

# **AUMENTO DE REMUNERAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DE SANTA CATARINA PREVISTO EM ESTATUTO**

GAMA, Cláudio Márcio Araújo da. (FMP)  
adm.claudiomarcioaraujodagama@gmail.com

**RESUMO:** O tema do presente trabalho é a majoração da remuneração dos funcionários públicos civis do Estado de Santa Catarina prevista em estatuto. O objetivo da pesquisa é investigar como fazer frente ao turnover por meio do aumento da remuneração que pode ser obtido através da iniciativa do servidor de acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Santa Catarina em seus dispositivos segundo os quais o servidor pode buscar incremento de vencimentos. Um dos principais problemas que a moderna gestão de pessoas enfrenta é a excessiva rotatividade de pessoas na organização, também conhecida como turnover. Uma das maneiras de fazer frente a este problema é o oferecimento de possibilidades de o próprio colaborador buscar aumento de remuneração dentro da própria organização sem que este tenha de buscar este objetivo em outras organizações. A literatura define a satisfação desta necessidade como prêmio monetário dentro de um sistema de remuneração por competências. As conclusões são que as possibilidades de o servidor conquistar aumento de remuneração por sua exclusiva iniciativa são basicamente por meio de sua permanência nos quadros por período relativamente longo e/ou por meio de participação voluntária em cursos de capacitação, formação continuada ou titulação. A metodologia utilizada na pesquisa é qualitativa sem focar em dados quantitativos no sentido de custos ou impacto no orçamento.

**PALAVRAS-CHAVE:** Aumento; Remuneração; Servidor.

## **INTRODUÇÃO**

Os critérios para construção de um plano de remuneração, segundo Chiavenato (2010, pp. 284 e 285) com vistas ao enfrentamento ao problema de elevada rotatividade de pessoas nas organizações, pode incluir “remuneração fixa ou variável”, “remuneração por desempenho”, “tempo de casa”, “prêmios monetários” e outras estratégias. Segundo Marinela (2014, p. 625), muitos entes federativos (caso de Santa Catarina), visando a uniformizar o regime para o seu quadro de pessoal, “decidiram pelo regime estatutário, por apresentar para os servidores maiores garantias e vantagens do que ocorre no regime celetista, situação, que, ao menos em tese, contribui para a satisfação dos servidores, gerando conseqüentemente mais eficiência nos serviços”. As seções deste trabalho são: introdução, estatuto e conclusão. A introdução se presta

basicamente a informar o propósito e a motivação do autor em pesquisar o tema. A seção estatuto equivale ao desenvolvimento do trabalho e tem este título porque sua fonte básica de pesquisa foi o estatuto dos funcionários. A conclusão serve para demonstrar o resultado da pesquisa, bem como informar os meios encontrados para se obter aumento de remuneração numa época em que pouco se veem reajustes nos vencimentos decorrentes de perdas inflacionárias. Dentro da linha de pesquisa legislação aplicada ao setor público, foi delimitado o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Santa Catarina nos dispositivos que versam sobre as possibilidades de o servidor, por sua própria iniciativa, obter aumento de remuneração. O problema de pesquisa é: Como fazer frente ao turnover por meio do aumento da remuneração que pode ser obtido através da iniciativa do servidor? A hipótese é a previsão legal de gratificações por tempo de permanência na organização, capacitação, formação continuada, titulação, e outras eventualmente existentes. O objetivo geral é levantar as possibilidades legais que o servidor tem de buscar aumento de remuneração. Os objetivos específicos são: descrever cada dispositivo e seus critérios para obtenção de aumento de remuneração. A metodologia utilizada é o levantamento qualitativo de dispositivos dentro do estatuto.

## **1 O ESTATUTO**

A Lei número seis mil setecentos e quarenta e cinco de vinte e oito de dezembro de mil novecentos e oitenta e cinco dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Santa Catarina. Segundo o site da Secretaria de Estado da Administração (SEA), a mais recente atualização ocorreu em quatro de maio do ano de dois mil e dezoito. O estatuto estabelece o regime jurídico dos funcionários públicos civis dos três poderes do Estado e do Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC).

A Lei Complementar (LC) número vinte e oito de onze de dezembro de mil novecentos e oitenta e nove, em seu Artigo segundo, define o servidor público civil como, para os fins da LC, “o empregado ou funcionário, investido em emprego ou cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário”. O seu Artigo primeiro prevê que “os cargos públicos de provimento efetivo serão agrupados [...] de modo a assegurar [...] progresso funcional na carreira”. O Decreto número quatro mil novecentos e sessenta e dois de oito de

dezembro de dois mil e seis “regulamenta os procedimentos relativos ao horário de participação dos servidores em ações de capacitação [...]”.

O Decreto número três mil novecentos e dezessete de onze de janeiro de dois mil e seis institui a “política estadual de capacitação [...] e regulamenta as diretrizes básicas [...], de que trata o Parágrafo terceiro do Artigo nono, da Lei complementar número duzentos e oitenta e quatro de vinte e oito de fevereiro de dois mil e cinco”.

A alteração deste Decreto se deu pelo Decreto número quatro mil novecentos e sessenta e dois de oito de dezembro de dois mil e seis. Ele “regulamenta os procedimentos relativos ao horário de participação dos servidores em ações de capacitação [...]”.

O Decreto número três mil novecentos e dezenove de onze de janeiro de dois mil e seis “regulamenta o afastamento do servidor público efetivo para frequentar curso de pós-graduação [...]”. A revogação do deste Decreto número três mil novecentos e dezenove de onze de janeiro de dois mil e seis, do Decreto número mil oitocentos e sessenta e três de três de vinte e cinco de novembro de dois mil e treze e a Instrução Normativa (IN) número três do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) da SEA, de treze de dezembro de dois mil e seis “orienta os procedimentos relativos a capacitação [...] mencionados no Decreto”. A alteração da IN 3 é a Instrução Normativa número seis do DGRH/SEA de treze de março de dois mil e seis e a Instrução Normativa número oito do DGRH/SEA de vinte de junho de dois mil e seis orientam “os procedimentos relativos à elaboração dos planos de capacitação [...] mencionados no Decreto”. Estes procedimentos são detalhados na seção número um ponto dois (o plano de capacitação) do presente trabalho.

A Lei Ordinária número dezesseis mil quatrocentos e oitenta de vinte e oito de outubro de dois mil e quatorze institui o “programa [...] de educação à distância [...]”. A regulamentação da Lei Ordinária se deu pelo Decreto número seiscentos e vinte e oito de dois de março de dois mil e dezesseis. O Parágrafo único garante a “promoção por tempo de serviço e a progressão por merecimento a funcionários estatutários colocados à disposição de empresas ou alguns órgãos”.

O Parágrafo acrescentado pela Lei número seis mil e oitocentos de vinte e três de junho de mil novecentos e oitenta e seis, em seu Artigo número cinquenta, “para efeito de promoção, a antiguidade é determinada pelo tempo de serviço no cargo”. O Artigo primeiro prevê que à “promoção por antiguidade só pode concorrer o funcionário com mil e noventa e cinco dias de

serviço no cargo”. O Artigo segundo prevê que o “funcionário transferido não terá prejuízo na apuração da antiguidade”. O Artigo cinquenta e um prevê que o “funcionário elevado indevidamente por promoção não é obrigado a restituir o que a mais haja recebido, salvo se ficar demonstrada a utilização de expedientes escusos para a sua obtenção”. O Parágrafo único concede ao “funcionário a quem caiba a promoção” a indenização da diferença de remuneração a que tenha direito”. O Artigo cinquenta e dois prevê que as “promoções às vagas oferecidas serão realizadas no mês de janeiro de cada ano”. O Artigo cinquenta e seis prevê que a “progressão por merecimento será realizada de dois em dois anos, sem mudança de cargo, atendidas as condições de assiduidade, pontualidade, fiel cumprimento de atribuições, eficiência e disciplina [...]”. Segundo o Artigo número cinquenta e oito, “o progresso funcional será regulamentado por Decreto do chefe do Poder Executivo”.

As Leis Complementares que aprovam os planos de carreira e vencimentos dos servidores dos órgãos da administração, fixam novas regras para a progressão funcional, ocorrendo o desenvolvimento funcional através das modalidades de progressão por tempo de serviço, por qualificação ou desempenho profissional e por nível de formação. Para efeito de progressão por merecimento (referida no Artigo cinquenta e seis), sendo o caso, a “Lei estabelecerá o nível do cargo em quatro referências pecuniárias de valor crescente nunca inferior a cinco por cento”. O disposto no Parágrafo único do Artigo oitenta e dois, foi substituído pelas disposições expressas nos Artigos dezesseis e dezessete da Lei Complementar número oitenta e um de mil novecentos e noventa e três. O Artigo oitenta e três prevê que as “vantagens pecuniárias são acréscimos ao vencimento constituídos em caráter definitivo, a título de adicional [...]”. O Artigo oitenta e quatro considera “adicionais as vantagens concedidas ao funcionário por tempo de serviço”. O Parágrafo primeiro prevê que “o adicional por tempo de serviço será concedido à base de seis por cento do vencimento [...] por triênio, até o máximo de doze”. Esta redação foi dada pela Lei número sete mil trezentos e setenta e três de quinze de julho de mil novecentos e oitenta e oito. A Lei Complementar número trinta e seis, de dezoito de abril de mil novecentos e noventa e um, alterou o Artigo primeiro, dando a seguinte redação no seu Artigo quinto, Parágrafo único: “O adicional por tempo de serviço será concedido na base de três por cento por triênio de efetivo exercício, até o limite máximo de trinta e seis por cento, resguardado, sempre, o direito adquirido”.

A Lei, número um mil cento e trinta e sete, de quatorze de setembro de mil novecentos e noventa e dois, em seu Artigo dezenove, “concede o adicional de permanência ao servidor lotado e em exercício na Secretaria de Estado da Saúde” (SES).

A Lei Complementar, número oitenta e um de dez, de março de mil novecentos e noventa e três, em seu Artigo trinta e três “concede o adicional de pós-graduação aos ocupantes dos cargos do grupo ocupacional: Ocupações de Nível Superior, que tenham concluído curso de pós-graduação”.

O Decreto, número quatro mil duzentos e trinta e cinco, de vinte de janeiro de mil novecentos e noventa e quatro, alterado pelo Decreto número três mil e trinta e oito de trinta de junho de mil novecentos e noventa e oito, “regulamenta a concessão do adicional de pós-graduação”.

A Lei, número nove mil novecentos e sete, de três de agosto de mil novecentos e noventa e cinco, em seu Artigo segundo, “concede o adicional de pós-graduação aos servidores da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), a ocupantes de cargo de nível superior, que possuam curso de pós-graduação”.

O adicional de pós-graduação (previsto no Art. 33 da LC 81/93), é referido na seção um ponto três (a pós-graduação). Conforme a Lei Complementar número trezentos e vinte e dois, de dois de março de dois mil e seis, em seu artigo sexto. O Artigo segundo prevê que “os adicionais pela produtividade [...] serão concedidos na forma das Leis e Regulamentos que os admitirem”.

O Artigo cento e noventa e sete do estatuto dispõe que ele entrou em vigor na data de sua publicação em trinta de dezembro de mil novecentos e oitenta e cinco após ser sancionada dois dias antes pelo então governador do Estado Esperidião Amim Helou Filho.

## **1.1 A EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA**

A Lei número dezesseis mil quatrocentos e oitenta de vinte e oito de outubro de dois mil e quatorze, instituiu o “programa estadual de educação à distância (Proedis)” (Artigo primeiro). O programa visa a qualificar os servidores através “de instrumentos virtuais de aprendizagem que garantam a oferta de cursos de qualificação em todos os órgãos e entidades, minimizando custos operacionais” (parágrafo único).

A Lei prevê para isso educação à distância, educação continuada, ambientes virtuais de aprendizagem e qualificação. A educação à distância é tida como “comunicação de dupla via, na qual o ministrante e o aluno não se encontram juntos no mesmo espaço físico, necessitando de meios que possibilitem a comunicação entre ambos”. A educação continuada é definida como “o esforço por parte do Estado para incentivar a qualificação contínua dos servidores”. Os ambientes virtuais de aprendizagem são definidos como “programas computacionais mantidos pelo Estado, que auxiliam na montagem de cursos acessíveis pela internet”. E qualificação é tida como “a preparação contínua do servidor [...] para atender as diversas demandas da sociedade, por meio do desenvolvimento de competências” (Artigo segundo).

As competências do programa são: estabelecimento, normatização e coordenação do sistema estadual de educação à distância, visando a “manter ofertas de cursos de qualificação”; manutenção, normatização e coordenação de “ambientes virtuais de aprendizagem”; garantia de “acesso dos servidores [...] a cursos de qualificação” e manutenção, normatização e coordenação de “plataformas de *web* e videoconferências” (Artigo terceiro).

O programa é composto por sistemas, programas, plataformas e ambientes. Os sistemas são o “integrado de educação à distância” e o “informatizado de gestão de recursos humanos referente à capacitação dos servidores”. Os programas são os de “capacitação e de educação continuada”. E os ambientes são os “virtuais de aprendizagem utilizados nos programas de capacitação e de educação continuada do servidor” (Artigo quarto).

O sistema integrado de educação à distância responde pela “uniformização de todos os procedimentos relacionados aos programas de capacitação e de educação continuada do servidor” (Parágrafo único).

O Estado ficou com a incumbência de, “sob orientação e supervisão da SEA, adotar mecanismos e práticas administrativas” visando a “proporcionar ao servidor condições de acesso a ofertas de cursos de capacitação e qualificação disponíveis nos ambientes virtuais de aprendizagem” e “melhorar a qualificação do servidor público [...], contribuindo para o aumento da eficácia dos serviços [...]” (artigo quinto). À SEA, como órgão central do sistema integrado de educação a distância, cabe “executar as atividades de normatização, coordenação, supervisão, regulação, controle e fiscalização relacionadas aos programas de capacitação e de educação continuada” (Artigo sexto).

Os demais órgãos e entidades, no âmbito da administração direta, autárquica e

fundacional ficaram com a incumbência de “efetivar os programas finalísticos de capacitação e de educação continuada, utilizando-se de ambientes virtuais de aprendizagem [...], bem como as demais atribuições afins previstas na legislação” (Artigo sétimo).

Os programas são implementados em ambientes com o estabelecimento e o desenvolvimento de planos, sistemas, políticas e avaliação. Os planos referem-se a de capacitação e de educação continuada; os sistemas referem-se a “controle e acompanhamento dos planos [...] e de educação continuada”. As políticas referem-se a “inserção e qualificação do servidor nos ambientes de aprendizagem”. E a avaliação refere-se a “resultados dos programas de capacitação e de educação continuada” (Artigo oitavo).

O financiamento das despesas será efetuado “por conta de dotações orçamentárias próprias do fundo de materiais, publicações e impressos oficiais”. A fonte orçamentária é a de número duzentos e sessenta e nove, vinculada à SEA (Artigo nono). O Artigo décimo dispõe que esta Lei entrou em vigor, na data de sua publicação, logo depois de ter sido sancionada em vinte e oito de outubro de dois mil e quatorze, pelo então governador do Estado, João Raimundo Colombo.

Como já referido na seção um (o estatuto), o Decreto número seiscentos e vinte e oito de dois de março de dois mil e dezesseis regulamenta a lei número dezesseis mil quatrocentos e oitenta de vinte e oito de outubro de dois mil e quatorze. Esta Lei “institui o programa estadual de educação à distância (Proedis)”. Aquele Decreto regulamenta o Proedis “para fins de capacitação do servidor público estadual e para orientação administrativa entre os órgãos do poder executivo, realizada por meio de ambientes virtuais de aprendizagem e mídias eletrônicas” (Artigo primeiro). A responsabilidade por executar o programa “cabe à diretoria da escola de administração pública (DEAP), da Secretaria de Estado da Administração (SEA)” (Artigo segundo).

O mesmo Decreto prevê a realização de eventos virtuais, *web* conferências, videoconferências e reuniões virtuais. Considera, em seu Artigo terceiro, como eventos virtuais as “reuniões realizadas à distância, para capacitação dos servidores públicos estaduais ou para orientações administrativas”. Define, como *web* conferência, um “sistema de conferência realizada pela internet a partir de um ponto de geração para múltiplos pontos de recepção em que a interação entre os participantes ocorre por meio do recurso *chat* (sistema de comunicação escrita em tempo real)”. A videoconferência é definida como um “sistema de conferência

realizada pela internet a partir da geração de múltiplos pontos para múltiplos pontos de recepção”, com interação ocorrendo “de forma simultânea entre os participantes”. As reuniões virtuais são definidas como um “sistema específico utilizado tanto para hospedagem de conteúdos como para orientações administrativas” com as interações ocorrendo de forma simultânea “por meio das funcionalidades dispostas pelo sistema”.

As diretrizes do Proedis são: possibilitar o acesso dos servidores às ações de capacitação na modalidade a distância; contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos; normatizar o uso de ferramentas tecnológicas e ambientes virtuais de aprendizagem; normatizar o uso da *web* e de videoconferências como meios de comunicação, orientação e capacitação; contribuir para a melhoria da qualificação dos servidores públicos por meio de ofertas de cursos de qualificação; ampliar a oferta de cursos de capacitação na modalidade à distância; e minimizar os custos de capacitação e os custos administrativos com a realização de eventos presenciais substituindo-os, sempre que possível, por reuniões ou conferências virtuais.

As ferramentas oficiais do Proedis são: ambiente virtual de aprendizagem para cursos e orientações sistêmicas, gerais e finalísticas; ambiente para *web* conferências e reuniões virtuais; plataforma de *web* e videoconferência para transmissão de eventos; e assinatura de conteúdos de televisão corporativa com programação específica do fornecedor e possibilidade de transmissão de conteúdo próprio.

Os órgãos que desejarem promover cursos de capacitação na modalidade à distância deverão seguir determinadas diretrizes. “Todos os cursos de capacitação na modalidade à distância deverão ser hospedados no ambiente virtual de aprendizagem oficial”. Os cursos à distância podem ser síncronos (em tempo real) ou assíncronos (não simultâneos). Os cursos síncronos, “em que professor e aluno estão em aula ao mesmo tempo, fazendo uso de recursos como telefone, *chat*, videoconferência e *web* conferência,” podem ter, no máximo, quarenta alunos por turma. Os cursos assíncronos, com oferta ilimitada de vagas, é a categoria de cursos em que professor e alunos não estão em aula necessariamente ao mesmo tempo. Deve o aluno realizar o auto estudo por meio de leituras e consultas a materiais, sem a intervenção em tempo real de um professor ou de outro mediador. O conteúdo é hospedado em ambiente virtual de aprendizagem.

Os órgãos interessados poderão adquirir “por sua conta, conteúdos virtuais relacionados à sua atividade ou contratar ministrantes específicos para mediar cursos no ambiente virtual de

aprendizagem” (Artigo quinto).

Os planos de capacitação dos órgãos que forem executados “em parte ou integralmente na modalidade a distância, deverão ser enviados com trinta dias de antecedência da execução do primeiro evento para a DEAP” (Artigo sexto).

O servidor, “no período de duração do curso em que estiver inscrito, terá direito a uma hora de dedicação ao curso durante o expediente de trabalho, em acordo prévio realizado com a chefia imediata”. Nos casos de incompatibilidade curso-trabalho, “cabará à chefia imediata buscar alternativas para que o servidor não deixe de realizar o curso”, sendo que “o servidor deverá comunicar antecipadamente à chefia imediata sempre que necessitar realizar cursos de capacitação na modalidade à distância” e os cursos gerais oferecidos mensalmente “poderão ser solicitados em datas específicas pela gerência de gestão de pessoas ou pelo setor equivalente do órgão em que o servidor exerce atividades para uma quantidade mínima de dez servidores” (Artigo nono).

A DEAP, manterá a atividade de televisão corporativa à distância com “conteúdos de treinamento em vídeo e internet apropriados ao desenvolvimento de competências dos servidores do Estado” (Artigo décimo). A DEAP poderá fornecer relatório aos órgãos sempre que solicitado pela gerência de gestão de pessoas ou setor equivalente (Artigo onze). O Artigo doze dispõe que este decreto entrou em vigor na data de sua publicação, logo após ser assinado, em dois de março de dois mil e dezesseis, pelo então governador do Estado, João Raimundo Colombo, pelo então secretário de Estado da Casa Civil, Nelson Antônio Serpa e pelo então secretário de Estado da Administração, João Batista Matos.

## **1.2 O PLANO DE CAPACITAÇÃO**

A Instrução Normativa número oito do DGRH/SEA orienta os “procedimentos relativos à elaboração dos planos de capacitação [...] mencionados no Decreto número três mil novecentos e dezessete de onze de janeiro de dois mil e seis” (súmula).

A responsabilidade pelo cumprimento desta IN ficou a cargo “da gerência de recursos humanos ou equivalente” (Artigo segundo).

O referido plano é definido como “um instrumento de planejamento, execução e acompanhamento das ações [...], programadas para os servidores [...], que possibilita a produção

e o gerenciamento das ações [...]”. O plano deve “promover uma cultura de capacitação continuada”. Os eventos “[...] deverão estar incluídos no plano”. O plano “[...] deve contemplar eventos direcionados aos níveis gerencial, técnico e operacional”. Os cursos “de caráter técnico” deverão ter prioridade no plano [...] com vistas aos objetivos organizacionais” (Artigo terceiro).

A elaboração do plano deverá observar etapas como levantamento de dados. Este levantamento utiliza fontes como levantamento de necessidades de capacitação, percepção gerencial e planejamento estratégico.

A fonte levantamento de necessidades de capacitação “é um processo de pesquisa [...] que objetiva a obter dados que permitam identificar as necessidades [...] existentes nos órgãos [...]”. É instrumento de detecção de necessidades. É realizado por meio de diagnóstico que “pode ser realizado por meio de entrevistas ou questionário, elaborados pela área de recursos humanos ou equivalente, bem como a partir da contratação deste serviço de empresa especializada”. Neste levantamento, “o que precisa ficar claro é que a pesquisa não deve estar dirigida a obtenção de títulos de eventos”. Outro aspecto relevante é que a metodologia utilizada “não deve pesquisar as necessidades pessoais dos servidores, mas sim, o equilíbrio entre estas e as necessidades das organizações”. Após o diagnóstico, “é efetuada a compilação dos dados, de forma a possibilitar a tomada de decisão quanto aos eventos que serão realizados”.

A fonte percepção gerencial é “a observação direta executada pela organização, onde os gestores percebem pela vivência diária, as necessidades do seu setor”. Para o êxito deste método “deverão ser realizadas reuniões entre as áreas de forma a levantar necessidades comuns e obter o consenso entre os gestores”. Este meio de levantamento tem tendência de “resolver as necessidades mais emergentes e pontuais”.

A fonte planejamento estratégico “refere-se ao planejamento sistêmico das metas de longo prazo e dos meios disponíveis para alcançá-las, ou seja, aos elementos estruturais mais importantes da organização e à sua área de atuação”. É similar à fonte anterior, “porém, neste caso, as necessidades [...] são identificadas de forma a atingir metas e objetivos” de mais longo prazo. Também pode ser realizada por empresa especializada.

Feito o levantamento de dados, a área de recursos humanos ou equivalente “deverá aplicá-lo em sua organização”. Caso não contrate o serviço, deverá obedecer às etapas de “aplicação, compilação, análise dos dados e elaboração da planilha de eventos”.

A planilha de eventos deverá ser elaborada para atender “unicamente as necessidades apontadas pelo levantamento”.

O plano é composto por capa, folha de rosto, sumário, objetivo geral, objetivos específicos, resultados esperados e planilha de eventos.

A capa identifica órgão, diretoria e gerência responsável. “Ao centro, o título PLANO DE CAPACITAÇÃO, seguido do ano para o qual foi planejado e na parte inferior, município, mês e ano em que está sendo editado”. A folha de rosto “informa a equipe técnica responsável pela elaboração”. O sumário “identifica os tópicos dos conteúdos existentes no plano [...], bem como o número da página de cada tópico”. O objetivo geral “estabelece o resultado que se pretende alcançar por intermédio do plano [...]. O componente objetivos específicos “identifica as etapas que deverão ser atingidas de forma a se alcançar o objetivo geral do plano”. O componente resultados esperados “identifica os resultados que o órgão quer com a implementação do plano”. A planilha “identifica os eventos, que possam atender as necessidades apontadas na fase de levantamento de dados”.

Após a elaboração do plano, a gerência de recursos humanos ou equivalente deverá obter a aprovação do titular do órgão. Este deve encaminhar ao órgão normativo do sistema administrativo de recursos humanos (SEA), na área de capacitação, responsável pela validação do plano. Para tanto, “estipula-se os meses de junho e novembro de cada ano, para o envio do plano do semestre seguinte”, respectivamente, à gerência de capacitação. É de responsabilidade do órgão em seu orçamento a inclusão dos investimentos de cada evento, descritos no plano.

A validação é o ato pelo qual o órgão normativo (SEA) reconhece o plano para o período proposto. A gerência de capacitação poderá agrupar cursos que sejam comuns a vários órgãos e propor uma única capacitação, de forma a minimizar os custos.

Após a aprovação e a validação do plano, a gerência de recursos humanos ou equivalente deverá divulgar a relação de eventos previstos para o semestre. A amplitude da divulgação tende a trazer maiores probabilidades de adesão por parte público-alvo.

Para a execução do plano, deverá ser elaborado um cronograma das etapas previstas. O cronograma descreve a distribuição planejada das fases do trabalho com discriminação das etapas e prazos.

A avaliação e o relatório de capacitação é “o processo de aferição dos resultados do plano [...]. Fornece informações preciosas para o planejamento de futuros eventos, bem como da estratégia utilizada. É a soma de todas as fases do plano [...]”. Nesta fase, “os objetivos, o público e os resultados são avaliados qualitativamente e quantitativamente, para identificar as possíveis dificuldades e corrigi-las posteriormente, bem como, os resultados alcançados”.

Após a avaliação, deverá ser elaborado um relatório para ser enviado ao órgão normativo (SEA). “Este relatório deverá incluir informações como órgão, relação dos eventos, número de turmas, carga horária, número de inscritos, número de concluintes, ministrante, investimento, dificuldades e nível organizacional”.

O artigo dezessete dispõe que esta instrução normativa entrou em vigor na data de sua publicação, em vinte e nove de junho de dois mil e seis, logo após ser assinada pelo então secretário de Estado da Administração, Constâncio Alberto Salles Maciel nove dias antes. Os anexos desta instrução normativa orientam o formato e o conteúdo do plano.

### **1.3 A PÓS-GRADUAÇÃO**

A Lei Complementar número oitenta e um, em seu Título onze (das vantagens), Artigo trinta e três, prevê que “aos ocupantes dos cargos pertencentes aos Grupos Ocupacionais: Ocupações de Nível Superior (ONS), Ocupações de Educação Especial (OEE) e Ocupações de Fiscalização e Arrecadação (OFA), que concluírem curso de pós-graduação [...] será concedido Adicional de Pós-Graduação [...].

O percentual de quinze por cento será concedido “sobre o valor de vencimento do cargo de provimento efetivo, acrescido da Gratificação de Atividade no Serviço Público, [...], para os servidores com Pós-Graduação a nível de especialização”. O percentual de vinte por cento será concedido “sobre o valor de vencimento do cargo de provimento efetivo, acrescido da Gratificação de Atividade no Serviço Público [...] para os servidores com pós-graduação a nível de mestrado” e o percentual de vinte e cinco por cento será concedido sobre o valor de vencimento do cargo de provimento efetivo, acrescido da Gratificação de Atividade no Serviço Público [...] para os servidores com pós-graduação a nível de doutorado.

O Parágrafo único dispõe que “sobre o Adicional de Pós-Graduação, [...], incide o Adicional por Tempo de Serviço”.

Como já referido na seção um (o estatuto), o Decreto número quatro mil duzentos e trinta e cinco de vinte de janeiro de mil novecentos e noventa e quatro, regulamenta o Artigo trinta e três da LC 81/93, que dispõe sobre o adicional de pós-graduação.

O Artigo primeiro prevê que o “Adicional de Pós-Graduação [...] será concedido aos servidores ocupantes de cargos pertencentes ao Grupo Ocupacional: Ocupações de Nível Superior, códigos ONS, OEE e OFA [...]. O Parágrafo terceiro não considera “os Diplomas de Cursos de Especialização em Saúde Pública [...] como pós-graduação, para os servidores ocupantes do cargo de Fiscal Sanitarista, remanescentes do Cargo de Sanitarista”. O Parágrafo quarto entende “como pós-graduação, cursos a nível de especialização, mestrado e doutorado, ministrados por Instituições de Ensino Superior, ou a elas vinculados, com duração mínima de trezentas e sessenta horas”. O Parágrafo quinto prevê que “cursos de pós-graduação realizados por outras instituições serão considerados, desde que comprovado o respectivo credenciamento junto ao Conselho Federal ou Estadual de Educação”.

A Lei Ordinária número nove mil novecentos e sete de três de agosto de mil novecentos e noventa e cinco institui “Adicional de Pós-Graduação”.

O Artigo segundo institui este adicional a ser concedido, a partir de primeiro de junho de mil novecentos e noventa e cinco, aos “servidores da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) ocupantes de cargo de nível superior [...] no percentual [...] quinze por cento sobre o valor de vencimento do cargo de provimento efetivo, para os servidores com pós-graduação a nível de especialização”. Aos servidores com pós-graduação a nível de mestrado, serão concedidos “vinte por cento sobre o valor de vencimento do cargo de provimento efetivo”. Aos servidores com pós-graduação a nível de doutorado, serão concedidos vinte e cinco por cento sobre o valor de vencimento do cargo de provimento efetivo”.

O Parágrafo único prevê que “a operacionalização do adicional de que trata este artigo obedecerá aos critérios fixados pelo Órgão Central do Sistema de Administração de Recursos Humanos para a concessão”.

O Artigo terceiro prevê que “as despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações próprias do Orçamento Geral do Estado. O Artigo quarto prevê que “esta Lei entra em vigor na data de sua publicação [...] em oito de agosto de mil novecentos e noventa e

cinco, após ser sancionada pelo então governador do Estado Paulo Afonso Evangelista Vieira, cinco dias antes.

O Decreto, número quatro mil duzentos e trinta e cinco, de vinte de janeiro de mil novecentos e noventa e quatro, alterado pelo Decreto número três mil e trinta e oito de trinta de junho de mil novecentos e noventa e oito, “regulamenta a concessão do adicional de pós-graduação”.

O Artigo segundo (do Decreto) prevê que “a residência médica é considerada como pós-graduação, a nível de especialização, desde que tenha no mínimo mil e oitocentas horas e a instituição seja vinculada ou reconhecida por entidade de ensino superior”. O Parágrafo único considera “os Títulos de Especialistas [...] como Pós-Graduação, a nível de Especialização, desde que sejam acompanhados do Certificado de Residência Médica.

O Artigo terceiro considera “os cursos de Mestrado ou Doutorado não concluídos [...] como Especialização, desde que os alunos preencham os seguintes requisitos” como “não ter defendido dissertação ou tese de conclusão, [...] tenham sido aprovados em disciplinas correspondentes a uma carga horária de no mínimo de trezentas e sessenta horas/aula; e [...] que apresentem documentação de acordo com a legislação que disciplina a matéria”.

O Artigo quarto exige que “os certificados e históricos escolares de cursos de pós-graduação realizados no exterior deverão conter tradução por tradutor juramentado”.

O Artigo quinto prevê que “para fins de concessão do benefício, o servidor preencherá requerimento específico [...], anexando [...] documentos como: cópias [...] do Certificado e [...] do Histórico Escolar [...]”. O Parágrafo único prevê que “para os cargos de múltiplas habilitações, [...] deverão ser anexadas cópias das atribuições da lotação do servidor, conforme regimento interno e documento comprobatório de atribuição de exercício, naquela lotação há no mínimo um ano”.

O Artigo sexto considera “os cursos de especialização em Administração Pública e os voltados para a área gerencial [...] independente do cargo ocupado pelo servidor”.

O Artigo sétimo estende “adicional de Pós-Graduação aos inativos, considerando o cargo exercido pelos mesmos e que tenham obtido as respectivas titulações à época em que se encontram em atividade”.

O Artigo oitavo considera devido “o pagamento do Adicional de Pós-Graduação [...] a partir do mês de requerimento do benefício, no órgão de origem”.

O Artigo nono deixa “a critério da Diretoria de Administração de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Justiça e Administração” as situações não previstas neste Decreto.

O Artigo dez prevê que “este Decreto entra em vigor na data de sua publicação [...]” em vinte de janeiro de mil novecentos e noventa e quatro, após ser assinado pelo então governador do Estado Wilson Pedro Kleinübing.

O Decreto número mil oitocentos e sessenta e três de vinte e cinco de novembro de dois mil e treze “Regulamenta o afastamento do servidor público efetivo para frequentar curso de pós-graduação e estabelece outras providências” (súmula).

O Artigo primeiro prevê que “o servidor público efetivo da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual poderá afastar-se do exercício do cargo, com remuneração integral, para frequentar curso de pós-graduação [...]”. O Parágrafo primeiro prevê que “excetuam-se da remuneração integral as vantagens indenizatórias, eventuais e transitórias”. O Parágrafo segundo prevê que “o afastamento [...] poderá ser integral ou parcial”.

O Artigo segundo prevê que “para fins deste Decreto, incluem-se no conceito de pós-graduação as seguintes modalidades [...] mestrado, doutorado e pós-doutorado”. O mestrado é tido como “curso *stricto sensu*, na modalidade acadêmica ou profissional, que exige a realização de créditos de disciplinas, a proficiência em língua estrangeira e a aprovação de trabalho de conclusão perante banca examinadora”. O doutorado é tido como “curso *stricto sensu*, que exige a realização de créditos de disciplinas, proficiência em língua estrangeira e aprovação de tese perante banca examinadora”. O pós-doutorado é tido como “curso e estágio que exige elaboração, aprovação e execução de projeto de pesquisa em área específica de conhecimento, devendo resultar na publicação de artigo em periódicos científicos qualificados nacionais ou internacionais”. Estes cursos “requerem o reconhecimento prévio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)”.

O Artigo terceiro prevê que “o pedido de afastamento deve ser dirigido ao órgão central do Sistema Administrativo de Gestão de Pessoas e concedido nos casos em que [...] o curso pretendido for [...] compatível com o interesse da administração pública”. Também deve ser “afim com o cargo, a área de atuação ou a disciplina do interessado, com as atividades desenvolvidas pelo órgão ou pela entidade ou com a lotação do servidor”. Outra condição é que o curso seja “recomendado pela CAPES, nos casos de mestrado e doutorado; e [...] o servidor possua todos os históricos cadastrais e funcionais atualizados no Sistema Integrado de Gestão

de Recursos Humanos (SIGRH). O Parágrafo primeiro prevê que “o disposto neste Decreto se aplica também no caso de afastamento para realização de residência médica [...]. O Parágrafo segundo prevê que “o credenciamento a ser apresentado para pedido de afastamento [...] deverá ser obtido junto à Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM) [...]”.

O Artigo quarto prevê que “a autorização de afastamento será negada quando o servidor [...] tiver gozado licença sem vencimentos nos últimos dois anos” Também poderá ser negada se o servidor “tiver permanecido à disposição, em período anterior à solicitação do pedido de afastamento [...] nos últimos dois anos [...]; tiver gozado licença-prêmio ou licença médica nos últimos seis meses [...] e estiver no período de estágio probatório”. O Parágrafo único prevê que “o servidor ocupante de cargo comissionado, função técnica gerencial (FTG), função gratificada (FG) e função de chefia (FC) ou designado para comissão será exonerado ou dispensado da função ou comissão antes do início do afastamento”.

O Artigo quinto prevê que “o afastamento para realização de residência médica se sujeita também ao disposto neste Decreto”. O Parágrafo único exige que “o credenciamento a ser apresentado deverá ser obtido junto à Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM) ou à entidade ou ao órgão por ela credenciado”.

O Artigo sexto prevê que “o pedido de autorização de afastamento deverá ser protocolizado e dirigido ao órgão central do Sistema Administrativo de Gestão de Pessoas”. O pedido deverá ser protocolizado “contendo, no mínimo, requerimento em formulário próprio (MCP 002); justificativa do servidor quanto à aplicabilidade do curso na sua área de atuação, com o deferimento da chefia imediata”. Também deve conter “parecer do setorial/seccional/setor de Gestão de Pessoas do órgão de origem no tocante ao enquadramento legal do pedido e à oportunidade e ao interesse público do afastamento”. O parecer “servirá de orientação para a expressa manifestação do titular do órgão ou da entidade de lotação ou exercício do servidor; e termo de compromisso”.

No termo deve constar que o interessado “exercerá atividade remunerada somente na instituição promotora/executora, durante o afastamento para frequentar o curso, exceto quando a atividade for em horário fora da jornada de trabalho ou quando para o exercício do cargo ou da função de professor”; o interessado continuará “vinculado às atividades e à área de atuação no serviço público estadual, por período e carga horária igual à do afastamento, incluindo eventual prorrogação”. O interessado também “cumprirá o termo de compromisso em dias de

efetivo exercício, conforme o período e a carga horária do afastamento, incluindo a prorrogação, nos órgãos da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo estadual”. Os dispositivos que versam sobre o adicional por pós-graduação não serão melhor detalhados no presente trabalho por não beneficiar todos os servidores e pelo fato de ser exclusivo de servidores de nível superior.

## CONCLUSÃO

O objetivo geral de levantar as possibilidades legais que o servidor tem de buscar aumento de remuneração foi atingido. Os objetivos específicos de descrever cada dispositivo e seus critérios para obtenção de aumento de remuneração o servidor foram atingidos de acordo com sua relevância. O problema de pesquisa (como o servidor obter aumento de remuneração por sua iniciativa) foi respondido de modo que a maioria das hipóteses previstas (tempo de permanência, capacitação, formação continuada e titulação) foram confirmadas. Foram refutadas as outras hipóteses inicialmente aventadas pelo motivo de estes dispositivos não dependerem exclusivamente da iniciativa do servidor beneficiário, apesar de se constituírem possibilidades aumentadas conforme o servidor adquire competências, habilidades e atitudes proeminentes sob o ponto de vista de quem exerce o poder de livre nomeação e exoneração de servidores em cargos em comissão e funções gratificadas. Não foram objetos da pesquisa as verbas de ordem indenizatória por não dependerem do talante exclusivo do servidor, bem como pelo fato de estas possibilidades não serem de ordem remuneratória. Entretanto, estas podem ter relevante representatividade no total dos vencimentos. Outros estudos podem ser sugeridos e parecem interessantes acerca deste tema, como por exemplo, o aprofundamento dos diversos cargos e funções específicas, bem como o caso de servidores militares e empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei número cinco mil quatrocentos e cinquenta e dois de primeiro de maio de mil novecentos e quarenta e três, conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**ABSTRACT:** The theme of this paper is the increase in the remuneration of civil servants of the State of Santa Catarina provided for in the statute. The objective of the research is to investigate how to deal with turnover by increasing the remuneration that can be obtained through the server initiative according to the Statute of Public Civil Servants of the State of Santa Catarina in its devices according to which the server can search increase in salaries. One

of the main problems that modern people management faces is the excessive turnover of people in the organization, also known as turnover. One of the ways to deal with this problem is to offer possibilities for the employee himself to seek increase of remuneration within the organization itself without the latter having to seek this goal in other organizations. The literature defines the satisfaction of this need as monetary prize within a system of remuneration by competencies. The conclusions are that the possibilities of the server to gain remuneration by its exclusive initiative are basically through its permanence in the cadres for a relatively long period and / or through voluntary participation in training courses, continuing education or titling. The methodology used in the research is qualitative without focusing on quantitative data in the sense of costs or budget impact.

**KEYWORDS:** Increase; Remuneration; Server.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:< [http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf) =>. Acesso em 12/06/2018.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, 6ª reimpressão.

MARINELLA, Fernanda. Direito administrativo. Niteroi: Impetus, 2014, 8ª edição.

SANTA CATARINA. Decreto no 628, de 2 de março de 2016. Disponível em:< [http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=120&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=120&lang=) =>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Decreto no 1.863, de 25 de novembro de 2013. Disponível em:< [http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=120&lang=brazilian\\_portuguese](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=120&lang=brazilian_portuguese) >. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Decreto no 3.037, de 30 de junho de 1998. Disponível em:< [http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=40&lang=brazilian\\_portuguese](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=40&lang=brazilian_portuguese) >. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Decreto no 3.038, de 30 de junho de 1998. Disponível em:< [http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=40&lang=brazilian\\_portuguese](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=40&lang=brazilian_portuguese) >. Acesso em 04/06/2018.

SANTA CATARINA. Decreto no 3.917, de 11 de janeiro de 2006. Disponível em:< [http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=80&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=80&lang=) =>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Decreto no 3.918, de 11 de janeiro de 2006. Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC  
&order=name&limit=40&limitstart=80&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=80&lang=)>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Decreto no 4.235, de 20 de janeiro de 1994. Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC  
&order=name&limit=40&limitstart=0&lang=brazilian\\_portuguese](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=0&lang=brazilian_portuguese)>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Decreto no 4.962, de 8 de dezembro de 2006. Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=35&dir=ASC  
&order=name&limit=40&limitstart=80&lang=brazilian\\_portuguese](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&dir=ASC&order=name&limit=40&limitstart=80&lang=brazilian_portuguese)>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Instrução Normativa no 3/SEA/DGRH, de 13 de março de 2006.  
Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=36&Itemid=6  
&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=36&Itemid=64&lang=)>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Instrução Normativa no 6/SEA/DGRH, de 13 de março de 2006.  
Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=36&Itemid=6  
&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=36&Itemid=64&lang=)>. Acesso em 04/06/2018.

SANTA CATARINA. Instrução Normativa no 8/SEA/DGRH, de 20 de junho de 2006.  
Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=36&Itemid=6  
&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=36&Itemid=64&lang=)>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Complementar no 28, de 11 de dezembro de 1989. Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=33&Itemid=6  
&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=33&Itemid=64&lang=)>. Consulta em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Complementar no 36, de 18 de abril de 1991. Altera disposições de  
Estatutos dos Servidores do Estado e dá outras providências. Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=33&Itemid=6  
&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=33&Itemid=64&lang=)>. Consulta em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Complementar no 81, de 10 de março de 1993. Disponível em:<  
[http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=33&Itemid=6  
&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=33&Itemid=64&lang=)>. Acesso em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Complementar no 284, de 28 de fevereiro de 2005. Disponível em:  
< [http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2005/284\\_2005\\_lei\\_complementar.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2005/284_2005_lei_complementar.html) >. Acesso em  
28/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Complementar no 322, de 2 de março de 2006. Disponível em: < [http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2006/322\\_2006\\_lei\\_complementar.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2006/322_2006_lei_complementar.html) >. Acesso em 28/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Complementar Promulgada no 1.137, de 14 de setembro de 1992. Disponível em: < [http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1992/1137\\_1992\\_lei\\_complementar\\_promulgada.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1992/1137_1992_lei_complementar_promulgada.html) >. Acesso em 28/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Ordinária no 6.745, de 28 de dezembro de 1985. Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado de Santa Catarina. Disponível em: < [http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1985/6745\\_1985\\_lei.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1985/6745_1985_lei.html) >. Acesso em 28/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Ordinária no 6.800, de 23 de junho de 1986. Disponível em: < [http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1986/6800\\_1986\\_lei.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1986/6800_1986_lei.html) >. Acesso em 28/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Ordinária no 7.373, de 15 de julho de 1988. Disponível em: < [http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1988/7373\\_1988\\_lei.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1988/7373_1988_lei.html) >. Acesso em 28/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Ordinária no 9.907, de 3 de agosto de 1995. Disponível em: < [http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=34&Itemid=64&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=34&Itemid=64&lang=) >. Consulta em 25/05/2018.

SANTA CATARINA. Lei Ordinária no 16.480, de 28 de outubro de 2014. Disponível em: < [http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=34&Itemid=64&lang=](http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=34&Itemid=64&lang=) >. Consulta em 25/05/2018.