

LEI COMPLEMENTAR Nº 39/2013.

(Vide Leis Complementares nº [59/2015](#), nº [76/2017](#), nº [84/2017](#), nº [88/2017](#) e nº [94/2017](#))

DISPÕE E REORDENA SOBRE O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO QUADRO GERAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO QUADRO GERAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS.

Art. 2º O Plano de Carreira e a Remuneração de que trata esta Lei são fundamentados na qualificação profissional e no desempenho, objetivando a melhoria da qualidade dos serviços e a valorização dos servidores municipais.

Art. 3º Para efeito da aplicação desta lei, considera-se:

I - Plano de Carreira, o conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do quadro geral dos servidores municipais.

II - Carreira, o agrupamento de cargos integrantes do Plano de Cargos e Remuneração, observadas a natureza, a complexidade das atribuições e a habilitação profissional.

III - Cargo, o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao servidor, previstas no plano de carreira e remuneração, de acordo com a área de atuação e qualificação profissional.

IV - Categoria Funcional, o conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e qualificação profissional.

V - Vencimento, a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei.

VI - Remuneração, o vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

VII - Quadro Geral de Servidores Municipais, o conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.

VIII - Nível, a graduação vertical ascendente, prevista para cada cargo.

IX - Classe, a graduação horizontal ascendente, existente em cada nível.

X - Progressão Funcional, o deslocamento do servidor nos níveis e classes do seu cargo.

XI - Enquadramento, a atribuição de novo cargo, grupo, nível e classe do servidor levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado e a implantação desta lei.

Art. 4º O Plano de Carreira e Remuneração do Quadro Geral dos Servidores compreende:

I - O ANEXO I - DESCRIÇÃO DE CARGO;

II - O ANEXO II - CARGOS EM COMISSÃO - GRUPO: DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR - DAS;

III - O ANEXO III - CARGOS EM COMISSÃO - GRUPO: DIREÇÃO E ASSISTÊNCIA INTERMEDIÁRIA - DAI;

IV - O ANEXO IV - FUNÇÕES GRATIFICADAS - FG;

V - O ANEXO V - FUNÇÕES GRATIFICADAS MAGISTÉRIO - GRUPO: PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL - FGM;

VI - O ANEXO VI - CARGOS EM COMISSÃO MAGISTÉRIO - GRUPO: AUXILIARES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL - AMP;

VII - O ANEXO VII - TABELA DE VENCIMENTOS E PROGRESSÃO FUNCIONAL.

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL

Art. 5º A progressão horizontal dos servidores do QUADRO GERAL DE SERVIDORES, ocorrerá, após o cumprimento do estágio probatório, em cada nível, nas classes 01 a 35, observado o disposto em Regulamento:

I - Pela progressão por desempenho;

II - Pela progressão por cursos de aperfeiçoamento;

Parágrafo Único - A variação do vencimento de uma classe para outra será de 1% (um por cento), em relação à classe anterior.

Art. 6º A progressão horizontal por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ocorrerá de forma alternada com a progressão por desempenho, observado o disposto em Regulamento.

Art. 7º O Servidor do QUADRO GERAL fará jus à progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ao apresentar, a cada dois anos, no mínimo 80 (oitenta) horas/aula de Curso na área de atuação ou formação profissional.

Art. 8º Os cursos de aperfeiçoamento ou capacitação serão viabilizados ou autorizados pela Secretaria Municipal a que o servidor estiver vinculado.

Art. 9º A avaliação de desempenho do servidor do QUADRO GERAL deve medir o seu desempenho no

cumprimento das suas atribuições, levando em consideração os seguintes critérios:

I - Responsabilidade;

II - Experiência e dedicação ao serviço;

III - Disciplina;

IV - Assiduidade e pontualidade;

V - Habilidades pessoais;

VI - Outros previstos em Regulamento.

Art. 10 A promoção através do desempenho será realizada a cada 2 (dois) anos ocorrendo de forma horizontal, de uma referência para a outra imediatamente superior, alternada com a promoção por capacitação.

Art. 11 O Servidor será submetido no mínimo, a uma avaliação anual que será efetuada através de preenchimento de formulário específico, levando-se em consideração os critérios estabelecidos no artigo 9º desta lei.

Art. 12 O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, bem como a nomeação da comissão de avaliação de desempenho funcional, será implantado por ato do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo Único - Cabe a comissão de avaliação aplicar os critérios de avaliação do servidor com a ciência do mesmo, que servirá para progressão ou não do servidor.

Art. 13 O Servidor que não alcançar, na avaliação, os índices ou percentuais mínimos estabelecidos, deverá participar de todas as instruções e cursos de capacitação específicos, promovidos pelo Município para melhoria do desempenho, sem prejuízo do cumprimento de suas obrigações funcionais.

Art. 14 O servidor poderá progredir na carreira, automaticamente, mediante comprovação de conclusão de novo curso de habilitação oficial ou reconhecido, na forma do disposto em Regulamento.

Art. 15 A progressão pela conclusão de curso específico ocorrerá no nível inicial correspondente à nova habilitação.

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL

~~**Art. 16** A progressão vertical dos servidores do QUADRO GERAL DE SERVIDORES, ocorrerá, após o cumprimento do estágio probatório, em cada nível de I a IV, observado o disposto em Regulamento.~~

Art. 16 A progressão Funcional vertical dos servidores do QUADRO GERAL DE SERVIDORES, é independente da conclusão do estágio probatório, e abrangerá os níveis I a IV, observado o disposto em Regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 66/2016)

Art. 17 A progressão funcional vertical abrangerá os níveis I a IV, compreendendo:

I - Para os cargos que exigem qualificação de nível superior:

- a) Nível I - Nível Superior
- b) Nível II - Especialização
- c) Nível III - Mestrado
- d) Nível IV - Doutorado
- e) Nível V - Risco Técnico contábil. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 66/2016)

II - Para os cargos que exigem qualificação de nível médio:

- a) Nível I - Ensino Médio
- b) Nível II - Nível Superior
- c) Nível III - Especialização
- d) Nível IV - Mestrado

III - Para os cargos que exigem qualificação de nível fundamental:

- a) Nível I - Ensino Fundamental
- b) Nível II - Ensino Médio
- c) Nível III - Nível Superior
- d) Nível IV - Especialização

IV - Para os cargos que exijam a qualificação de alfabetização ou 4ª série do ensino fundamental:

- a) Nível I - Alfabetizado
- b) Nível II - Ensino Fundamental
- c) Nível III - Ensino Médio
- d) Nível IV - Nível Superior

§ 1º Só será concedida uma progressão para cada nível de I a IV, ainda que o servidor apresente diploma ou certificado de mais de um curso. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 66/2016)

§ 2º O ocupante de cargo de contador efetivo da classe a que pertence será imediatamente contemplado na nomeação, no nível V por ser responsável técnico pela área contábil, correspondente da evolução funcional aplicável no grupo funcional ANS, cargo de contador efetivo, do anexo VII. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 66/2016)

Art. 18 O Anexo VII disporá sobre a variação do vencimento de um nível para o outro.

Art. 19 Ficam extintas as funções gratificadas e os cargos preexistentes a esta Lei.

Art. 20 Ficam criados os cargos especificados nos Anexos I, II, III e VI e as funções gratificadas constantes no Anexo IV e V desta Lei.

Art. 21 Os servidores ocupantes dos cargos de fiscal de obras, fiscal de tributos e de fiscal de vigilância epidemiológica, sanitária e ambiental fazem jus à gratificação de produtividade de até 80% (oitenta por cento) do vencimento, concedida de acordo com as especificações previstas em regulamento.

Art. 22 A despesa desta Lei corre por conta das dotações do orçamento vigente

Art. 23 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a contar de 1º de agosto de 2013.

Art. 24 Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei 699/95, LEI COMPLEMENTAR Nº 6/2002, LEI COMPLEMENTAR Nº 14/2006 e Lei Complementar nº 22/2009.

Art. 25 ~~Os servidores ocupantes de cargo integrante do Grupo Funcional ANS, Categoria Funcional Médico Clínico Geral, poderão exercer suas atividades em jornada de trabalho de até quarenta horas semanais, em caráter temporário, com aumento proporcional dos respectivos vencimentos, mediante processo seletivo interno e critérios estabelecidos em edital, atendidos os seguintes requisitos:~~

~~I— encontrar-se no efetivo exercício do cargo de carreira;~~

~~II— necessidade do serviço devidamente demonstrada pelo titular do órgão de lotação do servidor;~~

~~III— existência de disponibilidade orçamentária e financeira do Município; (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 65/2015)~~

~~§ 1º O acréscimo pecuniário de que trata o caput, de natureza precária e devido somente enquanto perdurarem as atividades temporárias exercidas pelo servidor, será pago de forma destacada na folha de pagamento e em nenhuma hipótese será incorporado ao seu padrão de vencimento, após o término da extensão da jornada. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 65/2015)~~

~~§ 2º Incidirá sobre o acréscimo pecuniário de que trata o caput, a contribuição para o regime próprio de previdência social do Município, sendo pago de forma destacada na folha de pagamento do servidor. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 65/2015)~~

~~§ 3º O servidor que aumentar a jornada semanal de trabalho, poderá voltar a cumprir a carga horária semanal fixada em lei para o seu cargo efetivo, com redução proporcional dos respectivos vencimentos, mediante petição fundamentada dirigida ao Secretário Municipal de Administração, no âmbito do Poder Executivo, e ao dirigente superior, no âmbito das Autarquias e Fundações, acompanhada de parecer do titular. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 65/2015)~~

~~§ 4º Compete ao Prefeito Municipal autorizar a extensão temporária da jornada semanal de que trata o artigo antecedente, observados os critérios de oportunidade e conveniência da Administração. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 65/2015)~~

Art. 25 Os servidores ocupantes dos cargos constantes do Anexo I desta Lei poderão exercer suas atividades, em caráter temporário, em jornada de trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, com aumento proporcional dos respectivos vencimentos, mediante processo seletivo interno e critérios estabelecidos em edital, atendidos os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no efetivo exercício do cargo de carreira, podendo ocorrer durante o estágio probatório;

II - necessidade do serviço devidamente demonstrada pelo titular do órgão de lotação do servidor;

III - existência de disponibilidade orçamentária e financeira do Município;

§ 1º O acréscimo pecuniário de que trata o caput, de natureza precária e devido somente enquanto perdurarem as atividades pelo servidor, será pago de forma destacada na folha de pagamento e em nenhuma hipótese será incorporado ao seu padrão de vencimento, após o término da extensão da jornada.

§ 2º Incidirá sobre o acréscimo pecuniário de que trata o caput, a contribuição para o regime próprio de previdência social do Município, sendo pago de forma destacada na folha de pagamento do servidor.

§ 3º O servidor que aumentar a jornada semanal de trabalho, poderá voltar a cumprir a carga horária semanal fixada em lei para o seu cargo efetivo, com redução proporcional dos respectivos vencimentos, mediante petição fundamentada dirigida ao Secretário Municipal de Administração, no âmbito do Poder Executivo, e ao dirigente superior, no âmbito das Autarquias e Fundações, acompanhada de parecer do titular. (Redação dada pela Lei Complementar nº 112/2017)

Art. 26 Os servidores ocupantes dos cargos constantes do Anexo I desta Lei poderão exercer suas atividades em jornada de trabalho de até quarenta horas semanais, em caráter permanente, com aumento proporcional dos respectivos vencimentos, mediante processo seletivo interno e critérios estabelecidos em edital, atendidos os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no efetivo exercício do cargo de carreira, após conclusão do estágio probatório;

II - necessidade do serviço devidamente demonstrada pelo titular do órgão de lotação do servidor;

III - existência de disponibilidade orçamentária e financeira do Município.

IV - encontrar-se há dois anos imediatamente anteriores, no mínimo, em exercício de atividade em jornada de trabalho ampliada, em caráter temporário.

§ 1º O acréscimo pecuniário de que trata o caput, de natureza permanente e contado para todos os efeitos legais, sobre cujo valor incidirá a contribuição para o regime próprio de previdência social do Município, será pago de forma destacada na folha de pagamento do servidor e incorporado aos seus proventos de aposentadoria na forma da lei.

§ 2º O servidor que aumentar a jornada semanal de trabalho, em caráter permanente, poderá voltar a cumprir a carga horária semanal fixada em lei para o seu cargo efetivo, com redução proporcional dos respectivos vencimentos, mediante petição fundamentada dirigida ao Secretário Municipal de Administração, no âmbito do Poder Executivo, e ao dirigente superior, no âmbito das Autarquias e Fundações, acompanhada de parecer do titular do seu órgão de lotação. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 112/2017)

Art. 27 Para efeito da concessão das promoções horizontal e vertical, ao servidor estável que reduzir ou aumentar a jornada semanal de trabalho, em caráter permanente, na forma prevista no artigo anterior, aplicar-se-ão os mesmos interstícios e percentuais previstos para o padrão e a faixa de vencimento em que se deu a redução ou o aumento da jornada. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 112/2017)

Art. 28 Compete ao Prefeito Municipal autorizar a extensão permanente ou temporária da jornada semanal de que tratam os arts. 25 e 26, observados os critérios de oportunidade e conveniência da Administração. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 112/2017)

Ilhota, 31 de Julho de 2013.

Daniel Christian Bosi
Prefeito Municipal

(Vide Leis Complementares nº 66/2016, nº 100/2017, nº 109/2017, nº 113/2017 e nº 124/2018)

(O anexo I encontra-se disponível, ainda, no Paço Municipal)

ANEXO II

CARGOS EM COMISSÃO

GRUPO: DIREÇÃO E ACESSORAMENTO SUPERIOR

CÓDIGO: DAS

QUANTIDADE	CARGO	NÍVEL	VENCIMENTO (R\$)	
10	Secretário Municipal	DAS-4	Lei Municipal	
01	Assessor de Gabinete	DAS-3	1.800,00	
02	Assessor Jurídico	DAS-2	2.000,00	(Cargo extinto pela Lei Complementar nº 81/2017)
01	Assessor de Planejamento	DAS-1	2.000,00	(Cargo extinto pela Lei Complementar nº 84/2017)
02	Assessor de Comunicação Social	DAS	1.600,00	(Cargo extinto pela Lei Complementar nº 98/2017)
01	Assessor de Imprensa e Comunicação Social	DAS	2.600,00	(Cargo criado pela Lei Complementar nº 98/2017)
01	Coordenador de Contabilidade de Recrutamento Amplo	DAS	3.300,00	(Cargo criado pela Lei Complementar nº 98/2017)

ANEXO III

CARGOS EM COMISSÃO

GRUPO: DIREÇÃO E ASSISTÊNCIA INTERMEDIÁRIA

CÓDIGO: DAI

QUANTIDADE	CARGO	NÍVEL	VENCIMENTO (R\$)	
11	Diretor de Departamento	DAI-2	2.000,00	(01 vaga extinta pela Lei Complementar nº 109/2017)
12	Chefe de Divisão	DAI-1	1.300,00	

ANEXO IV

GRUPO: FUNÇÕES GRATIFICADAS

CÓDIGO: FG

QUANTIDADE	CARGO	NÍVEL	PERCENTUAL SOBRE O VENCIMENTO
12	Função Gratificada	FG-4	50%
12	Função Gratificada	FG-3	40%
12	Função Gratificada	FG-2	30%
12	Função Gratificada	FG-1	20%

ANEXO V

FUNÇÕES GRATIFICADAS MAGISTÉRIO

GRUPO: PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CÓDIGO: FGM

QUANTIDADE	CARGO	NÍVEL	PERCENTUAL DA GRATIFICAÇÃO SOBRE O VENCIMENTO
07	Diretor Pedagógico	FGM-6	80%
07	Diretor Administrativo	FGM-5	80%
	Diretor de Escola:	FGM-4	
08	Até 200 Alunos - A		50%
06	De 201 à 500 Alunos - B		60%
06	Acima de 500 Alunos - C		80%
	Secretário de Escola:	FGM-3	
08	Até 200 Alunos - A		30%
06	De 201 à 500 Alunos - B		40%
06	Acima de 500 Alunos - C		60%
	Coordenador de Centro de Educação Infantil:	FGM-2	
08	Até 50 Alunos - A		30%
08	De 51 à 100 Alunos - B		40%
08	Acima de 100 Alunos - C		60%
16	Secretário de Centro de Educação Infantil:	FGM-1	
	Acima de 100 Alunos		40%

(Revogado pela Lei Complementar nº 47/2013)

ANEXO VI
CARGOS EM COMISSÃO MAGISTÉRIO
GRUPO: AUXILIARES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL
CÓDIGO: AMP

QUANTIDADE	CARGO	NÍVEL	VENCIMENTO(R\$)
04	Diretor Pedagógico	AMP-1	2.000,00
04	Diretor Administrativo	AMP-2	2.000,00
	Diretor de Escola	AMP-3	
08	Até 200 Alunos		1.000,00
04	De 201 à 500 Alunos		1.500,00
04	Acima de 500 Alunos		2.000,00
	Secretário de Escola:	AMP-4	
08	Até 200 Alunos		800,00
04	De 201 à 500 Alunos		1.000,00
04	Acima de 500 Alunos		1.200,00
	Coordenador de Centro de Educação Infantil:	AMP-5	
05	Até 50 Alunos		1.000,00
04	De 51 à 100 Alunos		1.400,00
04	Acima de 100 Alunos		1.800,00
04	Secretário de Centro de Educação Infantil:	AMP-6	
	Acima de 100 Alunos		1.000,00

(Revogado pela Lei Complementar nº 47/2013)

Esse conteúdo não substitui o publicado no Diário Oficial do Município.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 11/07/2018

Nota: Este texto disponibilizado não substitui o original publicado em Diário Oficial.