

LEI COMPLEMENTAR Nº 13 DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.



## **INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO E DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE CRICIÚMA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE CRICIÚMA, faço saber a todos os habitantes deste Município, que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a presente Lei.

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** A presente Lei institui o Plano de Carreira dos servidores Públicos Municipais de Criciúma, regido pelo regime jurídico, estatutário, que se destina a reger o desenvolvimento funcional nos cargos públicos de provimento efetivo em carreiras funcionais, fundamentado nos princípios de qualificação e habilitação profissionais, e desempenho de atribuições com exação, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e o aprimoramento e eficiência do Serviço Público Municipal.

**Art. 2º** O Sistema de Carreira no Serviço Público Municipal, suas autarquias e fundações públicas, atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal.

### **CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA**

**Art. 3º** As carreiras são organizadas em categorias de cargos de provimento efetivo, dispostas de acordo com a natureza profissional e a complexidade das respectivas atribuições e responsabilidades.

Parágrafo Único. As carreiras poderão compreender categorias de cargos do mesmo grupo profissional, reunidos em segmentos distintos, de acordo com as habilitações ou qualificações correspondentes exigidas para o ingresso nos níveis de acesso pertinentes.

**Art. 4º** As carreiras serão estruturadas em categorias profissionais e desdobradas em níveis de acesso, correspondentes às respectivas faixas de vencimento e graus de atribuições, responsabilidades e habilitação.

**Art. 5º** Para fins desta Lei, definem-se :

I - Categoria - a divisão básica da carreira, reunindo os cargos de mesma denominação e

idêntica natureza, segundo os níveis de atribuições e respectivas faixas de vencimentos padrões e de acesso;

II - Nível - o grau de instrução exigido para acesso e provimento do cargo, consoante sua complexidade, responsabilidade, atribuições e habilitações ou qualificações, desdobrados em classes e padrões de desenvolvimento funcional;

III - Classe - a referência alfabética que identifica o desenvolvimento funcional através de promoção, por merecimento;

IV - Padrão - a referência numérica que identifica o desenvolvimento funcional através de progressão, por tempo de serviço,

V - Promoção por Merecimento - o desenvolvimento vertical do servidor estatutário efetivo, dentro de um mesmo nível, mediante passagem de uma classe para a classe imediatamente superior, pelo critério de merecimento;

VI - Progressão por Tempo de Serviço - o desenvolvimento horizontal do servidor estatutário efetivo, dentro de um mesmo nível, mediante avanço de um padrão para o padrão imediatamente seguinte, pelo critério de tempo de serviço;

VII - Promoção por nova habilitação - o desenvolvimento vertical do servidor estatutário efetivo do magistério, dentro de uma mesma categoria profissional, mediante passagem de um nível para nível superior, pelo critério de habilitação ou qualificação profissionais exigidos para a transposição;

VIII - Ascensão - o desenvolvimento do servidor estatutário efetivo mediante passagem de uma determinada categoria profissional para outra distinta, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

**Art. 6º** Os níveis de acesso e habilitação ou qualificação, para provimento em cargo público municipal, estatutário e efetivo, para todas as categorias profissionais, são os seguintes:

Nível I - compreende atribuições de pouca complexidade, geralmente de rotina, com qualificação mínima, não alfabetizado, alfabetizado, ou com escolaridade até a 3ª (terceira) série do ensino fundamental, cujas atividades são basicamente manuais;

Nível II - compreende atribuições de complexidade básica, normalmente de rotina, com qualificação própria e grau de escolaridade correspondente à 4ª (quarta) série do ensino fundamental, cujas atividades são de caráter específico mínimo;

Nível III - compreende atribuições de complexidade mediana, habitualmente de rotina, com qualificação específica e grau de escolaridade correspondente ao ensino fundamental completo, cujas atividades são de caráter técnico e administrativo básico;

Nível IV - compreende atribuições de complexidade especializada, normalmente de rotina, com qualificação específica e grau de escolaridade correspondente ao ensino médio completo, cujas atividades são de caráter técnico;

Nível V - compreende atribuições de complexidade especializada própria, habitualmente de rotina, com qualificação específica e grau de escolaridade correspondente ao ensino médio completo, em curso técnico de conteúdo programático pertinente às atribuições, cujas atividades são de caráter técnico-profissional especializados;

Nível VI - compreende atribuições de complexidade altamente especializada, eventualmente de rotina, com qualificação específica própria e grau de escolaridade correspondente a curso superior pertinente às atribuições, cujas atividades são de caráter técnico - profissional altamente especializado;

Nível VII - compreende atribuições de complexidade altamente especializada, com curso de Pós-Graduação;

Nível VIII - compreende atribuições de complexidade altamente especializada, com curso de Mestrado;

Nível IX - compreende atribuições de complexidade altamente especializada, com curso de Doutorado.

§ 1º Os níveis serão diferenciados entre si pelas respectivas faixas de vencimento e padrões de acesso, progressivamente a partir do nível inicial, até o nível final de acesso funcional, observados os limites mínimos e máximos estabelecidos em lei.

§ 2º Cada nível poderá conter subdivisões de categorias profissionais, diferenciadas entre si pelas respectivas faixas de vencimentos padrões, cada qual designada por código referencial próprio.

**Art. 7º** As classes relativas às promoções alcançadas por merecimento serão diferenciadas entre si, através da evolução da remuneração, com uma variação percentual não cumulativa correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o salário base da categoria entre cada classe de desenvolvimento funcional.

Parágrafo Único. As classes serão designadas em ordem alfabética, sendo cada letra o código referencial para cada classe correspondente, representando a letra A a classe inicial e a letra G a classe final de desenvolvimento, possibilitando até 6 (seis) promoções por merecimento funcional.

**Art. 8º** Os padrões relativos às progressões atingidas por tempo de serviço serão diferenciados entre si, através da evolução da remuneração, com uma variação percentual não cumulativa correspondente a 3% ( três por cento ) sobre o salário base da categoria entre cada padrão, a partir do padrão inicial até o último padrão de desenvolvimento funcional.

§ 1º Os padrões serão designados em ordem numérica, sendo cada número o código referencial para cada padrão correspondente, representando o número 00 o padrão inicial e o número 12 (doze) o padrão final de desenvolvimento, permitindo até 12 (doze) progressões por tempo de serviço.

§ 2º Para a progressão por tempo de serviço fica estipulado como limite máximo o percentual de 36% (trinta e seis por cento) sobre o salário base da categoria, sendo que para aqueles que ultrapassaram este percentual antes da vigência desta lei, operou-se o direito adquirido e os valores serão transformados em vantagem de caráter pessoal.

§ 3º Os atuais servidores, serão enquadrados do padrão 00 ao padrão 12 na proporção direta de uma unidade a cada 03 (três) anos que tenham se beneficiado por conta de qualquer adicional de tempo de serviço previsto em leis anteriores, garantindo a todos os percentuais de adicional por tempo de serviço adquiridos até a data da publicação da presente Lei.

### CAPÍTULO III

## DO DESENVOLVIMENTO

**Art. 9º** O desenvolvimento do servidor estatutário efetivo na carreira, na conformidade do retro elencados, poderá se verificar mediante merecimento, progressão por tempo de serviço, promoção por nova titulação e ascensão, desde que com observância dos requisitos e condições seguintes.

### Seção I DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

**Art. 10.** O desenvolvimento mediante merecimento, dar-se-á a cada 05 (cinco) anos, com a passagem meritória do servidor efetivo de uma classe para a imediatamente subsequente, desde que atendidos pelo pretendente os pressupostos exigidos para comprovação do merecimento, consubstanciados no seguinte:

- a) não somar no interstício de 05 (cinco) anos, 03 (três) ou mais penalidades de advertência;
- b) não sofrer no interstício acima, pena de suspensão disciplinar ou apresentar mais de 10 (dez) faltas injustificadas intercaladas, ao serviço;
- c) não somar mais de 05 (cinco) atrasos no início da jornada laboral e/ou saídas antecipadas ao término da jornada laboral, por turno de trabalho, no período de 01 (um) ano;
- d) não infringir disposição de lei que expressamente comine os efeitos da interrupção e/ou suspensão da contagem do tempo de serviço do servidor efetivo, ou sempre que o mesmo for enquadrado naquelas hipóteses em que a lei expressamente estabeleça tal efeito interruptivo e/ou suspensivo;
- e) parecer favorável emitido por comissão paritária;
- f) não incorrer em punições pelas faltas previstas no artigo 134 do Estatuto dos Servidores.

§ 1º Suspendem a contagem do tempo de exercício no cargo ou função para fins de promoção por merecimento:

- a) as licenças e afastamentos quando gozados pelo servidor estatutário sem direito à remuneração; e
- b) as hipótese expressamente excludentes quando determinadas em lei e ou as referidas nos art. 105 e 196, letra e do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Criciúma.

~~§ 2º Na hipótese deste artigo, a Administração Municipal, no mês subsequente àquele em que for completado o interstício exigido, e atendidas as condições retro elencadas, procederá de ofício a passagem do servidor para a nova classe mediante promoção por merecimento.~~

§ 2º Na hipótese deste artigo, a Administração Municipal procederá, mediante requerimento administrativo do servidor, e constatado o atendimento das condições retro elencadas, a sua passagem para a nova classe, mediante promoção por merecimento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 359/2020)

§ 3º Na primeira passagem para classe imediatamente superior deverá ser obedecido o tempo mínimo de 3 (três) anos após o enquadramento na classe A .

§ 4º Os servidores do quadro atual serão enquadrados na classe A e somente farão jus a promoção prevista nos termos deste artigo pelo tempo de serviço prestado ao Município de Criciúma a partir da publicação da presente Lei.

**Art. 11.** Antecipa a promoção por merecimento prevista no art. 10, o servidor estatutário efetivo que comprovar a formação em cursos cujo grau de escolaridade, nos termos do art. 6º, seja superior ao que se encontrava quando da publicação da presente lei.

§ 1º A passagem do servidor estatutário efetivo para a nova classe mediante promoção por merecimento, na hipótese deste artigo, dar-se-á no mês subsequente àquele em que for comprovada a conclusão de cada um dos cursos realizados, respeitado o interstício previsto no parágrafo 3º do art. 10.

§ 2º Na hipótese de promoção por merecimento previsto neste artigo, o servidor estatutário efetivo não estará limitado ao interstício mínimo de 5 (cinco) anos, merecendo essa promoção a cada série ou curso concluído, conforme acima, sujeitando-se, entretanto, ao limite máximo de classes de desenvolvimento funcional, consoante o art. 7º desta lei.

§ 3º A promoção meritória oportunizada neste artigo não poderá ser acumulada com a hipótese prevista no artigo antecedente, recomeçando a contagem de prazo a partir desta para nova promoção nos termos do art.10.

~~§ 4º Ao servidor ocupante de cargo de carreira será concedida gratificação em um percentual não cumulativo de 6% (seis por cento) sobre o Valor Referencial do Vencimento do Município de Criciúma a cada oportunidade em que o servidor apresentar diploma legal em cursos de conteúdo programático inerentes à função, igual ou superior a 100 (cem) horas limitando-se a concessão ao limite de duas mil horas, desconsiderando-se para esta gratificação todo curso beneficiado pelo caput. (Revogado pela Lei Complementar nº 447/2021)~~

§ 5º A passagem do servidor estatutário efetivo para a nova classe, quando observada a alternativa admitida neste artigo, somente se efetivará por requerimento do interessado, sem qualquer efeito retroativo, anterior a data do requerimento.

§ 6º Não faz jus à promoção prevista neste artigo, o servidor beneficiado pela promoção por nova titulação prevista no art. 13 desta lei.

§ 7º Os servidores do quadro atual serão enquadrados na classe A e somente farão jus a promoção nos termos deste artigo pelos cursos concluídos após a publicação desta lei, obedecido o § 3º do art. 10.

## Seção II

## DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

**Art. 12.** O desenvolvimento do servidor estatutário efetivo mediante progressão pelo critério de tempo de serviço efetivo no cargo ou função, dar-se-á a cada 3 (três) anos, com o avanço automático do servidor de um padrão para o imediatamente subsequente, desde que atendidos os pressupostos exigidos para a comprovação desse interstício mínimo.

§ 1º Suspendem a contagem do tempo de exercício no cargo ou função, para fins desta progressão, quaisquer das causas e/ou faltas elencadas pelos art. 105 e 196 letra e , do Estatuto do Servidor, aplicando-se esses artigos, no que couber, para todos fins e efeitos.

§ 2º A progressão por tempo de serviço, observados os requisitos acima, com o avanço de servidor estatutário efetivo para o novo padrão, terá vigência no mês subsequente àquele em que for completado o interstício mínimo exigido, quando então lhe será automaticamente concedido o avanço.

## Seção III DA PROMOÇÃO DE NOVA TITULAÇÃO

**Art. 13.** O desenvolvimento do servidor estatutário efetivo do magistério mediante promoção por nova titulação pelo critério de habilitação ou qualificação profissional, dar-se-á com a passagem do servidor de um nível para outro superior, uma vez que venham a ser atendidos os pressupostos exigidos para a transposição ao novo nível.

§ 1º O desenvolvimento mediante promoção por nova titulação somente aproveita e pode ser concedido àqueles servidores estatutários efetivos cujas respectivas categorias profissionais possibilitem seu desdobramento em carreiras funcionais, consoante elencadas na lei do magistério que, por diploma legal, possui precedente sobre as demais.

§ 2º A promoção por nova titulação ao nível superior será automática, processando-se sempre que o servidor estatutário efetivo comprovar, documentalmente, a nova habilitação ou qualificação profissional exigidas, desde que aceitas essas credenciais pela Administração, que as poderá recusar justificada e fundamentalmente, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da respectiva entrega devidamente protocolada.

§ 3º Não poderá transpor de nível aquele servidor estatutário efetivo do magistério incorrido nos art. 105 e 196 letra e , do Estatuto do Servidor Público e aquele que não tenha o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no nível anterior, sendo causa de interrupção e suspensão na contagem desse prazo, quaisquer das causas elencadas pelos dispositivos do art. 10, da presente lei, no que couber.

§ 4º No caso de promoção por nova titulação, inicia-se nova contagem de tempo de serviço no nível adquirido, para fins da promoção prevista no art. 10 desta Lei.

#### Seção IV DA ASCENSÃO

**Art. 14.** O desenvolvimento do servidor estatutário efetivo mediante ascensão pelo critério de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, dar-se-á com a passagem do servidor da sua categoria profissional para outra distinta da primitiva.

Parágrafo Único. O ingresso do servidor estatutário efetivo na nova categoria profissional, uma vez atendidos o previsto no caput deste artigo, observará as normas legais pertinentes, consoante prescrito em lei.

#### CAPÍTULO IV DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 15.** A qualificação profissional, como base de valorização do servidor estatutário efetivo, compreenderá programas de formação, aperfeiçoamento ou de especialização profissionais, nas áreas especificadas de atuação, constituídos de segmentos teóricos e práticos, voltados para os fins de aprimoramento do Serviço Público Municipal e de desenvolvimento funcional do servidor.

Parágrafo único. A Administração, para assegurar a qualificação profissional de seus servidores efetivos manterá, periodicamente, programas e cursos internos de aperfeiçoamento e aprimoramento para o servidor.

**Art. 16.** A Administração, mediante regulamentação própria, fixará os meios, critérios, condições e demais elementos e pressupostos pertinentes aos programas de qualificação profissional.

**Art. 17.** Para freqüência a cursos de formação, aperfeiçoamento, atualização ou especialização profissionais, inexistentes na Região de Criciúma, desde que com conteúdos programáticos idênticos aos cargos ou funções exercidos pelos servidores beneficiados, poderá ser autorizado o afastamento de servidores estatutários efetivos, sem prejuízo da respectiva remuneração, a critério da Administração.

**Art. 18.** Mediante processo de seleção, e a critério da Administração, poderão ser concedidas bolsas de estudo a servidores estatutários efetivos do Serviço Público Municipal, representadas por auxílios pecuniários destinados a custear, total ou parcialmente, as despesas e encargos de aperfeiçoamento e especialização profissionais, junto a órgãos públicos ou entidades credenciadas pela Administração, observados:

- a) os cursos deverão ter conteúdos programáticos idênticos aos cargos ou funções exercidos pelos servidores beneficiados;
- b) as bolsas de estudo somente poderão ser concedidas a servidores efetivos que contem com pelo menos 3 (três) anos de exercício efetivo no Serviço Público Municipal;
- c) as bolsas de estudo terão caráter eminentemente temporário e precário, não se

incorporando ou sendo consideradas para quaisquer fins e efeitos na remuneração dos servidores, e poderão ser suprimidas, reduzidas ou canceladas a qualquer tempo ou título pela Administração, a seu exclusivo critério, sem ensejar qualquer direito ou indenização;

d) preferirão aos demais, aqueles servidores estatutários efetivos que, comprovadamente, não possuem recursos próprios suficientes para o custeio integral desses cursos.

Parágrafo único. A Administração, mediante regulamentação, fixará os meios, critérios, condições e demais elementos e pressupostos permitentes às bolsas de estudo acima preconizadas, e à correspondente concessão.

## CAPÍTULO V DAS NORMAS FINAIS

**Art. 19.** O quadro permanente dos servidores estatutários efetivos do Município de Criciúma será estruturado em conformidade com as disposições desta lei, combinadas com as normas instituidoras do Plano de Classificação de Cargos e Funções no Serviço Público Municipal, e demais disposições aplicáveis à espécie.

**Art. 20.** Os servidores estatutários efetivos investidos em cargos em comissão, funções de confiança ou funções gratificadas, contarão o tempo de exercício correspondente para fins de desenvolvimento funcional, nos termos da presente lei.

**Art. 21.** As disposições, direitos e vantagens da presente lei somente são aplicáveis e se estendem àqueles servidores estatutários efetivos submetidos aos preceitos e demais normas reguladoras desta lei, sujeito ao regime jurídico estatutário, de conformidade com os princípios constitucionais e com o Estatuto do Funcionário Público Municipal.

**Art. 22.** O Chefe do Poder Executivo terá 120 (cento e vinte) dias para enquadrar todos os servidores regidos pelo Estatuto dos servidores, observando os limites legais de competência.

**Art. 23.** A presente Lei entra em vigor na data da sua publicação com efeitos a partir a partir de 1º de março do ano 2000, ficando revogada toda a legislação municipal que disponha de matéria de que trata esta lei.

PAÇO MUNICIPAL MARCOS ROVARIS, 20 de Dezembro de 1999.

PAULO MELLER  
Prefeito Municipal