



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 023

De 06 de novembro de 2023.

027/2023

Altera os artigos 29 e 38 à Lei Complementar nº 296, de 17.09.2007; altera os artigos 15, 16, 17, 18 e 32 da Lei Complementar nº 333, de 01.09.2009, acresce dispositivos no Anexo VI e ao art. 9º. da Lei nº 1575 de 11.10.1990 e dá outras providências.

Art. 1º. O artigo 29 da Lei Complementar nº 296, de 17.09.2007 passa a vigorar com nova redação aos §§ 1º e 2º, acrescido do § 3º com as seguintes redações:

“Art. 29.

...

§ 1º. *Concluído o estágio probatório, o servidor que obtiver a estabilidade no serviço público, nos termos do art. 41, § 4º da Constituição Federal poderá concorrer à primeira progressão.*

§ 2º. *A progressão não interrompe o exercício que é contado no novo posicionamento na carreira, a partir da data da publicação do ato, condicionado ao atendimento dos requisitos.*

§ 3º. *A concessão das formas de progressão disciplinadas nesta Lei depende, além dos critérios e requisitos que lhes são peculiares, de regulamentação por decreto do Prefeito e de disponibilidade orçamentária na forma da legislação vigente”.*

Art. 2º. O artigo 38 da Lei Complementar nº 296, de 17.09.2007 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 38. *Haverá progressão por mérito profissional a cada 3 (três) anos de efetivo exercício, desde que o servidor público municipal ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, apresente resultado satisfatório, na média das avaliações de desempenho anuais ocorridas ao longo do triênio, segundo os mecanismos e os critérios previstos no programa de avaliação de desempenho do Município de Lages, disciplinado em Decreto.*

§ 1º. *A avaliação para o fim de progressão medirá o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração, fatores comportamentais, estratégicos e operacionais, aplicando os seguintes requisitos de avaliação: assiduidade e pontualidade; conduta profissional; eficiência no trabalho; hierarquia funcional, relacionamento interpessoal e atendimento ao público; zelo com o patrimônio público e cumprimento das normas e procedimentos.*

§ 2º. *A avaliação de desempenho será feita de forma permanente e apurada, anualmente, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado por Comissão designada pelo Chefe do Poder Executivo.*

§ 3º. *Fica vedada a concessão da progressão, quando o servidor já tiver atingido o teto remuneratório de sua categoria, ainda que obrigatória a avaliação para aferição do seu desempenho no exercício da função.*

§ 4º. *Não será concedida a progressão ao servidor estável que, embora atinja pontuação suficiente nas avaliações, mas que durante o período aquisitivo: somar duas penalidades de advertência em processo administrativo disciplinar; sofrer pena de suspensão disciplinar; completar 05 (cinco) ou mais faltas injustificadas ao serviço; afastar-se do cargo*



em virtude de condenação a pena privativa de liberdade, ainda que por sentença recorrível e afastar-se do cargo por qualquer motivo por mais de 6 (seis) meses.

§ 5º. Não se considerará afastamento do cargo o exercício de cargo em comissão ou de função gratificada”.

Art. 3º. Os artigos 15, 16, 17 e 18 da Lei Complementar nº 333, de 01.09.2009 passa a vigorar com nova redação aos conforme segue:

“Art. 15. A Progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe à que pertence, por merecimento conforme critérios e requisitos contidos em regulamento.

Parágrafo único. Para fins da progressão prevista neste artigo, os servidores em atividade, serão enquadrados na tabela de vencimentos do Anexo II.

Art. 16. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório;

II - ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício;

III - ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na avaliação de desempenho conforme regulamento nos termos do art. 32.

Art. 17. A cada três anos de efetivo exercício, o servidor em atividade será posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente ao que ocupava.

Art. 18. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 16 desta Lei passa para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

Parágrafo único. Para efeito de cálculo da progressão, será acrescido 5% de reajuste no padrão A, B ou C do nível I de cada classe de cargos, até o limite de 3(três) períodos.”

Art. 4º. O artigo 32 da Lei Complementar nº 333, de 01.09.2009 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 32. A avaliação de desempenho será feita de forma permanente e apurada, anualmente, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado por Comissão, designada pelo Chefe do Poder Executivo, na forma de Decreto.

§ 1º. A avaliação para o fim de progressão medirá o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração, fatores comportamentais, estratégicos e operacionais, aplicando os seguintes requisitos de avaliação: assiduidade e pontualidade; conduta profissional; eficiência no trabalho; hierarquia funcional, relacionamento interpessoal e atendimento ao público; zelo com o patrimônio público e cumprimento das normas e procedimentos.

§ 2º. Fica vedada a concessão de progressão funcional, quando o servidor já tiver atingido o teto remuneratório de sua categoria, ainda que obrigatória a avaliação para aferição do seu desempenho no exercício da função.

§ 3º. Não será concedida a progressão funcional ao servidor estável que, embora atinja pontuação suficiente nas avaliações, mas que durante o período aquisitivo: somar duas penalidades de advertência em processo administrativo disciplinar; sofrer pena de suspensão disciplinar; completar 05 (cinco) ou mais faltas injustificadas ao serviço; afastar-se do cargo em virtude de condenação a pena privativa de liberdade, ainda que por sentença recorrível e afastar-se do cargo por qualquer motivo por mais de 6 (seis) meses”.

Art. 5º. Ficam incluídos no anexo VI da Lei nº 1575 de 11.10.1990 – Descrição de Cargos por Grupos ocupacionais conforme segue:

“Anexo VI

.....



Grupo Ocupacional: Operacional

.....

Agente Operacional I: Atividade de nível médio de complexidade mediana, envolvendo trabalhos de execução e operacionalização, com comprovada habilidade na área de atuação.

Agente Operacional II: Atividade de nível médio de complexidade mediana, envolvendo trabalhos de execução e operacionalização, com comprovada habilidade na área de atuação e com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Agente Operacional III: Atividade de nível médio de complexidade mediana, envolvendo trabalhos de execução e operacionalização, com comprovada habilidade na área de atuação e com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Monitor I: Atividade de nível médio, envolvendo sensibilidade e criatividade para o serviço de atendimento e socialização de crianças, com habilidade e experiência comprovada na área de estimulação na (coordenação motora, socialização, ensino profissionalizante e cognitivo).

Monitor II: Atividade de nível médio, envolvendo sensibilidade e criatividade para o serviço de atendimento e socialização de crianças, com habilidade e experiência comprovada na área de estimulação na (coordenação motora, socialização, ensino profissionalizante e cognitivo). Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Monitor III: Atividade de nível médio, envolvendo sensibilidade e criatividade para o serviço de atendimento e socialização de crianças, com habilidade e experiência comprovada na área de estimulação na (coordenação motora, socialização, ensino profissionalizante e cognitivo). Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Motorista Escolar I: Atividade de execução de natureza operacional, abrangendo condução de escolares, conservação e manutenção de veículos, habilidade no atendimento e comprovada experiência no transporte coletivo de escolares. Escolaridade mínima 1º Grau.

Motorista Escolar II: Atividade de execução de natureza operacional, abrangendo condução de escolares, conservação e manutenção de veículos, habilidade no atendimento e comprovada experiência no transporte coletivo de escolares. Escolaridade mínima 1º Grau. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Motorista Escolar III: Atividade de execução de natureza operacional, abrangendo condução de escolares, conservação e manutenção de veículos, habilidade no atendimento e comprovada experiência no transporte coletivo de escolares. Escolaridade mínima 1º Grau. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Operador de Usina Asfáltica I: Atividade de natureza operacional de maior grau de complexidade, abrangendo operacionalização e manutenção de máquinas, com conhecimento e experiência comprovada.

Operador de Usina Asfáltica II: Atividade de natureza operacional de maior grau de complexidade, abrangendo operacionalização e manutenção de máquinas, com conhecimento e experiência comprovada. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Operador de Usina Asfáltica III: Atividade de natureza operacional de maior grau de complexidade, abrangendo operacionalização e manutenção de máquinas, com conhecimento e



experiência comprovada. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

....

Merendeira I: Atividade de menor grau de complexidade e de natureza repetitiva, envolvendo serviços de cozinha, lavação (limpeza e conservação) e no preparo de alimentação, comprovada experiência e habilidade na área Alfabetizada.

Merendeira II: Atividade de menor grau de complexidade e de natureza repetitiva, envolvendo serviços de cozinha, lavação (limpeza e conservação) e no preparo de alimentação, comprovada experiência e habilidade na área Alfabetizada. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Merendeira III: Atividade de menor grau de complexidade e de natureza repetitiva, envolvendo serviços de cozinha, lavação (limpeza e conservação) e no preparo de alimentação, comprovada experiência e habilidade na área Alfabetizada. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

....

Zelador I: Atividade de menor grau de complexidade, de natureza repetitiva, envolvendo serviços de limpeza, conservação, preservação e vigilância do local onde exerça a função. Alfabetizado.

Zelador II: Atividade de menor grau de complexidade, de natureza repetitiva, envolvendo serviços de limpeza, conservação, preservação e vigilância do local onde exerça a função. Alfabetizado. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe.

Zelador III: Atividade de menor grau de complexidade, de natureza repetitiva, envolvendo serviços de limpeza, conservação, preservação e vigilância do local onde exerça a função. Alfabetizado. Com pelo menos 10 anos de atuação na classe imediatamente inferior na mesma área de atuação, e que tenha atingido o padrão X da referida classe."

Art. 6º. O art. 9º da Lei 1575 de 11.10.1990, passa a vigorar acrescido do § 2º. com a seguinte redação :

"Art. 9º....

§ 1º.

§ 2º. *A progressão funcional concedida para cargos criados vinculados a esta Lei, através de leis posteriores poderão ser concedidas diretamente para a classe III, desde que com no mínimo 20 anos de atuação no respectivo cargo, sem acumular as avaliações do período.*"

Art. 7º. Os recursos para atender o disposto nesta Lei, correrão à conta do orçamento do Município.

Art. 9º. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Lages, 06 de novembro de 2023, *257º ano da Fundação e 163º da Emancipação*

ANTONIO
CERON:021394
80953
Antonio Ceron
Prefeito

Assinado de forma
digital por ANTONIO
CERON:02139480953
Dados: 2023.11.06
11:32:31 -03'00'



Exposição de Motivos ao Projeto de Lei Complementar nº 023 *027 120 23*

Senhor Presidente,

Senhores Vereadores,

Submeto à apreciação dessa Casa Legislativa, o presente projeto de lei complementar que altera dispositivos da Lei 1575 de 11 de outubro de 1990, da Lei Complementar nº 296, de 17 de setembro de 2007, planos de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores públicos municipais, altera ainda dispositivos da Lei Complementar nº 333, de 01 de setembro de 2009, plano de cargos e carreiras dos servidores dos programas de saúde do município de Lages.

O Poder Executivo Municipal está implementando a regulamentação das Progressões previstas nas Leis Complementares nº 296/2007 e 333/2009 acima mencionadas. Nesse sentido há que recepcionar alterações nestas Leis, para que se inclua a forma de avaliação e outros dispositivos necessários.

Ainda, o Anexo VI da Lei nº 1575 de 11.10.1990 – *Descrição de cargos por Grupos Ocupacionais*, não constam as descrições das classes II e III dos cargos criados através da Lei Complementar nº 10/1994, impossibilitando que seus ocupantes avancem de Classe como os demais cargos criados na vigência da Lei 1575/1990, conforme previsão.

Também, diante dos cargos previstos na Lei 1575/1990 encontrarem-se em extinção a medida em que vagarem, estamos recepcionando nesta alteração, somente os cargos criados pela Lei Complementar nº 10/1994 que possuem servidores ativos, os demais consideram-se extintos.

Registre-se que é de competência privativa do Prefeito a iniciativa de lei que disponha sobre fixação ou aumento na remuneração dos servidores, organização administrativa, serviços públicos e pessoal da administração, nos termos do art. 63, incisos II e IV da Lei Orgânica do município de Lages.

Atenciosamente,

ANTONIO Assinado de forma digital por ANTONIO CERON:02139480953
Dados: 2023.11.06 11:33:05 -03'00'
CERON:02139480953
480953

Antonio Ceron
Prefeito