

LEI Nº. 584

De 08 de junho de 2010.

*Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Câmara do Município de Penaforte, Estado do Ceará e dá outras providências.*

**O PREFEITO MUNICIPAL DE PENAFORTE, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS,**

**FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:**

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Servidor Público da Câmara Municipal de Penaforte, Estado do Ceará, o qual estabelece as normas básicas da organização e administração do quadro de pessoal técnico, administrativo e auxiliar voltado para execução das atividades fins de competência do Poder Legislativo Municipal, tendo por base a qualificação profissional e o desempenho objetivando a melhoria da qualidade dos serviços públicos.

**CAPÍTULO II  
DO QUADRO DE PESSOAL**

**Art. 2º** - O Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Penaforte é constituído de cargos de provimento efetivo e de cargos em comissão estruturados e definidos na forma da Lei.

**Art. 3º** - A movimentação de servidores entre os órgãos da Câmara Municipal dar-se-á através do instituto de relocação.

**Parágrafo único** - As demais situações de movimentação de servidores e empregos públicos ocorrerá através de disposição.

**Art. 4º** - Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - **CARREIRA** - o conjunto de classes escalonadas segundo o grau de complexidade de atribuições e de responsabilidades.

II - CARGO - o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, com as características essenciais de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento através de recursos públicos.

III - CARGO DE PROVIMENTO PERMANENTE - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor para execução de maneira permanente.

IV - CARGO DE PROVIMENTO TEMPORÁRIO - é o conjunto de atribuições e responsabilidades envolvendo atividades de direção, assessoramento e assistência intermediária, caracterizando-se o seu provimento pela dependência da confiança pessoal.

V - NÍVEL - agrupamento de cargos, para efeitos de restrição básica, considerada as atribuições, responsabilidades e escolaridade exigida para o desempenho, identificada numericamente com a inscrição em algarismos em escala crescente.

VI - CLASSE - posição hierarquizada do cargo dentro do respectivo nível adequado ao grau de aperfeiçoamento do ocupante.

VII - GRUPO OCUPACIONAL - a reunião de cargos segundo a correlação e afinidade de atividades profissionais, a natureza do trabalho ou ramo de conhecimentos necessários ao desempenho das respectivas atribuições.

VIII - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - o conjunto de requisitos exigidos para ingresso e desenvolvimento na carreira;

IX - QUADRO DE PESSOAL - o conjunto de cargos de provimento efetivo e em comissão, funções e empregos permanentes, quantitativamente indicados e distribuídos em carreiras, de cada órgão do Poder Legislativo Municipal.

X - LOTAÇÃO - quantitativo de cargos e empregos de caráter permanente indicados por classe, que integram o quadro de cada órgão do Poder Legislativo Municipal.

**CAPITULO III**  
**DA ESTRUTURA DE CARREIRA**  
**SEÇÃO I**  
**DA CONSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

**Art. 5º** - A carreira na forma conceituada no art. 4º, inciso I desta Lei, será constituída e organizada por cargos efetivos em níveis, símbolos, denominação, quantidade, carga horária, atribuições e condições de ingressos estruturados na forma do Anexo I.

**Parágrafo único** - Excepcionalmente, e em razão da natureza das funções que lhe sejam inerentes, poderão ser criados cargos de provimento efetivo ou empregos permanentes isolados, de nível singular, indicando-se o padrão remuneratório em que os mesmos serão alocados na estrutura instituída.

**Art. 6º** - As responsabilidades e demais características pertinentes a cada cargo, observada a especialidade respectiva, função, descrição sintética de atribuições a

exemplos típicos de tarefas, características especiais, qualificações, escolaridades exigidas e forma de recrutamento serão especificadas em regulamento.

**Art. 7º** - O enquadramento dos atuais servidores nos cargos de provimento permanente que compõem a estrutura aprovada por esta Lei, far-se-á de acordo com as correlações estabelecidas por ato regulamentar expedido pelo Chefe do Poder Legislativo Municipal.

## SEÇÃO II DO INGRESSO

**Art. 8º** - O provimento do cargo poderá ocorrer em caráter permanente e/ou temporário na forma da Lei.

**Parágrafo único** – Os cargos de provimento temporário, ou seja, em comissão e funções gratificadas serão criados pela Lei que dispuser sobre a Estrutura Administrativa da Câmara do Município de Penaforte.

**Art. 9º** - Os cargos de provimento permanente no serviço público municipal são acessíveis aos brasileiros e equiparados, e o ingresso se dará na classe e referência inicial, atendidos os pré-requisitos constantes das características do cargo e aprovação em concurso público de provas e/ou provas de títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista nesta Lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

**Art. 10** - O provimento dos cargos temporários se faz mediante livre escolha e nomeação do Presidente da Câmara Municipal, devendo recair preferencialmente em pessoa com experiência administrativa e que atenda as exigências do serviço público.

**Art. 11** - Nos termos do art. 37, inciso V, da Constituição Federal será assegurada o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) dos cargos em comissão e de confiança os quais serão preenchidos exclusivamente por servidores ocupantes de cargo de carreira.

**Parágrafo único** – Os cargos reservados na forma do *caput* deste artigo, serão os que destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

## SEÇÃO III DO CONCURSO PÚBLICO

**Art. 12**- O Concurso Público é destinado à seleção de pessoal que apresente a melhor qualificação profissional exigida para o ingresso na carreira, conforme dispuser o edital.

**Art. 13** - O ingresso do servidor aprovado em concurso público para cargo distinto a carreira que pertence se dará na classe e referência inicial do novo cargo.

**Art. 14** - Concluído o concurso público e homologado o seu resultado, poderá ser nomeados os candidatos aprovados dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital.

**Art. 15** - A estabilidade do servidor nomeado dar-se-á após o estágio probatório de três anos precedida da aprovação de avaliação de desempenho, nos termos do art. 41, § 4º, da Constituição Federal.

**Art. 16** - O prazo de validade do concurso público, o número de cargos, os requisitos para inscrição dos candidatos, conteúdo programático dos assuntos, o limite mínimo de idade e as condições de sua realização serão fixadas em regulamento próprio e no Edital.

**Art. 17** - Nos termos da Lei Federal nº. 7.853, de 24 de Outubro de 1989, e do Decreto Federal nº. 3.298, de 20 de Dezembro de 1999, será assegurado o percentual de 10% (dez por cento) dos cargos e empregos públicos a pessoas portadoras de deficiência mediante critérios definidos regulamento e em Edital de Concurso Público.

#### **CAPITULO IV** **DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR**

**Art. 18** - O desenvolvimento da carreira ocorrerá mediante progressão vertical, horizontal e ascensão, nas modalidades a seguir definidas:

§ 1º - Progressão vertical é a movimentação do servidor de uma classe para a seguinte dentro do mesmo cargo, decorrente de sua melhor qualificação.

§ 2º - Progressão horizontal é a movimentação do servidor de uma referência para a seguinte, observando-se os critérios da antiguidade e avaliação do desempenho, no limite máximo de uma referência segundo critérios estabelecidos em regulamento.

#### **SEÇÃO I** **DA PROGRESSÃO**

**Art. 19** - Progressão é a passagem de uma referência numérica para outra, dentro do mesmo grupo, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá mediante progressão funcional estruturada na forma do Anexo II.

**Parágrafo único** - Para fins de progressão de que trata este artigo, o servidor legalmente investido em Cargo Público Efetivo, será posicionado na referência numérica de seu grupo, de acordo com o tempo de serviço, da seguinte forma:

- Referência A – de 0 (zero) a 5 (cinco) anos;
- Referência B – de 5 (cinco) a 10 (dez) anos;
- Referência C – de 10 (dez) a 15 (quinze) anos;
- Referência D – de 15 (quinze) a 20 (vinte) anos;
- Referência E – de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos;
- Referência F – de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos;
- Referência G – de 30 (trinta) a 35 (trinta e cinco) anos.

## SEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

**Art. 20** - Para fazer jus à progressão vertical o servidor deverá ter concluído o respectivo curso exigido para a classe seguinte.

## SEÇÃO III DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

**Art. 21** - O servidor terá direito à progressão horizontal desde que houver completado cinco anos de efetivo exercício na referência;

§ 1º - O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo por qualquer motivo, não se computará para efeito de que trata o inciso I, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício.

§ 2º - A contagem do tempo para o novo período será sempre iniciada no dia seguinte a aquele em que o servidor houver completado o período anterior.

§ 3º - Fica assegurado ao servidor de carreira ocupante de cargo em comissão ou função de confiança a contagem do tempo de serviço ocupado no cargo para fins de progressão e promoção no seu cargo efetivo nos termos desta Lei.

**Art. 22** - O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de carreira transformados por esta Lei, decorrerá automaticamente quando da regulamentação do quadro de correlação, de igual forma, a sua adequação nas referências em função da verificação do tempo de serviço, observando-se o interstício de 05 (cinco) anos para cada referência.

## SEÇÃO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 23** - A aptidão e a capacidade do servidor serão objeto de avaliação de seu desempenho, levando-se em conta os seguintes fatores:

- I - assiduidade e pontualidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - responsabilidade;
- V - cooperação;
- VI - qualidade do trabalho executado;
- VII - participação em programas de desenvolvimento de recursos humanos;
- VIII - avaliação pelo usuário do serviço prestado, quando possível.

**Art. 24** - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que considerem a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que forem exercidas, observando o seguinte:

- I - contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;
- II - condições de trabalho em que o servidor desenvolveu suas atividades;
- III - periodicidade nunca superior a 12 (doze) meses.

**Parágrafo único** - O processo de avaliação de desempenho será objeto de regulamentação e complementar-se-á com a declaração formal de ciência do servidor, no próprio formulário emitido, confirmando conhecer-lhe o conteúdo.

**Art. 25** - Caberá a Diretoria de Administração e Finanças da Câmara Municipal o acompanhamento e a supervisão do processo de avaliação dos servidores de carreira.

#### SEÇÃO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 26** - A qualificação profissional será aferida, adquirida ou reconhecida de acordo com esta Lei e seu regulamento, e visará ao aprimoramento dos serviços prestados e ao desenvolvimento na carreira.

**Art. 27** - O regulamento estabelecerá a política de desenvolvimento de pessoal e as diretrizes para a realização de cursos ou programas de desenvolvimento de recursos humanos de interesse da Câmara Municipal, visando à capacitação e a melhoria do desempenho funcional do servidor.

**Art. 28** - Os cursos de que trata o artigo anterior serão realizados diretamente pela Câmara Municipal, por instituições públicas ou privadas, sob a coordenação e supervisão da Diretoria de Administração e Finanças.

**SEÇÃO VI**  
**DA TITULARIDADE**

**Art. 29** – Fica criado o Adicional de Titularidade a ser percebido sem acumulação pelos servidores ocupantes de cargos efetivos do quadro permanente de pessoal da Câmara Municipal de Penaforte a ser calculado sobre o vencimento.

I – 20% (vinte por cento) por conclusão de qualquer curso de graduação superior;

II – 25% (vinte e cinco por cento) para detentor de título de especialização, em nível de pós-graduação com cargo horário mínimo de 180 (cento e oitenta) horas e curso *latu sensu*;

III – 35% (trinta e cinco por cento) para detentor de título de mestrado;

IV – 45% (quarenta e cinco por cento) para detentor de título de doutorado.

**CAPÍTULO V**  
**DA REMUNERAÇÃO E REAJUSTE DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

**Art. 30** - A remuneração dos servidores públicos ocupantes de cargos instituídos por esta Lei, somente poderão ser alterados por Lei específica, assegurada revisão geral anual sempre na mesma data.

§ 1º - A revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais, de que trata o *caput* deste artigo, ocorrerá com base no Anexo I desta Lei, sempre na mesma data de reajuste do salário mínimo instituído pelo Governo Federal.

§ 2º - É vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal do serviço público.

§ 3º - Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

**CAPÍTULO VI**  
**DAS FÉRIAS E DOS AFASTAMENTOS**

**Art. 31** – Aos servidores do Legislativo Municipal, ficam assegurados trinta dias consecutivos de férias. Que será pago um adicional correspondente a um terço da sua remuneração.

**Parágrafo único** - É vedada a acumulação das férias anuais, salvo imperiosa necessidade do serviço público, e por, no máximo dois períodos.

**Art. 32** – Os servidores poderão ser afastados de seus cargos, mediante autorização do Chefe do Legislativo, por tempo indeterminado, para prover cargos em comissão ou função gratificada, ou ainda, de acordo com a legislação vigente.

## CAPITULO VII

### DAS VANTAGENS FINANCEIRAS E LICENÇAS

**Art. 33** – Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

- I – indenizações;
- II – gratificações;
- III – adicionais.

**Art. 34** – Conceder-se-á ao servidor licença:

- I – para tratamento de saúde;
- II – por motivo de doença em pessoa da família;
- III – para acompanhar cônjuge;
- IV – para o serviço militar;
- V – para concorrer a cargo eletivo;
- VI – para capacitação;
- VII – para tratar de interesses particulares;
- VIII – para desempenho de mandato classista;
- IX – á gestante, á adotante e á paternidade.

## CAPITULO VIII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 35** - O sistema de avaliação de desempenho funcional previsto nesta Lei deverá ser regulamentado pelo Presidente da Câmara Municipal, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta Lei.

**Art. 36** - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das verbas consignadas no Orçamento do Município devidas à Câmara Municipal.

**Art. 37** - É considerada nula toda e qualquer contratação efetuada sem concurso público, e/ou fora dos parâmetros legais.

**Art. 38** - Fica o Presidente da Câmara Municipal autorizado a:

- I - regulamentar a presente Lei no prazo de sessenta dias de sua publicação;
- II - promover concurso público se necessário, para preenchimento dos cargos ora instituídos, podendo para tanto, expedir todo e qualquer ato necessário para a sua elaboração, que poderá ser executado diretamente pela Câmara Municipal, ou por empresa contratada para este fim;

III - promover o enquadramento e às adequações decorrentes da presente Lei;

IV - expedir todo e qualquer ato necessário ao fiel e bom cumprimento desta Lei.



**Art. 39** - Os cargos ora instituídos ficam submetidos à égide do Regime Jurídico Único do Município de Penaforte para todos os fins de direito.

**Art. 40** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

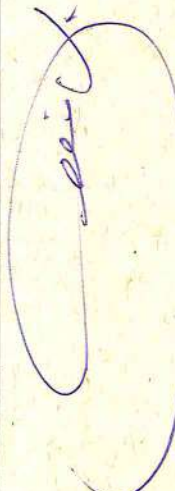
Paço da Prefeitura Municipal de Penaforte, em 08 de junho de 2010.

  
**LUIS FERNANDES BEZERRA FILHO**  
**PREFEITO MUNICIPAL**

**ANEXO I**

**CARGOS DE PROVIMENTO EM EFETIVO, DENOMINAÇÃO, SÍMBOLOS, QUANTIFICAÇÃO, JORNADA DE TRABALHO E VALORES DOS VENCIMENTOS.**

CARGO EFETIVO	SIMB.	QTD	VENCIMENTOS	JORNADA DE TRABALHO	CONDIÇÕES DE INGRESSO
Agente Administrativo	AGA	01	750,00	30 h/s	Ensino médio
Digitador	DIG	01	700,00	30 h/s	Ensino médio+ Curso
Auxiliar Administrativo	AAD	02	650,00	30 h/s	Ensino médio
Auxiliar de Serviços Gerais	ASG	02	550,00	30 h/s	Ensino Fundamental





**PENAFORTE**  
GOVERNO MUNICIPAL

GABINETE DO  
**PREFEITO**

CNPJ.: 07.414.931/0001-85

**ANEXO II**

O SERVIDOR EFETIVO SERÁ POSICIONADO NA REFERÊNCIA NUMÉRICA DE SEU GRUPO, DE ACORDO COM O TEMPO DE SERVIÇO.

	VENC.	A	B	C	D	E	F	G
Agente Administrativo	750,00	787,50	826,90	868,20	911,60	957,20	1.005,00	1.055,30
Digitador	700,00	735,00	771,75	810,30	850,85	893,40	938,00	985,00
Auxiliar Administrativo	650,00	682,50	716,60	752,50	790,00	829,60	871,00	914,60
Auxiliar de Serviços Gerais	550,00	577,50	606,40	636,69	668,50	702,00	737,00	774,00

*[Handwritten signature]*