



LEI COMPLEMENTAR Nº 054, DE 21 DE SETEMBRO DE 2011

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS DAS CARREIRAS TÍPICAS DA SAÚDE MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ/SC, INSTITUI NOVAS REFERÊNCIAS DE VENCIMENTO E ESTABELECE NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO, CRIA, EXTINGUE E AGLUTINA CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ** faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores estatutários ocupantes dos cargos típicos da área da Saúde Municipal de São José/SC obedece ao regime estatutário, previsto na Lei nº 2.248/1991, e estrutura-se em quadro permanente, com os respectivos grupos ocupacionais e classes de cargos, na forma do Anexo I, e em quadro suplementar, composto por cargo em extinção, na forma do Anexo I – A.

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

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

II – quadro suplementar de cargo: 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, submetido ao regime estatutário;



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

IV – emprego público: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao empregado público, criado por lei e com denominação própria, submetido ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislação aplicável no que couber;

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

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

VII – cargo de provimento efetivo: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor legalmente empossado, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

VIII – classe 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;

IX – carreira: o desenvolvimento funcional do servidor por meio das promoções horizontal e vertical e da gratificação de desempenho;

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

XI – nível de vencimentos: as escalas verticais de níveis de vencimento atribuídos a uma determinada classe de cargos;

XII – referência de vencimento: o valor do vencimento, identificado por letras de "A" a "L" atribuído ao cargo em cada nível de vencimentos;

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

XIV – horas de capacitação: carga horária de cursos de capacitação exigida para o aprimoramento do servidor ocupante de cargo de carreira, com vistas à atualização permanente e a gratificação por desempenho;

XV – pós-graduação: programas de estudo de longa duração que qualificam o servidor graduado em cursos de nível superior de escolaridade, dividindo-se em cursos de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas/aula, mestrado ou doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Art. 3º. Os cargos de carreira regulados por esta Lei Complementar são os constantes dos Quadros Permanente e Suplementar, na forma dos Anexos I e I-A, que contêm classes, denominações, grupos ocupacionais – GOC, quantidades – QTD, cargas horárias semanais de trabalho – CH e referências de vencimento.

Parágrafo único. Após o início de vigência desta Lei, a criação de novos cargos, o aumento ou redução da quantidade de cargos, a definição dos grupos ocupacionais destes cargos, as cargas horárias semanais de trabalho e as referências de vencimento dar-se-ão por lei municipal de iniciativa do Chefe do Poder Executivo.

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, na forma do Anexo II, e do Quadro Suplementar de Cargo, na forma do Anexo II – A.

Art. 5º. Os cargos de carreira dos Quadros Permanente e Suplementar 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.

§ 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.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

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

§ 5º. Os cargos que compõem cada um dos Grupos Ocupacionais estão relacionados no Anexo III.

CAPÍTULO II DA POLÍTICA NORTEADORA

Art. 6º. A política norteadora do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores estatutários ocupantes dos cargos típicos da área da Saúde Municipal de São José/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 acesso na carreira;

III – estabelecer clima participativo e de confiança entre o município 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 entre a administração direta e indireta, bem como em relação ao meio externo;

IX – a contínua melhoria na qualidade da prestação do serviço público.

CAPÍTULO III



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

**DO PROCESSO DE ESTRUTURAÇÃO DAS CLASSES DE CARGOS DE
CARREIRA**

Art. 7º. A estruturação das classes de cargos típicos de carreira dos Quadros Permanente e Suplementar de Pessoal da área da Saúde Municipal de São José/SC, 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 das referências 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. 8º. 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;



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

IV – escolaridade exigida para o exercício do cargo;

V – idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VI – aptidão física e mental.

Parágrafo único. As atribuições do cargo poderão justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei ou em edital de concurso público.

Art. 9º. Os cargos públicos classificam-se 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. 10. Os cargos típicos de carreira da área da Saúde Municipal de São José/SC, de provimento efetivo, constantes do Quadro Permanente de Pessoal, Anexo I, 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 Complementar nº 2.248, de 20 de março de 1991 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São José.

Art. 11. O provimento dos cargos de carreira no âmbito da área da Saúde Pública Municipal de São José/SC dar-se-á por ato do Prefeito Municipal.

Art. 12. São assegurados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar os mesmos direitos dos que integram o Quadro Permanente de Pessoal.

Art. 13. Os valores das referências de vencimento dos cargos de carreira são os constantes dos Quadros Permanente e Suplementar de Pessoal, previstos nos Anexos I e I-A.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

**CAPÍTULO VI
DAS CARREIRAS**

Art. 14. O ingresso do servidor na carreira dar-se-á na referência inicial de vencimento "A", do nível de vencimentos I, do cargo para o qual foi concursado.

Art. 15. Para os efeitos desta Lei, compreende-se como:

I – vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, previsto nos níveis e referências de vencimento de cada classe de cargos dos Anexos I e I-A;

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

Art. 16. O vencimento dos servidores públicos regidos por esta Lei somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observada a iniciativa privativa do Prefeito Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre no dia 1º de maio de cada ano e sem distinção de índices.

**CAPÍTULO VII
DAS PROMOÇÕES**

Art. 17. O desenvolvimento da carreira do servidor efetivo dar-se-á por meio das promoções horizontal e vertical.

Art. 18. É proibida qualquer promoção ao servidor que não atender às exigências previstas neste Capítulo e que possibilite avançar referência de vencimento que não seja o imediatamente posterior àquele que estiver enquadrado.

**Seção I
Da Promoção Horizontal**



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Art. 19. Promoção horizontal é a passagem do servidor efetivo, integrante dos Grupos Ocupacionais previstos no art. 5º desta Lei, de sua referência de vencimento para outro imediatamente superior, no mesmo nível de vencimentos, a cada 3 (três) anos de efetivo exercício, nos valores e percentuais previstos nos Anexos I e I-A.

Art. 20. Serão considerados como de efetivo exercício, para efeito da promoção horizontal, durante o interstício, os afastamentos previstos nos artigos 98, incisos I, II, III, IV, V, VIII, X, XI e XII, da Lei nº 2.248, de 20 de março de 1991 e os em virtude de cessão ou de exercício de cargo em comissão em órgão público municipal da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo do Município de São José.

Art. 21. O acréscimo pecuniário decorrente de cada promoção horizontal será de 5% (cinco por cento), devido, automaticamente, no mês subsequente ao término do interstício.

§ 1º. O período aquisitivo da promoção horizontal dos atuais servidores efetivos do Quadro de Pessoal da Saúde Pública Municipal de São José/SC será considerado a partir da data de concessão da última progressão de nível, prevista nos anexos da Lei nº 2.123, de 30 de março de 1990 ou, na hipótese do servidor em estágio probatório, a sua data de posse.

§ 2º. Para os servidores efetivos do Quadro de Pessoal da Saúde Pública Municipal de São José/SC, ocupantes de cargos de carreira que não tinham direito a progressão de nível prevista nos anexos da Lei nº 2.123, de 30 de março de 1990, o período aquisitivo da promoção horizontal passará a contar do último aniversário de posse no último cargo efetivo no serviço público municipal de São José.

Art. 22. O período aquisitivo para obtenção de nova promoção horizontal iniciará a partir do dia seguinte ao da promoção anterior.

Art. 23. Esta promoção horizontal substitui e revoga o sistema de progressões de nível previsto na Lei nº 2.123, de 30 de março de 1990, e alterações posteriores.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Seção II

Da Promoção Vertical

Art. 24. Promoção vertical é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior na carreira, observado:

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, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, com acréscimo pecuniário vertical, não cumulativo, de 5% (cinco por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I;

b) curso de pós-graduação, em nível de mestrado, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário vertical, não cumulativo, de 10% (dez por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I;

c) curso de pós-graduação, em nível de doutorado, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário, não cumulativo, de 15% (quinze por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I.

II – para os ocupantes de cargos dos Grupos Ocupacionais Técnico – GT e Funcional - GF, a conclusão de:

a) curso de graduação, em nível superior, conforme legislação educacional vigente, em qualquer área, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário vertical, não cumulativo, de 5% (cinco por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I;

b) curso de pós-graduação, em nível de especialização, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, com acréscimo pecuniário vertical, não cumulativo, de 10% (dez por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I;

c) curso de pós-graduação, em nível de mestrado, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário vertical, não cumulativo, de 15% (quinze por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I.

III – 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, não cumulativo, de 5% (cinco por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I;

b) curso de graduação, em nível superior, conforme legislação educacional vigente, em qualquer área, reconhecido pelo Ministério da Educação e/ou Conselho Estadual de Educação, com acréscimo pecuniário vertical, não cumulativo, de 10% (dez por cento) sobre a sua referência de vencimento do nível de vencimentos I;

c) 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, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas/aula, com acréscimo pecuniário vertical, não cumulativo, de 15% (quinze por cento) sobre a sua referência de vencimento horizontal do nível de vencimentos I.

§ 1º. Serão consideradas as titulações adquiridas pelo servidor antes ou depois do ingresso no Município, na Autarquia e nas Fundações, após conclusão e aprovação do estágio probatório.

§ 2º. [VETADO].



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

§ 3º. A primeira promoção vertical, decorrente da passagem do nível de vencimentos I para o nível de vencimentos II, será devida a quem de direito, a partir de 1 (um) ano após o início de vigência desta Lei.

§ 4º. A promoção vertical decorrente da passagem do nível de vencimentos II para o nível de vencimentos III será devida a quem de direito após o prazo mínimo de 3 (três) anos da concessão da promoção vertical anterior.

§ 5º. A promoção vertical decorrente da passagem do nível de vencimentos III para o nível de vencimentos IV será devida a quem de direito após o prazo mínimo de 3 (três) anos da concessão da promoção vertical anterior.

§ 6º. Para que o servidor efetivo e estável possa ter direito a promoção vertical, além de preencher os requisitos estabelecidos no *caput* e respeitar os prazos previstos nos parágrafos anteriores, deverá protocolar o requerimento, acompanhado de certificado de conclusão de curso e grade curricular, em suas vias originais.

Art. 25. Somente será considerado para efeito de promoção vertical, o título de pós-graduação cuja afinidade, com o cargo de carreira ocupado, seja previamente apreciada e aprovada pela Comissão de 1ª Instância prevista no artigo 34 desta Lei.

Art. 26. O servidor estável poderá acessar a promoção vertical durante o exercício de cargo em comissão.

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 Gratificação de Desempenho



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Art. 27. Será realizada avaliação de desempenho dos servidores, regulamentada por ato do Prefeito Municipal, após aprovação da Comissão Recursal prevista no artigo 41 desta Lei Complementar, para identificar necessidades de treinamento e desenvolvimento continuados e gratificar os servidores com desempenho diferenciado.

Art. 28. O servidor estável obterá direito a receber Gratificação de Desempenho e a integrá-la permanentemente à sua remuneração, no percentual de 3% (três por cento) sobre a referência de vencimento inicial "A", do nível de vencimentos I, a cada 3 (anos), se avaliado positivamente na média do período.

§ 1º. Não alcançado o conceito positivo no período, a média será recalculada por ocasião da avaliação anual 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 gratificação.

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

§ 3º. Os servidores penalizados em sindicância ou processo administrativo disciplinar com trânsito em julgado, não integrarão a lista dos avaliados daquele ano.

Art. 29. A avaliação de desempenho anual será regida pelos fatores de assiduidade, bom atendimento, produtividade e capacitação continuada.

Art. 30. O fator de capacitação continuada será avaliado de acordo com a participação do servidor em cursos de formação, com carga horária acumulada mínima total de:

I – 120 (cento e vinte) horas, para os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Especialista – GE;

II – 80 (oitenta) horas, para os ocupantes de cargos dos Grupos Ocupacionais Técnico – GT e Funcional - GF;

III – 50 (cinquenta) horas, para os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Operacional – GO.

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



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

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

§ 3º. Aos servidores que, convocados pela Administração Municipal, ministrarem cursos de atualização e aperfeiçoamento para outros servidores, ou para a comunidade, fica assegurado o direito de averbar 50% (cinquenta por cento) da carga horária ministrada, para fins de gratificação de desempenho.

§ 4º. Ato do Chefe do Poder Executivo estabelecerá as formas de convocação, registro e certificação dos cursos de formação e dos cursos para a comunidade.

§ 5º. Os cursos de atualização e aperfeiçoamento realizados no período do exercício do cargo em comissão poderão ser relacionados às atribuições do cargo efetivo ou do cargo em comissão.

§ 6º. Para a primeira gratificação de desempenho, serão consideradas as cargas horárias de participação em cursos de formação cujos respectivos certificados de conclusão tenham sido emitidos em data anterior a até 02 (dois) anos da entrada em vigor da presente Lei.

Art. 31. O servidor que permanecer afastado do exercício do cargo efetivo, durante o ano da avaliação, por um período superior a 6 (seis) meses, acumulados ou não, em decorrência de uma das hipóteses previstas nos incisos I, II, III, IV, V, VIII, X, XI e XII do artigo 98 da Lei nº 2.248, de 20 de março de 1991, ou porque estiver ocupando cargo comissionado ou exercendo função gratificada, receberá, automaticamente, a média mínima necessária para concorrer à gratificação de desempenho.

Art. 32. Se a administração pública não proporcionar a realização da avaliação de desempenho aos servidores, esta será considerada positiva, com conceito máximo, naquele ano.

Seção IV

Da Gratificação de Produtividade



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Art. 33. Fica instituída para os cargos de Cirurgião Dentista, Cirurgião Dentista da Família, Médico e Médico da Família a gratificação de produtividade de até 20% (vinte por cento), calculada sobre o padrão inicial de vencimento "A", do nível de vencimentos I, que será devida apenas após ser regulamentada através de decreto.

§ 1º. Sobre a gratificação de produtividade, incidirá contribuição previdenciária.

§ 2º. Somente será incorporada para fins de aposentadoria a gratificação de produtividade cujo servidor tenha, sobre ela, recolhido contribuição previdenciária por 10 (dez) anos, a qual será calculada sobre a média das contribuições do período.

§ 3º. Sobre a gratificação de produtividade prevista no *caput* deste artigo, não recai o escalonamento previsto no artigo 58 desta Lei.

CAPÍTULO VIII DAS COMISSÕES

Seção I

Da Comissão de 1ª Instância

Art. 34. O Chefe do Poder Executivo constituirá e designará, por ato próprio, após deliberação da Comissão Recursal prevista na Seção II deste Capítulo, Comissão de 1ª Instância do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, composta por 5 (cinco) servidores integrantes dos órgãos da Administração direta e/ou indireta de São José, sendo 3 (três) deles, obrigatoriamente, efetivos e estáveis, e com nível superior de escolaridade.

Art. 35. Dentre os membros da Comissão de 1ª Instância, um deles terá também a função de Presidente e outro a de Secretário.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Parágrafo único. Todos os membros da Comissão de 1ª Instância terão direito a voto, sendo conferido ao Presidente, excepcionalmente, o direito ao voto de desempate.

Art. 36. A constituição da Comissão de 1ª Instância deverá ser renovada a cada 03 (três) anos, sendo vedada a recondução total de seus membros.

Art. 37. Será de competência da Comissão de 1ª Instância:

I – receber os requerimentos de promoção vertical e da gratificação de desempenho dos servidores aos quais a comissão estiver vinculada;

II – avaliar se os requisitos legais para autorizar a promoção vertical e a concessão da gratificação de desempenho estão sendo observados;

III – decidir sobre a concessão da promoção vertical e da gratificação de desempenho e encaminhar os processos ao setor competente.

Art. 38. A Comissão de 1ª Instância terá o prazo de 90 (noventa) dias a contar da data do protocolo para decidir sobre o requerimento da promoção vertical e da gratificação de desempenho.

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

Art. 39. Caberá reexame necessário de toda decisão da Comissão de 1ª Instância que deferir requerimento de promoção vertical e de gratificação de desempenho.

Parágrafo único. Para o reexame referido no *caput*, os respectivos processos serão encaminhados à Comissão Recursal do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Art. 40. O servidor será notificado da decisão e poderá interpor recurso por escrito à Comissão Recursal do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração no prazo de 30 (trinta) dias da ciência da decisão.

Parágrafo único. Os pedidos de reconsideração das decisões da Comissão de 1ª Instância serão recebidos como recursos a serem julgados pela Comissão Recursal.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Seção II

Da Comissão Recursal

Art. 41. O Chefe do Poder Executivo constituirá e designará, por ato próprio, Comissão Recursal do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, composta por 5 (cinco) servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo junto aos órgãos da Administração direta e/ou indireta de São José e com nível superior de escolaridade.

Parágrafo único. No âmbito dos Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração do Poder Executivo, autarquia e fundações, da área da Saúde Municipal e da Fundação Educacional de São José, há apenas uma Comissão Recursal para toda a Administração Direta e Indireta, exceto para o Quadro do Magistério, regido por lei própria.

Art. 42. Dentre os membros da Comissão Recursal do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, um deles terá também a função de Presidente e outro a de Secretário.

Parágrafo único. Todos os membros da Comissão Recursal terão direito a voto, sendo conferido ao Presidente, excepcionalmente, o direito ao voto de desempate.

Art. 43. A constituição da Comissão Recursal deverá ser renovada a cada 3 (três) anos, sendo vedada a recondução total de seus membros.

Art. 44. Será de competência da Comissão Recursal:

I – indicar diretrizes de funcionamento e julgamento à Comissão de 1ª Instância;

II – deliberar sobre a composição da Comissão de 1ª Instância;

III – sugerir a criação de novas Comissões de 1ª Instância, caso houver necessidade, ao Chefe do Poder Executivo;

IV – reexaminar necessariamente as decisões da Comissão de 1ª Instância que deferirem requerimentos de promoção vertical e gratificação de desempenho;

V – analisar e decidir os pedidos de revisão de enquadramento;



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

VI – julgar os recursos provenientes das decisões das Comissões de 1ª Instância.

Art. 45. A Comissão Recursal terá o prazo de 90 (noventa) dias a contar da data do protocolo do recurso para o seu julgamento.

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

Art. 46. Não caberá recurso das decisões da Comissão Recursal.

Seção III

Da Gratificação de Função

Art. 47. Ficam instituídas gratificações diferenciadas de função aos membros da Comissão referida no artigo 34 desta Lei Complementar, vinculadas ao número de comparecimentos por reunião, no valor de 40% (quarenta por cento) do piso mínimo salarial da Prefeitura Municipal, por sessão comparecida, para presidente e membros titulares e suplentes da Comissão de 1ª Instância.

§ 1º. O membro suplente somente fará jus à gratificação correspondente às sessões que atuar em substituição legal do titular.

§ 2º. O valor da referida gratificação fica limitado ao correspondente a quatro sessões em cada mês.

§ 3º. O secretário de cada Comissão elaborará, mensalmente, relatório indicando o comparecimento dos membros nas sessões do período, bem como o valor a ser pago a título de gratificação.

§ 4º. O relatório de que trata o § 3º será homologado pelo Presidente da Comissão e enviado ao Secretário de Administração, que o encaminhará ao órgão competente para realizar o devido pagamento.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

**CAPÍTULO IX
DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO**

Art. 48. A jornada semanal de trabalho dos cargos de carreira é a prevista nos Anexos I, I-A e V.

Parágrafo único. As referências de vencimento são proporcionais à carga horária dos cargos constantes em cada classe.

Art. 49. De acordo com a necessidade do serviço, para atividades contínuas de 24 (vinte e quatro) horas, é facultada a adoção do regime de turnos ininterruptos de revezamento no molde 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36) em substituição às cargas horárias previstas nos Anexos desta Lei.

§ 1º. A adoção de turnos ininterruptos de revezamento a que se refere o *caput* deste artigo importará na adoção do regime de compensação de horário, não havendo, neste caso, a obrigação de pagamento de adicional por serviço extraordinário previsto em legislação própria.

§ 2º. Quando o serviço prestado sob o regime de trabalho em turnos obedecer a sistema ininterrupto de revezamento, o servidor somente poderá ausentar-se do posto de trabalho ao final do seu turno com a presença do respectivo substituto.

**CAPÍTULO X
DA MANUTENÇÃO DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL**



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Art. 50. Lei específica poderá criar, transformar e modificar cargos nos Quadros Permanentes de Pessoal da Saúde Pública Municipal de São José, observadas as disposições deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Parágrafo único. A criação de novos cargos e sua estruturação poderá determinar a ampliação do número de classes fixadas nos Anexos I e I-A desta Lei.

Art. 51. Da proposta de criação de cargos deverá constar:

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

II – justificativa.

Art. 52. A referência de vencimento dos novos cargos será definido, observadas as disposições do Capítulo III desta Lei.

Art. 53. A Secretaria Municipal de Administração analisará as propostas e verificará a conveniência legal, administrativa e financeira para a criação dos cargos.

Parágrafo único. Aprovada a criação dos cargos, justificadamente, pela Secretaria Municipal de Administração, as propostas serão enviadas ao Prefeito Municipal para decisão.

CAPÍTULO XI

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 54. Os atuais servidores ocupantes dos cargos efetivos serão enquadrados nos cargos previstos nos Anexos I e I-A desta Lei, no prazo de 90 (noventa) dias, a partir de sua vigência, observadas as disposições deste Capítulo.

Art. 55. No processo de enquadramento do servidor, serão considerados os seguintes fatores:



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

- I – a igualdade de denominação e de atribuições dos cargos;
- II – as transformações de cargos previstas no Anexo IV desta Lei;
- III – um referência de vencimento a cada 3 (três) anos de tempo de serviço público prestado ao Município de São José;
- IV – a habilitação legal para o exercício do cargo, quando for o caso.

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. 56. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, XV, da Constituição da República Federativa do Brasil.

§ 1º. O servidor cujas regras gerais de enquadramento previstas no artigo 55 pudessem resultar em redução de vencimentos, será enquadrado na referência de vencimento de seu cargo imediatamente superior ao seu vencimento no ato de enquadramento.

§ 2º. O servidor que já receber vencimento superior a mais elevada referência de vencimento previsto para o seu cargo nesta Lei, permanecerá recebendo o vencimento que recebia no ato do enquadramento.

Art. 57. Os atos de enquadramento dos atuais servidores para os Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal, criados por esta Lei, serão expedidos pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 58. A fim de atender aos preceitos da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000), os direitos que importarem em acréscimo pecuniário à remuneração do servidor, decorrentes da promoção horizontal, prevista entre os artigos 19 e 23, da gratificação de desempenho, prevista entre os artigos 27 e 32, e das normas gerais de



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

enquadramento previstas neste capítulo, serão conferidos a cada servidor, de forma escalonada, do seguinte modo:

- I – 25%, a partir do início da vigência desta Lei;
- II – 25%, a partir de 01 (um) ano após a data prevista no inciso anterior deste artigo;
- III – 25%, a partir de 02 (dois) anos após a data prevista no inciso I deste artigo;
- IV – 25%, a partir de 03 (três) anos após a data prevista no inciso I deste artigo.

§ 1º. Havendo reajuste remuneratório para os servidores públicos municipais, o percentual de reajuste concedido somente incidirá sobre os acréscimos pecuniários inerentes à percentagem de direitos já conferida ao servidor, nos termos do *caput* deste artigo.

§ 2º. Fica autorizado o Chefe do Poder Executivo a antecipar, no todo ou em parte, por cargo público, classe de cargos ou grupo ocupacional, a concessão do escalonamento dos percentuais previstos nos incisos do *caput* deste artigo.

§ 3º. Os direitos referentes à promoção vertical serão concedidos a cada servidor, de forma escalonada, do modo referido no *caput* e incisos deste artigo combinado com o estabelecido entre os artigos 24 e 26, a partir de um ano após o início de vigência desta Lei.

§ 4º. A gratificação de produtividade, prevista no artigo 33, quando devida, será paga integralmente, devendo ser desconsiderados os escalonamentos previstos no *caput*.

Art. 59. O servidor poderá requerer à Comissão Recursal, prevista no artigo 41 desta Lei Complementar a revisão do enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, mediante petição fundamentada.

§ 1º. A Comissão Recursal terá o prazo de 30 (trinta) dias para emissão de decisão e ciência ao servidor.

§ 2º. O servidor será notificado da decisão e poderá pedir, fundamentadamente, no prazo de 30 (trinta) dias, a reconsideração da decisão à Comissão Recursal, que terá 30 (trinta) dias para nova decisão.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

§ 3º. Em caso de provimento do pedido de revisão, os efeitos da decisão serão retroativos à data de vigência do enquadramento.

**CAPÍTULO XII
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

Art. 60. Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal, observada a legislação que os disciplinam.

Art. 61. 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, além da remuneração relativa ao cargo em comissão, as vantagens de caráter permanente do seu cargo de carreira.

§ 2º. Ao servidor efetivo que optar pela remuneração do cargo em comissão, em nenhuma hipótese haverá sua incorporação, no todo ou em parte, aos vencimentos do cargo de carreira.

**CAPÍTULO XIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 62. O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários ao cumprimento desta Lei, auxiliado, no que couber, pelo Secretário Municipal da Saúde, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado de sua publicação, podendo ser prorrogado.

Art. 63. Serão automaticamente extintos os cargos pertencentes ao Quadro Suplementar de Pessoal, previsto no Anexo I-A, quando vagarem.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Art. 64. Os empregos públicos de Agente Comunitário de Saúde, Agente de Combates às Endemias, Auxiliar de Enfermagem da Família, Enfermeiro da Família, Farmacêutico Farmácia Popular, Médico da Família e Técnico da Farmácia Popular, contratados sob a égide das Leis Municipais nº 3.416/1999, nº 3.465/2001 e nº 4.786/2009, mediante concordância de seus ocupantes, serão enquadrados por transformação em cargos públicos de provimento efetivo, sob o regime jurídico estatutário, mantidas as mesmas denominações.

§ 1º. O enquadramento previsto no *caput* será efetuado mediante manifesto consentimento por parte do empregado público que, para isto, disporá de prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data de publicação desta Lei, podendo este prazo ser prorrogado por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º. Os empregados públicos que não optarem pela transformação de regime prevista no *caput* deste artigo continuarão regidos pelas Leis Municipais nº. 3.416/1999, nº 3.465/2001 e nº 4.786/2009, não se aplicando a presente Lei Complementar.

§ 3º. Aos empregados públicos que optarem pela transformação de regime prevista no *caput* deste artigo será devido o adicional por tempo de serviço previsto no artigo 80 da Lei nº 2.248/1991, calculado com base na data de posse no emprego transformado, não se considerando para este fim o escalonamento previsto no artigo 58 desta Lei.

Art. 65. As jornadas semanais de trabalho dos cargos de Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem ficam reduzidas de 40 (quarenta) horas para 30 (trinta) horas semanais, com os vencimentos estipulados nos Anexos I e I – A, respectivamente.

Art. 66. Os servidores contratados em caráter temporário são regidos por lei própria.

§ 1º. Os servidores contratados em caráter temporário que constarem do quadro de pessoal do município de São José/SC no dia de início de vigência da presente Lei manterão os atuais vencimentos, corrigidos pela revisão anual de remuneração.

§ 2º. Os servidores que vierem a ser contratados em caráter temporário após o início de vigência desta Lei deverão ter os seus vencimentos determinados respeitando-se os valores da referência de vencimento "A", do



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

nível de vencimento I do respectivo cargo de provimento efetivo e as regras de escalonamento na forma e nos prazos previstos nos incisos do artigo 58.

§ 3º. O servidor contratado em caráter temporário, que vier a ocupar cargo efetivo, terá o tempo de serviço, prestado em caráter temporário, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo de São José considerado apenas para fins de aposentadoria e adicional por tempo de serviço.

Art. 67. Os proventos de aposentadoria e as pensões serão revistos e fixados nos termos do disposto no art. 7º da Emenda Constitucional 41, de 19 de dezembro de 2003.

Art. 68. Fica vedada a incorporação da remuneração de cargos de provimento em comissão e funções gratificadas de confiança ao vencimento do servidor ocupante de cargo efetivo que as ocupar, independentemente do período da nomeação ou designação.

Art. 69. Por esta Lei Complementar, dar-se-á a criação, a transformação, a extinção, quando da vacância, de cargos de provimento efetivo, as quais se encontram respectivamente listadas nos Anexos da presente Lei Complementar.

Parágrafo único. As vagas previstas para os cargos efetivos na legislação municipal até a entrada em vigor da presente Lei Complementar que excederem as previstas nos Anexos I e I-A ficam automaticamente extintas.

Art. 70. Os valores pagos a título de remuneração por serviço extraordinário até o início de vigência desta Lei, aos servidores municipais ocupantes de cargos e empregos públicos inerentes às áreas de Medicina e de Odontologia, ficam convalidados e convertidos na gratificação de produtividade prevista no artigo 33 da presente Lei Complementar.

Art. 71. As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento do Município.

Art. 72. Revogam-se todas as leis, normas e disposições em contrário ao texto desta Lei Complementar.



LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2011

Art. 73. [VETADO].

Paço Municipal, em São José (SC), 21 de setembro de 2011.

DJALMA VANDO BERGER
Prefeito Municipal