhorar a sua eficiência, fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a continuar as negociações com os profissionais da saúde da rede municipal, e entendendo ser possível, atender o que segue:

- I - correção do PCCR das remunerações propostas à realidade de carga horária vigente;
- II - manutenção da isonomia salarial entre médicos e dentistas, observando-se o seguinte:

a) piso salarial de R\$ 3.362,57 (três mil, trezentos e sessenta e dois reais e cinquenta e sete centavos) para uma carga horária de 30 (trinta) horas para todos os profissionais de nível superior (Assistentes Sociais, Bioquímicos, Enfermeiros, Farmacêuticos, Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Médicos Veterinários, Nutricionistas, Psicólogos e Terapeutas Ocupacionais), tendo em vista a verossimilhança entre a natureza, o grau de responsabilidade de todos os atos próprios de todos os profissionais da área da saúde em nível superior, dentro de seus escopos de trabalho, para que sejam adequados aos itens desta Lei onde citam a instrução, iniciativa-complexidade, supervisão recebida, esforço mental e visual, impacto dos erros, responsabilidade por contatos, responsabilidade por patrimônio, responsabilidade por supervisão exercida, ambiente de trabalho e risco-segurança, especificados nos incisos I a X do art. 8º desta Lei.

b) piso salarial de R\$ 3.362,57 (três mil, trezentos e sessenta e dois reais e cinquenta e sete centavos) para uma carga horária de 20 (vinte) horas para os ocupantes dos cargos de médico e dentista, adotando-se a proporcionalidade para as demais cargas horárias de 10 (dez), 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas, e podendo,

ainda, ser concedida uma gratificação no valor de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais) para todas as cargas horárias, em virtude da especificidade destas duas categorias.

Art. 64. Por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, os Anexos constantes no art. 2º desta Lei, serão atualizados, sempre que houver alteração em qualquer dos itens previstos no art. 4º desta Lei.

Art. 65. As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento do Município.

Art. 66. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2012 e somente após a aplicação da lei que conceder a revisão e o reajuste geral anual para o ano de 2012.

Balneário Camboriú (SC), 04 de abril de 2012.

EDSON RENATO DIAS
Prefeito Municipal