



*ESTADO DE SANTA CATARINA
CAMARA MUNICIPAL DE MAJOR VIEIRA
CNPJ 83-528-638/0001-27*

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDÇÃO

REDAÇÃO FINAL DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 11/2017.

*“DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO
DOS SERVIDORES DA AUTARQUIA DO HOSPITAL MUNICIPAL DE
MAJOR VIEIRA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”*

A Câmara de Vereadores de Major Vieira (SC) aprovou a seguinte

TITULO I

DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a reorganização do Quadro de Servidores da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, criados pela Lei nº. 979 de 01 de maio de 1.993 e alterado pela Lei nº. 1.021, de 1 de julho de 1.993 e Lei nº. 1.043 de 25 de outubro de 1.993 e respectivas legislações complementares.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, obedece ao regime do Estatuto dos Servidores Públicos integrantes dos quadros de pessoal dos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, das Autarquias e das Fundações Públicas e à estrutura estabelecida nesta Lei Complementar e seus anexos.

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira - PCCR é fundamentado nos seguintes princípios

I - o quantitativo restrito às reais necessidades da estrutura organizacional;

II - legalidade e segurança jurídica;

III - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;

IV- a qualidade, a produtividade e a profissionalização dos serviços públicos prestados pelos Servidores da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira;

V - o crescimento funcional baseado no mérito próprio, mediante a adoção do sistema de avaliação de desempenho;

VI - os vencimentos compatíveis com as funções.

Art. 4º O sistema de carreiras de que trata esta Lei Complementar estabelece a sucessão ordenada de posições que permitirá a evolução funcional do servidor no serviço público municipal segundo as seguintes premissas:

I - identidade entre o potencial profissional e o nível de desempenho exigido no exercício das funções;

II - competência profissional identificada com a carreira e a realização pessoal;

III - salário justo e compatível com a complexidade do cargo e a capacitação, experiência e especialização requeridas para o desempenho da função.

CAPÍTULO II

DA POLÍTICA SALARIAL

Art. 5º O objetivo da política salarial para dos Servidores Efetivos da Autarquia do Hospital

Municipal de Major Vieira é manter a remuneração, em razão de perdas decorrentes da desvalorização da moeda e incentivar o aumento da produtividade.

Art. 6º As remunerações dos servidores somente poderão ser fixadas ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, com revisão no mês de maio de cada ano, observando sempre as disponibilidades de recursos e os limites de despesa com pessoal determinados pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo único. A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

Art. 7º A concessão de vantagens pecuniárias, o aumento de remuneração, a criação de cargos ou alteração da estrutura de carreiras, bem como a admissão de pessoal a qualquer título, pela Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, fica condicionados existência de dotação orçamentária prévia, suficiente para atender às projeções das despesas de pessoal e dos acréscimos dela decorrentes.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 8º São adotados, para fins de aplicação desta Lei Complementar, os seguintes conceitos básicos:

I - *adicional: vantagem pecuniária que retribui situações referentes ao desempenho de atribuições especiais em caráter continuado;*

II - *cargo efetivo: conjunto de deveres, responsabilidades e atribuições cometidas ao servidor submetido ao regime jurídico estatutário, com provimento decorrente de aprovação em concurso público;*

III - *cargo em comissão: conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia, assessoramento ou assistência de órgãos, entidades ou unidades organizacionais da administração pública municipal e de provimento em confiança;*

IV - *carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de passagens a níveis imediatamente superiores, no cargo do servidor;*

V - *função: ocupação, ofício ou profissão, com complexidade de tarefas, responsabilidades e atribuições inerentes ao cargo público;*

VI - *função de confiança: exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, a serem preenchidos por servidores de carreira,*

condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de chefia, direção, coordenação e assessoramento;

VII - *gratificação: vantagem pecuniária temporária que remunera o exercício da função em local, condições anormais de trabalho ou em razão da situação excepcional em que um serviço comum é executado ou prestado;*

VIII - *grupo funcional: agrupamento de cargos escalonados segundo a graduação em níveis de escolaridade e requisitos de capacitação;*

IX - *interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à promoção;*

X - *nível: indicativo da posição salarial em que o servidor poderá estar, de acordo com o cargo, segundo escala hierárquica definida pela habilitação escolar e tempo de desempenho funcional;*

XI - *padrão salarial: identidade da retribuição dos cargos que aponta a escala de valores dos vencimentos segundo o cargo, grau de escolaridade, tempo de serviço, identificada pelo cruzamento da referência com o nível;*

XII - *plano de carreira: instrumento de gestão consistente na reunião de normas, princípios e diretrizes que regulam o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma carreira;*

XIII - *progressão funcional: movimentação do servidor de um nível para outro superior, na tabela de vencimento própria a que pertence, atendidos os requisitos de tempo e nível de escolaridade;*

XIV - *promoção: passagem do servidor de uma referência para outra, na tabela de vencimento própria a que pertence, em razão do desempenho profissional e tempo de serviço;*

XV - quadro de pessoal: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição Federal;

XVI - referência: identifica a posição do cargo na escala salarial que determina os valores dos vencimentos segundo o tempo de serviço do ocupante do cargo;

XVII - remuneração: total da retribuição pecuniária mensal recebida pelo servidor e correspondente ao somatório do vencimento e vantagens pecuniárias de caráter pessoal, funcional, indenizatória ou acessória devida de conformidade com leis ou regulamento;

XVIII - servidor: pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo e função pública;

XIX - tabela de vencimentos: conjunto dos padrões salariais, hierarquicamente organizados para identificação dos valores dos vencimentos básicos dos cargos efetivos do Plano de Cargos, Carreiras, e Remuneração;

XX - vencimento: retribuição pecuniária mensal devida ao servidor pelo exercício do cargo ou função, conforme símbolo, padrão, nível e valores fixados em lei.

TÍTULO II

DO SISTEMA DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURAÇÃO DO PLANO

Art. 9º A carreira será organizada em cargos, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigida, bem como a natureza e complexidade das atribuições a serem exercidas, e manterão correlação com as finalidades dos diversos setores que formam a estrutura organizacional da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, que atenderá à seguinte organização administrativa:

I - Grupo Funcional Básico: engloba cargos cuja exigência de habilitação é o nível fundamental incompleto ou completo de ensino compatível com o cargo, com atribuições relativas às atividades de apoio e serviços operacionais, auxiliar e especializado à realização de obras e serviços públicos e a execução dos serviços de manutenção de bens e instalações, de vigilância, limpeza e manutenção de áreas urbanas; prestação dos serviços de copa e cozinha, transporte terrestre e de operação de máquinas e equipamentos pesados utilizados em obras públicas e atividades afins.

II - Grupo Funcional Médio/Técnico: engloba cargos cujas atribuições estejam relacionadas ao suporte e execução de serviços técnicos administrativos às atividades-fim de órgãos e entidades municipais, de assessoramento, orientação, coordenação e execução das atividades meio da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, em suas várias modalidades, com

formação profissional em nível médio e/ou nível técnico de escolaridade na área de atuação.

III - Grupo Funcional Superior: engloba cargos cuja exigência de habilitação é a conclusão de nível superior de ensino, com habilitação específica e corresponde às atividades de natureza técnica ou científica de maior complexidade quanto ao planejamento, coordenação e execução de serviços e projetos, bem como à elaboração de estudos e pesquisas, laudos e pareceres que exijam formação ou habilitação específica.

Parágrafo único. Os cargos organizados formam grupos escalonados segundo a escolaridade e habilitação.

CAPÍTULO II

DOS CARGOS EFETIVOS E GRUPOS FUNCIONAIS

Art. 10. O Quadro de Servidores da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira será formado pelos cargos de provimento efetivos discriminados neste artigo, subdivididos nos seguintes grupos funcionais:

I - Grupo Funcional Básico;

II - Grupo Funcional de Nível Médio/Técnico;

III - Grupo Funcional de Nível Superior.

Art. 11. Os cargos são desdobrados em escala hierárquica própria, identificada pelo tempo de serviço no cargo ou pelo nível de escolaridade, com os percentuais constantes nas tabelas dos Anexos de XI a XIII, representados da seguinte forma:

I - pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E, F, G, H, I e J, identificadoras das referências e das posições para a Promoção Funcional por Antiquidade, ocupada dentro da mesma categoria e em sentido horizontal e o percentual incidirá sobre o vencimento-base do padrão de cada cargo, de forma não cumulativa correspondente a 3% (três por cento) entre cada classe, a partir do término do estágio probatório;

II - pelos níveis I, II e III, que identificam o valor do vencimento do cargo na escala hierárquica definida pela Progressão Funcional Vertical pela Escolaridade, na proporção de 5% (cinco por cento) do vencimento-base para cada nova escolaridade.

Parágrafo único. Os cargos são desdobrados em escala hierárquica própria e são identificada no ato de provimento dos cargos efetivos integrantes do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, que discriminará o cargo a ser ocupado, carga horária, escolaridade exigida, número de vagas e o padrão salarial correspondente, constante na tabela do Anexo V.

Art. 12. A cada cargo corresponde uma atribuição profissional, com tarefas e responsabilidades que serão atribuídos no ato de provimento inicial no cargo, constantes no Anexo IX.

Art. 13. São requisitos para o provimento nos cargos e exercícios das funções que integram o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração:

I - declaração de ensino fundamental incompleto ou certificado de conclusão do ensino fundamental ou equivalente, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível fundamental;

II - certificado de conclusão de ensino médio ou ensino médio técnico e habilitação legal específica, quando for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível médio/Técnico;

III - curso de graduação em nível superior e habilitação legal específica, quando for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior.

§ 1º O ingresso nos cargos integrantes do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira far-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos no primeiro padrão de vencimento da classe inicial do respectivo cargo.

§ 2º O concurso referido no § 1º deste artigo poderá ser realizado em 01 (uma) ou mais fases, incluindo curso de formação, quando julgado pertinente, conforme dispuser o edital do concurso e observada legislação pertinente.

§ 3º Os concursos públicos para provimento dos cargos efetivos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração poderão ser realizados por áreas de especialização referentes à área de formação do candidato, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 4º O edital de concurso público poderá exigir outros requisitos relacionados à habilitação ou habilidades para a seleção dos candidatos ao provimento dos cargos e exercício dos cargos.

CAPÍTULO III

DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Seção I

Dos Cargos em Comissão

Art. 14. A provisão dos Cargos em Comissão dar-se-á através de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo Municipal, de acordo com os cargos, carga horária, quantidades e vencimentos, constantes do Anexo VII e natureza, complexidade, descrições e atribuições descritas no Anexo X.

Parágrafo único. Os cargos em comissão serão denominados de Superintendente, Chefia, Direção, Coordenação e Assessoramento.

Art. 15. O servidor de provimento efetivo ao ser designado para exercer função de cargo em comissão, poderá optar pelo vencimento do cargo efetivo, acrescido de 50% (cinquenta por cento) do vencimento fixado para o cargo em comissão que irá ocupar.

Parágrafo único. Dispensado do cargo de comissão, sua remuneração será a proveniente do cargo de provimento efetivo de origem, com os acréscimos respectivos ao cargo efetivo, não gerando nenhum direito o exercício no cargo em comissão, para efeito de remuneração.

Seção II

Das Funções de Confiança

Art. 16. A Função de Confiança dar-se-á através de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo Municipal, de acordo com os cargos, e quantidades constantes do Anexo VIII e natureza, complexidade, descrições e atribuições descritas no Anexo X.

Art. 17. A Função de Confiança será exercida exclusivamente por servidor efetivo e será devida somente enquanto o servidor estiver ocupando o cargo em comissão, para o qual foi designado, cessando imediatamente no ato de sua exoneração.

Art. 18. Aos Cargos de Provimento em Comissão poderá ser outorgada gratificação pelo exercício de Função de Confiança, nas funções de Direção, Chefia, Coordenação e Assessoramento, de acordo com os percentuais constantes no anexo VIII, calculados sobre os vencimento-base do servidor efetivo.

Art. 19. Não é permitido o acúmulo de mais de uma função de confiança no âmbito da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira.

Art. 20. O servidor público municipal que receber a gratificação de função de confiança, não poderá receber adicional pela prestação de serviço extraordinário, insalubridade, periculosidade e adicional noturno. ¹

Parágrafo único. É vedada a incorporação de gratificação de função de confiança ao vencimento-base do servidor efetivo.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NO QUADRO PERMANENTE

Art. 21. Os cargos do Quadro Permanente são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.

§ 1º A investidura em cargo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei.

§ 2º As condições relativas às exigências de recrutamento e seleção dos candidatos a provimento nos cargos efetivos, bem como ao prazo de validade do concurso, serão fixadas no Edital de abertura do processo seletivo público.

§ 3º O concurso público terá por objetivo recrutar e selecionar candidatos para ocupar os cargos efetivos e exercício das funções que os compõem e terá como meta o provimento das vagas de acordo com as áreas de atuação e especialização das funções da convocação.

§ 4º As vagas oferecidas no concurso público serão identificadas, nominais e quantitativamente, por cargo, função e, quando for o caso, por habilitação profissional e terão o provimento efetivado na posição do vencimento base do cargo.

Art. 22. Serão reservadas nos concursos públicos 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas a pessoas portadoras de deficiência física, que serão empossados se atenderem aos requisitos exigidos para exercício da função e ficar comprovada a compatibilidade das atribuições da função com a deficiência de que são portadoras.

Parágrafo único. A classificação dos candidatos inscritos, na conformidade deste artigo, será em separado e assegurada aos aprovados a nomeação alternada, uma para o deficiente e outra para os demais candidatos, até que sejam nomeados todos os candidatos classificados para as vagas destinadas a essa modalidade de provimento.

Art. 23. O candidato nomeado será empossado após aceitar, formalmente, a função, atribuições, deveres e responsabilidades do cargo, mediante o compromisso de bem desempenhá-lo, em observância às leis, normas e regulamentos.

Seção I

Do Estágio Probatório

Art. 24. O servidor nomeado em virtude de aprovação em concurso público permanecerá em estágio probatório, por um período de 3(três) anos, e será avaliado em efetivo exercício, por comissão designada para esse fim, durante o qual serão apurados os requisitos necessários à confirmação do servidor no cargo para o qual foi nomeado tais como: eficiência, aptidão e a capacidade, dentre outros.

§ 1º Os critérios de avaliação do servidor em estágio probatório serão definidos em regulamento expedido por ato do Prefeito Municipal, observados os critérios dispostos no Estatuto dos Servidores Públicos de Major Vieira e normas regulamentares.

§ 2º O tempo de serviço prestado em um cargo não pode ser aproveitado para fins de transpor o período de estágio probatório de outro cargo, não sendo computável o tempo de serviço prestado em outra entidade, nem o período de exercício de função pública a título provisório.

TÍTULO III

DAS VANTAGENS E DOS DIREITOS DO SERVIDOR

Art. 25. As Vantagens e Direitos dos servidores são os constantes do Estatuto dos Servidores Públicos integrantes dos quadros de pessoal dos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, das Autarquias e das Fundações Públicas e de forma complementar no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Prefeitura Municipal de Major Vieira.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Da Evolução na Carreira

Art. 26. A Progressão Vertical é a passagem de uma Referência para outra superior, no cargo que ocupa, sendo classificada em:

I - Progressão Vertical por Evolução na Qualificação;

II - Progressão Vertical por Escolaridade.

§ 1º Os processos de Evolução na Carreira por Progressão Vertical por Evolução na Qualificação ocorrerão em intervalos de 3 (três) anos, beneficiando os servidores habilitados, considerando a carga horária exigida para a Evolução na Qualificação.

§ 2º Os processos de Evolução por Progressão Vertical por Escolaridade, ocorre anualmente, respeitados os limites desta Lei Complementar.

Art. 27. Em caso de empate na Progressão Vertical por Evolução na Qualificação será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Vertical;

II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - maior tempo de serviço no cargo;

IV - maior idade.

Seção II

Da Progressão Vertical por Escolaridade

Art. 28. A Progressão Vertical por Escolaridade é a passagem de uma Referência para outra superior, avançando até 2 (duas) referências no cargo, objeto do concurso público.

§ 1º A obtenção de escolaridade superior à exigida como requisito para o cargo dar-se-á da seguinte forma:

I - Grupo Funcional Básico:

a) Nível I - Ensino Fundamental Inicial (1º ao 5º ano) e/ou Ensino Fundamental Final (6º ao 9º ano);

b) Nível II - Ensino Médio e/ou Ensino Médio/Técnico; e

c) Nível III - Graduação em Ensino Superior, realizado em instituições de ensino credenciadas pelo Ministério de Educação ou por órgão por ele delegado.

II - Grupo Funcional Ensino Médio e/ou Ensino Médio/Técnico

a) Nível I - Ensino Médio e/ou Ensino Médio/Técnico;

b) Nível II - Graduação em Ensino Superior, realizado em instituições de ensino credenciadas pelo Ministério de Educação ou por órgão por ele delegado; e

c) Nível III - Pós-Graduação em nível de Aperfeiçoamento ou Especialização - Lato Sensu, realizado em instituições de ensino credenciadas pelo Ministério de Educação ou por órgão por ele delegado.

III

Grupo Funcional Superior:

a) Nível I - Graduação em Ensino Superior, realizado em instituições de ensino credenciadas pelo Ministério de Educação ou por órgão por ele delegado;

b) Nível II - Pós-Graduação em nível de Aperfeiçoamento ou Especialização - Lato Sensu, realizado em instituições de ensino credenciadas pelo Ministério de Educação ou por órgão por ele delegado;

c) Nível III - Pós-Graduação em nível de Mestrado ou Doutorado - Stricto Sensu, realizado em instituições de ensino credenciadas pelo Ministério de Educação ou por órgão por ele delegado.

§ 2º A primeira Progressão Vertical por Escolaridade ocorrerá a partir de 4 (quatro) anos de exercício efetivo estável e a segunda 1(um) ano após a primeira.

§ 3º Os títulos apresentados para fins de qualquer progressão ou ingresso na carreira só poderão ser utilizados uma única vez. 2

Art. 29. Na progressão de nível por nova escolaridade o servidor será enquadrado na mesma referência em que se encontra.

Art. 30. O adicional de incentivo progressão de nível por escolaridade será concedido aos servidores efetivos na proporção de 5% (cinco por cento) do vencimento-base para cada nova escolaridade, graduação ou titulação, superior à exigida para o cargo efetivo que ocupa, e são as constante na tabela do Anexo XI à XIII.

Art. 31. A progressão de que se trata esta seção será concedida uma vez que comprovada a nova escolaridade, com diploma registrado no órgão competente, acompanhado do respectivo histórico escolar, e o direito dar-se-á a partir do mês subsequente, após o requerimento instruído e protocolado no Recursos Humanos.

Seção III

Da Progressão Vertical por Evolução na Qualificação

Art. 32. A Administração Municipal e a Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, promoverá treinamentos para os servidores municipais, com o objetivo de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando qualificar a execução das atividades dos diversos órgãos.

Parágrafo único. As atividades de capacitação serão ministradas:

I - Diretamente pela Prefeitura, quando possível, com utilização de servidores de seu quadro e recursos humanos locais;

II - Mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no Município, atendidas à regulamentação de tais atividades traçadas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional da Secretaria de Administração e Gestão e os representantes da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, através do Programa de Evolução de Qualificação;

III - Através da contratação de pessoal qualificado e especializado para ministrar atividades de capacitação nas áreas de interesse da Administração.

Art. 33. O Servidor fará jus a Evolução da Qualificação por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ao apresentar no mínimo de 180 (cento e

oitenta) horas, agrupando verticalmente os cargos em 12 (doze) Referências Vertical, em cada uma das classes, identificadas pelos números de 1 a 12, diferenciados pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o vencimento base, a cada 3 (três) anos de exercício entre as mesmas, que serão utilizadas para Progressão Vertical.

Art. 34. Considera-se para a Progressão Vertical por Evolução na Qualificação os cursos de atualização, qualificação e/ou aperfeiçoamento e a participação em cursos de reciclagem ou aprimoramento, bem como congressos, seminários, palestras e eventos afins, os realizados por órgãos públicos ou privados.

§ 1º Os cursos de atualização, qualificação e/ou aperfeiçoamentos realizados pelo servidor deverão estar relacionados com as atribuições do seu cargo ou da sua área de atuação e ofertados pela Administração Municipal.

§ 2º Somente serão validados para a promoção os cursos concluídos e homologados no período aquisitivo da referida progressão, sendo desconsiderados eventuais saldos remanescentes para promoções ulteriores.

§ 3º Os cursos de aperfeiçoamento ou capacitação para atualização profissional, quando forem oportunizados e autorizados pela Administração Municipal e o seu afastamento será realizado sem prejuízo de sua remuneração.

§ 4º A Progressão Vertical por Evolução na Qualificação, será efetivado e realizado através dos representantes da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, com expedição das respectivas portarias pelo setor de Recursos Humanos, ao apresentar no mínimo de 180 (cento e oitenta) horas.

§ 5º O Servidor fará jus a Progressão Vertical por Evolução na Qualificação ao apresentar a soma dos cursos de no mínimo de 180 (cento e oitenta) horas na área de atuação ou formação profissional, que servem de subsídios para atuação no cargo que o servidor estiver desempenhando, cuja carga horária mínima deverá ser de 10 (dez) horas.

Art. 35. O acréscimo pecuniário decorrente da progressão vertical por Evolução na Qualificação, ocorrerá no mês de abril de cada ano, mesmo quando no exercício de função de confiança, e a abrirá edital definindo datas a contemplar os profissionais de acordo com o grupo funcional de lotação.

Parágrafo único. Somente serão computados e válidos os cursos viabilizados e autorizados pela representantes da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira.

Art. 36. Somente serão consideradas para fins da progressão vertical por Evolução na Qualificação, as titulações adquiridas pelo servidor depois do ingresso no concurso e respeitado o interstício após aprovação no Estágio Probatório.

Art. 37. São requisitos para a promoção, a serem cumpridos pelo titular de cargo efetivo integrante do Quadro de Profissionais da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, durante o período aquisitivo:

I - Encontrar-se em efetivo exercício;

II - Não ter mais do que 5 (cinco) faltas injustificadas registradas em ficha funcional, considerando-se injustificadas aquelas previstas em lei; e

III - Mediante a comprovação hábil e legal de conclusão de horas de aperfeiçoamento e/ou atualização.

Art. 38. Interrompem o exercício, para fins de progressão funcional vertical por Evolução de Qualificação:

I - o afastamento do servidor das atribuições específicas do cargo;

II - estiver em estágio probatório;

III - estiver preso, em virtude de decisão judicial transitada em julgado;

IV - for condenado, enquanto durar o cumprimento integral da pena, mesmo com a concessão de suspensão ou livramento condicional, nos termos da legislação processual penal;

V - estiver em licença para exercer cargo eletivo;

VI - estiver à disposição de órgãos e entidades que não pertençam à estrutura Autárquica e Fundacional Municipal; e

VII - estiver aposentado.

Art. 39. Fica criada a Comissão Permanente de Progressão Vertical por Evolução na Qualificação.

§ 1º Compete à Comissão Permanente de Progressão Vertical por Evolução na Qualificação:

I - julgar os recursos dos servidores referentes aos resultados da Progressão Vertical por Evolução na Qualificação quanto a vícios formais do processo;

II - julgar os recursos provenientes da análise dos documentos comprobatórios dos cursos e eventos, para fins de Progressão Vertical por Evolução na Qualificação.

§ 2º A Comissão Permanente de Avaliação Funcional no julgamento dos recursos poderá, a qualquer tempo, utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado, bem como realizar diligências junto às unidades e chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

Art. 40. O recurso referido no inciso I, do § 1º do artigo anterior deve ser protocolizado em até 03 (três) dias úteis, contados da ciência do resultado da Progressão Vertical por Evolução na Qualificação pelo servidor.

Art. 41. A Comissão de Recursos para a Progressão Vertical por Evolução na Qualificação será nomeada, por portaria, pelo responsável pela Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira.

§ 1º A Comissão será composta por 03 (três) membros titulares, sendo no mínimo 03 (três) servidores efetivos estáveis e 03 (três) membros efetivos suplentes.

§ 2º A Comissão será presidida pelo responsável da Autarquia Municipal do Hospital Municipal de Major Vieira.

§ 3º A Comissão será assessorada, quando requisitado, pelo representante da Assessoria Jurídica.

Seção IV

Da Habilitação e dos Limites

Art. 42. Está habilitado a obter a Progressão Vertical por Evolução na Qualificação o servidor:

I - efetivo e estável;

II que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão nos últimos 03 (três) anos.

Art. 43. Para a Progressão Vertical por Evolução na Qualificação devem ser obedecidas as seguintes condições e limites:

I - o servidor deverá cumprir o interstício de 03 (três) anos na referência em que se encontra;

II - não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical por Escolaridade no exercício.

Parágrafo Único. A progressão referida no caput deste artigo fica limitada em 20% (vinte por cento) dos servidores de cada Grupo Funcional, a cada processo.

Art. 44. Para efeito do cumprimento do interstício mínimo, somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedados na sua aferição os períodos de licenças e afastamentos acima de 15 (quinze) dias, exceto:

I - nos casos de licença maternidade, cujo período é contado integralmente;

II - nos casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a 06 (seis) meses.

Parágrafo único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para progressão vertical a nomeação para cargo em comissão com a designação para função de confiança.

Seção V

Da Formação Continuada

Art. 45. Fica instituído como atividade permanente na Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira o estímulo à formação continuada de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 46. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de formação:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada setor, as necessidades de formação, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de formação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - eventualmente desempenhando atividades de instrutor, multiplicador ou facilitador, dentro dos programas de formação aprovados;

IV - submetendo-se a programas de formação relacionados às suas atribuições.

Art. 47. A Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, em colaboração com Secretaria Municipal de Administração e Gestão e Secretaria Municipal de Saúde, elaborarão e coordenarão a execução de programas de formação.

Parágrafo Único. Os programas de formação continuada serão elaborados anualmente, considerando as disponibilidades orçamentárias, e a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos necessários à sua implementação.

Art. 48. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades em consonância com o programa de formação estabelecido pela Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira, por meio de:

I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III - discussão dos programas de trabalho do órgão de chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de formação continuada em serviço, adequados a cada caso.

CAPÍTULO II

DA FIXAÇÃO DOS VENCIMENTOS

Art. 49. Os padrões salariais e os vencimentos básicos dos cargos integrantes do Quadro de

Pessoal do Hospital Municipal de Major Vieira são os fixados nas Tabelas constantes nos Anexo XI a XIII e os vencimentos dos cargos em comissão e cargos em função de confiança os fixados nas Tabelas constantes nos Anexo VII e VIII desta Lei Complementar.

CAPÍTULO III

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Seção I

Das Disposições Preliminares

Art. 50. As vantagens financeiras identificadas como adicional, gratificação ou indenização serão devidas, concedidas ou atribuídas em razão da natureza do cargo ou função ou das condições ou do local em que o trabalho é executado, observada as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Vieira.

Parágrafo único. As gratificações se constituem de vantagens pecuniárias concedidas, em caráter transitório e temporário, em razão da prestação de serviços em condições especiais.

Seção II

Das Gratificações

Art. 51. As gratificações se constituem de vantagens pecuniárias concedidas, em caráter transitório e temporário, em razão da prestação de serviços em condições especiais, na forma definida no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Vieira.

§ 1º As gratificações não têm caráter permanente, podendo seu pagamento cessar a qualquer momento, independentemente de manifestação do servidor, e não se incorporam ao vencimento para fins de pagamento de qualquer outra vantagem financeira.

§ 2º As gratificações, sejam de que espécie forem, serão calculadas com base no vencimento-base do cargo do servidor e obedecerão aos limites constantes nas leis que as criaram.

Art. 52. A fixação do percentual da gratificação de insalubridade observará a caracterização dos graus de incidência: máximo, médio e mínimo dos fatores, durante o período de realização do trabalho e segundo indicação da Comissão Pericial do Município, ou de especialista em medicina do trabalho, ou de engenheiro de segurança do trabalho.

Art. 53. O pagamento das gratificações deverá ser imediatamente suspenso ou revisto, quando cessarem ou reduzirem as incidências prejudiciais ao servidor, ou pelo seu afastamento para outra função ou local que elimine as condições que fundamentaram o pagamento da vantagem, bem como nos afastamentos do exercício do cargo ou função.

§ 1º. A avaliação da condição de trabalho, para fins de pagamento da gratificação de insalubridade ou periculosidade deverá ser renovada quando o servidor ou chefia imediata requerer a revisão da classificação.

§ 2º. Não poderão ser pagas concomitante e cumulativamente, entre si, as gratificações de periculosidade ou insalubridade, cabendo, nesse caso, o pagamento daquela que traduzir maior vantagem financeira ao servidor.

Seção III

Das Indenizações

Art. 54. As indenizações ao servidor são concedidas, em razão da prestação de serviços em condições especiais, na forma definida no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Vieira.

TÍTULO IV

DO ENQUADRAMENTO

Art. 55. Os servidores efetivos regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Vieira, terão seus cargos enquadrados ou

reenquadrados, conforme o caso, na função de concurso ou de enquadramentos legalmente efetivados anteriormente, ou ainda, em novos cargos indicados nesta lei, de acordo com o estabelecido no Anexo II, que trata de correlações de cargos de provimento efetivo com nomenclatura transformada.

§ 1º Os cargos resultantes do enquadramento promovido por esta lei estão contidos nos quantitativos indicados no Anexo V desta Lei Complementar.

§ 2º O enquadramento definido de que trata o caput importará na classificação do servidor no novo cargo, na mesma posição de promoção funcional em que se encontra, ressalvado o direito à progressão funcional de nível prevista nesta lei, a ser realizada pela administração da Autarquia na forma desta Lei Complementar.

Art. 56. Do enquadramento não poderá resultar redução do vencimento base, acrescido das parcelas permanentes pessoais ou inerentes ao cargo, na forma estabelecida em Lei.

Parágrafo único. Constatada a redução de que trata o caput, decorrente do enquadramento desta Lei Complementar, a diferença será paga a título de "Diferença de Vencimento Base - DVB", que passa a sujeitar-se exclusivamente a atualização provinda de revisão geral da remuneração dos Servidores, nos mesmos percentuais.

Art. 57. Por ocasião do enquadramento no regime da presente Lei Complementar, serão observados os direitos adquiridos conforme previstos em legislação anterior.

Art. 58. Efetuado o enquadramento previsto nesta Lei Complementar, o Servidor, que se sentir prejudicado terá prazo de até 15 (quinze) dias contados da publicação do ato, para recorrer administrativamente.

Parágrafo único. O recurso de que trata este artigo será encaminhado à Superintendência e/ou responsável da Autarquia e julgado pela Comissão, que terá o prazo de 30 (trinta) dias para emitir parecer sobre o recurso apresentado.

Art. 59. A Autarquia do Hospital Municipal fica autorizada a enquadrar, calcular e pagar os vencimentos e proceder aos ajustes orçamentários necessários para nova fórmula de enquadramento, cálculo e pagamento, para os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Atendentes de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem, com nomenclatura transformada para Técnico em Enfermagem, nas Escalas de Vencimentos dos ocupantes de cargo de Nível Técnico, do anexo V, Grupo Funcional Médio/Técnico, desta Lei Complementar.

II - Oficial Administrativo III e Oficial de Serviços Administrativo I e V, com nomenclatura transformada em Agente Administrativo, nas Escalas de Vencimentos dos ocupantes de cargo de Nível Médio, do Anexo V, Grupo Funcional Médio/Técnico, desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Passa-se a exigir, entre os requisitos a serem estabelecidos nas instruções especiais que regerão aos novos concursos de ingresso para os cargos de Técnico em Enfermagem, o Ensino Médio em Técnico em

Enfermagem e para Agente Administrativo, o Ensino Médio Completo, mantidas as atribuições dos cargos.

Art. 60. Para efeito de transposição o servidor efetivo será posto no padrão da tabela do Anexo XII, sem que haja perda na remuneração do cargo.

Parágrafo único. O Superintendente da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira ou responsável, expedirá portaria para normatizar o devido cumprimento do disposto neste artigo.

TÍTULO V

DA MANUTENÇÃO DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL

Art. 61. Novos cargos poderão ser criados no Quadro Permanente de Pessoal da Autarquia, observadas as disposições deste Título.

Art. 62. A autarquia poderá, quando da realização do estudo de sua lotação, propor a criação de novos cargos, sempre que necessário ao Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. Da proposta de criação deverão constar:

- a) denominação, quantitativo, padrão de vencimento, jornada semanal de trabalho, atribuições e requisitos de instrução para provimento dos cargos;
- b) justificativa de sua criação;
- c) estudo de impacto financeiro na forma da Lei.

Art. 63. A Administração do Hospital Municipal analisará as respectivas propostas e verificará a existência de dotação orçamentária para a criação dos cargos, bem como, o atendimento à Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo Único. Aprovada ou não pelo responsável de que trata o caput, as propostas serão enviadas ao Chefe do Poder Executivo Municipal para decisão e encaminhamento.

TÍTULO VI

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 64. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Autarquia serão enquadrados, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da entrada em vigor desta Lei Complementar, nos cargos previstos em seu Anexo V.

Art. 65. No processo de enquadramento do servidor serão considerados os seguintes fatores:

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

II - as transformações de cargos previstas nos Anexos desta Lei;

III - a habilitação legal para o exercício do cargo, quando for o caso.

§ 1º As transformações a que se refere o inciso II são promovidas com cargos efetivos que guardam similitude de natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições.

§ 2º Para efeito de enquadramento do servidor será considerado o seu vencimento-base atual somado ao valor correspondente à progressão, adicional de escolaridade, diferença de vencimento base, se for o caso, e que tenha adquirido até a data de vigência desta Lei Complementar, sendo este resultado o valor que representará o novo vencimento-base.

Art. 66. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos, ressalvadas as hipóteses previstas no artigo 37, XV da Constituição Federal.

Art. 67. Os atos de enquadramento dos atuais servidores serão expedidos pelo responsável pela administração da Autarquia, mantidas as situações funcionais e respeitados os direitos adquiridos.

Art. 68. O enquadramento dos servidores será realizado pelo Setor de Recursos Humanos, sendo ainda constituída uma Comissão de Enquadramento integrada pelos titulares da Autarquia e do Setor de

Recursos Humanos, da Assessoria Jurídica, designados por ato do responsável pela Autarquia.

Art. 69. Compete à Comissão de Enquadramento:

I - Supervisionar os trabalhos de enquadramento;

II - Analisar eventuais recursos interpostos por servidores em virtude do enquadramento.

§ 1º A Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores.

§ 2º As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma deste Capítulo serão devidas e pagas a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 70. O servidor poderá requerer à Comissão de Enquadramento a revisão do seu enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até 30 (trinta) dias, mediante petição fundamentada.

§ 1º A Comissão de Enquadramento, composta por 03 (três) membros efetivos estáveis e 03 (três) membros suplentes, efetivos e estáveis, decidirão sobre o pedido no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de protocolização da petição.

§ 2º Em caso de provimento do pedido de revisão, os efeitos da decisão retroagirão à data de vigência desta Lei.

TÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 71. Os servidores públicos municipais, ocupantes de cargo de provimento efetivo ou comissionado, sujeitar-se-ão ao regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Parágrafo único. Excetuam-se da regra prevista no caput os cargos que cumprirão jornada de 12 (doze) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) de repouso (12 x 36), com normas próprias de regulamentação.

Art. 72. A partir da vigência desta Lei Complementar o Adicional por Tempo de Serviço, pago a título de Triênio, à razão de 3%(três por cento) a cada 3 (três) anos de serviço público efetivo, incidente sobre o valor do nível de vencimento-base em que estiver enquadrado, observando o que dispõe no Estatuto dos Servidores Públicos de Major Vieira.

Parágrafo único. Ao servidor que possuir fração de tempo para a habilitação ao Adicional por Tempo de Serviço por Triênio, à razão de 6% (seis por

cento) fica garantido o avanço por um período de até 180 (cento e oitenta) dias, contados da publicação desta Lei Complementar, com base na data da respectiva progressão.

Art. 73. Os candidatos aprovados em concurso público homologado e em vigor na data de publicação desta Lei Complementar tomarão posse nos cargos públicos de acordo com a correlação determinada para os cargos no Anexo II, e na forma de carga horária e vencimentos estabelecidos nesta Lei Complementar.

Art. 74. Fica assegurado aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira regidos por esta Lei Complementar o direito de obterem, mediante requerimento, a Progressão Funcional por nova escolaridade comprovados os requisitos exigidos nesta lei, no mês de abril do ano subsequente.

Art. 75. Os aposentados e pensionistas terão seus proventos e pensões revistos e enquadrados nas tabelas da presente lei de acordo, com a legislação previdenciária pertinente à situação e na forma em que foi concedida sua aposentadoria.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 76. São da competência exclusiva do Prefeito Municipal os atos de provimento dos cargos efetivos, de nomeação e exoneração de ocupante de cargo em comissão bem como de contratação e admissão de pessoal por prazo determinado.

Art. 77. Compete ao Prefeito Municipal baixar os atos e normas regulamentando os procedimentos e disposições complementares necessárias à aplicação e implementação desta Lei Complementar.

Art. 78. Fica, a partir da publicação desta lei, extinto os cargos do Anexo IV e ficam transformados os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo II, com suas vagas, carga horária, escolaridade da carreira, no anexo V.

Art. 79. Os servidores ocupantes dos cargos constantes nesta lei serão admitidos pelo regime instituído pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Vieira.

Art. 80. As despesas decorrentes da ampliação desta Lei, correrão por conta de dotações orçamentárias próprias previstas em orçamento e de créditos adicionais suplementares que se fizerem necessários, de acordo com as normas legais vigentes.

Art. 81. Ficam autorizadas as providências contábeis, sendo que as alterações orçamentárias necessárias deverão ser realizadas mediante prévia autorização legislativa. ⁴

Art. 82. Os Anexos de I a XIII desta Lei Complementar constituem parte integrante do seu texto.

Art. 83. A Administração da Autarquia do Hospital Municipal de Major Vieira expedirá os atos necessários para operacionalização desta Lei Complementar.

Art. 84. Esta Lei Complementar entrará em 01 de janeiro de 2018, revogadas as disposições em contrário e em especial a Lei nº. 1.022 de 01 de julho de 1.993, a respectiva legislação complementar. ⁵

Câmara Major Vieira (SC), 18 de dezembro de 2017.

OSNI NOVACK

VILMA MULLER KIEM

ANTONIO GONÇALVES DE ALMEIDA