



Lei nº 1.391, de 07 de dezembro de 2015.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos servidores públicos da Câmara Municipal de Eusébio e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE EUSÉBIO-CE:

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos servidores públicos da Câmara Municipal de Eusébio, obedecendo as diretrizes estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Este Plano de Cargos, Carreiras e Salários a que se refere o caput deste artigo aplica-se exclusivamente aos servidores efetivos da Câmara Municipal de Eusébio.

§ 2º Aos aposentados e pensionistas abrangidos por esta Lei serão asseguradas, quando já lhes forem atribuídas, as seguintes vantagens:

I – nova classificação do vencimento base na matriz salarial hierárquica, para fins de enquadramento;

II – cálculo das gratificações, quando as mesmas já forem percebidas.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores do quadro efetivo da Câmara Municipal de Eusébio tem como princípios e diretrizes:

I – investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada a aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei.

II – estímulo a oferta contínua de programas de capacitação, que contemplam aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários a demanda oriunda dos servidores, bem como ao desenvolvimento institucional;

III – organização dos cargos ou funções e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento organizacional da Câmara Municipal de Eusébio.

Rua Edmilson Pinheiro, 150 - Autódromo | CEP: 61.760-000 - Eusébio-CE | Fone: 85 3260.5145
prefeitura@eusebio.ce.gov.br

www.eusebio.ce.gov.br



CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes:

I - Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores integrantes do quadro efetivo da Câmara Municipal de Eusébio, titulares de cargos ou funções que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão;

II – Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos/funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados;

III – Carreira: é o conjunto de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento.

IV – Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, provido de concurso público, individualizado ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto a natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

V – Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor. Para este Plano de Cargos, Carreiras e Salários, a função pode ter as características de ser extinta ao vagar;

VI – Nível de Classificação: conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade;

VII – Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz salarial hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades de cargo/função ocupado;

VIII – Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do grupo operacional, cargo/função, nível de classificação e estágio de carreira;

IX – Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE PESSOAL

Rua Edmilson Pinheiro, 150 - Autódromo | CEP: 61.760-000 - Eusébio-CE | Fone: 85 3260.5145
prefeitura@eusebio.ce.gov.br



Art. 6º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se á mediante concurso público de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Eusébio, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, específico para cada atividade da Câmara Municipal de Eusébio, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos da Câmara Municipal de Eusébio são os previstos no Anexo I desta Lei.

Art. 7º Respeitados os quantitativos e as necessidades de pessoal de cada atividade na Câmara Municipal de Eusébio, o provimento dos cargos deste ambiente dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial do estágio de carreira I, do respectivo grupo ocupacional e nível de classificação, seguindo as descrições dos cargos do Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABALHO

Art. 8º A jornada de trabalho na Câmara Municipal de Eusébio fica estabelecida em 200 (duzentas) horas por mês, sendo 40 (quarenta) horas semanais ou 08 (quatro) horas diárias efetivamente trabalhadas, para os servidores de níveis de classificação A, B e C, cujos vencimentos básicos são os estabelecidos nos Anexos IV, V e VI, respectivamente.

CAPÍTULO VII

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 9º O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por:

- I – promoção por capacitação;
- II – progressão por tempo de serviço.

Art. 10. Não se beneficiarão dos processos de promoção por capacitação e progressão por tempo de serviço os ocupantes dos cargos/funções que, embora tenham alcançado todas as condições exigidas, incorrerem em 01 (uma) das seguintes hipóteses:

- I – tiver incorrido em mais de 10 (dez) faltas ao trabalho não justificadas, durante o período de 02 (dois) anos;
- II – tiver sido condenado em processo criminal no período entre uma progressão/promoção e outra.

SEÇÃO I



Art. 4º O quadro efetivo dos servidores públicos da Câmara Municipal de Eusébio, composto pelos cargos descritos nos Anexos I, fica organizado em carreiras e estruturados em 02 (duas) partes:

I – parte permanente: composta de cargos e carreiras, de provimento efetivo, criados e qualificados por esta lei, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de sua missão;

II – parte especial: composta de funções a serem extintas quando vagarem, restritas às ocupadas por funcionários concursados lotados nesta instituição na data da publicação desta lei.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)

Art. 5º O PCCS do quadro efetivo da Câmara Municipal de Eusébio fica estruturado em 03 (três) grupos ocupacionais (primário, secundário e terciário); 03 (três) níveis de classificação (A, B e C); 03 (três) estágios de carreira (I, II e III) e 18 (dezoito) referências (1 a 18).

Parágrafo único. Os cargos/funções na nova estrutura de carreira estão distribuídos conforme os seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades:

I – Primário: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de reduzida complexidade, caracterizada pela assistência operacional, para cujo provimento será necessária a formação do ensino fundamental incompleto;

II – Secundário: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessária formação do ensino fundamental;

III – Terciário: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de alta complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessária formação do ensino médio.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Rua Edmilson Pinheiro, 150 - Autódromo | CEP: 61.760-000 - Eusébio-CE | Fone: 85 3260.5145
prefeitura@eusebio.ce.gov.br



PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

Art. 11. A promoção por capacitação é a mudança transversal no estágio de carreira com novo padrão de vencimento, observando o interstício 3% (três por cento), no mesmo grupo operacional, nível de classificação e cargo/função.

Art. 12. A mudança do estágio de carreira para outro imediatamente superior dar-se-á mediante a comprovação pelo servidor de obtenção de certificação em cursos, congressos, seminários e afins em áreas correlatas ao seu cargo/função, respeitada a carga horária mínima e o interstício de 05 (cinco) anos entre uma promoção e outra, desde que haja vaga no nível seguinte, respeitando o limite de 33.33% de servidores para cada nível;

§ 1º Para efeito de promoção por capacitação, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos conforme citado no caput deste artigo, desde que mantenha o foco na área de atuação da especialidade.

§ 2º A carga horária mínima para cada curso será de 20 (vinte) horas.

§ 3º Para todos os efeitos, os certificados de que trata o caput só poderão ser apresentados uma única vez.

§ 4º Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Art. 13. A primeira promoção por capacitação dar-se-á após 02 (dois) anos de vigência desta Lei.

SEÇÃO II

PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 14. A progressão por tempo de serviço é passagem do servidor de um padrão de vencimento para o imediatamente superior, dentro do mesmo estágio de carreira, nível de classificação, grupo operacional e cargo/função a que pertence o servidor.

Art. 15. O interstício equivalente a progressão por tempo de serviço de uma referência para outra será computado com um diferencial mínimo de 3% (três por cento) para todos os níveis nas matrizes hierárquicas salariais dos padrões de vencimentos de 1 a 18.

Art. 16. Haverá progressão por tempo de serviço a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados a partir da publicação desta Lei.



Parágrafo único. Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Art. 17. A primeira progressão por capacitação dar-se-á em 2016.

CAPÍTULO VIII

DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 18. Sem prejuízo do que dispõe a legislação existente, os servidores da Câmara Municipal de Eusébio receberão o incentivo de Titulação quando obtiver certificado ou título que exceda o exigido para o ingresso do cargo.

§ 1º O incentivo de que trata o caput acima será calculada sobre o vencimento básico percebido pelo servidor.

§ 2º O incentivo será incorporado aos proventos por ocasião de aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o servidor o tenha percebido por um período igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos.

§ 3º Os cursos para fins de concessão do incentivo de titulação deverão se reconhecidos pelo Órgão Federal de Educação e/ou Secretaria Estadual de Educação.

§ 4º Para todos os efeitos, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez, prevalecendo sobre a titulação anterior à última adquirida.

§ 5º A implantação da Gratificação de Incentivo a Titulação (GIT) será feita pela primeira vez em janeiro de 2016 e após essa data sempre com até 60 (noventa) dias após a entrega protocolada do certificado pelo servidor no Departamento de Recursos Humanos da Câmara Municipal.

CAPÍTULO IX DA REMUNERAÇÃO

Art. 19. A composição da remuneração do PCCS será da seguinte forma:

I – o Vencimento Básico – VB;

II – a Gratificação de Incentivo a Titulação – GIT;

III – Adicional Noturno NA;

IV – Adicional de Insalubridade – AI;



V – Adicional de Periculosidade – AP;

VI – a Gratificação de Plantão –GP;

VII – as vantagens pecuniárias previstas em legislação específica.

Parágrafo único. As gratificações e adicionais contidos nesta Lei se incorporam aos proventos para fins de aposentadoria, salvo disposições em contrário.

Art. 20. O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e estágio de carreira ocupado pelo servidor.

Art. 21. As matrizes salariais hierárquicas com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas nos Anexos IV, V e VI deste plano, sendo constante a diferença percentual de 3% (três por cento) entre um padrão de vencimento e o seguinte.

CAPÍTULO X DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 22. A matriz salarial hierárquica dos cargos/funções definidas nesta Lei fica estruturada na forma dos Anexos IV, V e VI, com a seguinte composição para cada nível de classificação:

I – 03 (três) estágios de carreira;

II – 18 (dezoito) referências.

Art. 23. O nível de classificação, que compreende um conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, é estruturado sob os requisitos de escolaridade, da seguinte forma:

I – Nível de Classificação A: ensino fundamental incompleto;

II – Nível de Classificação B: ensino fundamental completo;

III – Nível de Classificação C: ensino médio completo;

CAPÍTULO XI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 24. O enquadramento inicial do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, nível de classificação e estágio de carreira I com seu respectivo padrão de vencimento do cargo/função correspondente à sua situação funcional quando de vigência desta Lei.



Art. 25. O enquadramento final do servidor no PCCS dar-se-á considerando o tempo compreendido entre a data de admissão do servidor no Serviço Público da Câmara Municipal até a data da publicação desta Lei, observando o que se segue:

I – Para efeito de contagem de tempo de serviço que trata o caput deste artigo serão arredondadas para 01 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses;

II – Para cada 02 (dois) anos de serviço, deverá haver deslocamento horizontal de 01 (uma) referência na tabela salarial vigente.

Art. 26. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

Art. 27. O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em até 90 (noventa) dias após sua publicação, e seus efeitos financeiros passam a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2016.

Art. 28. Na hipótese de quaisquer dos enquadramentos resultarem ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao percebido no mês de dezembro de 2015, será pago para composição de remuneração uma diferença de ajuste do Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Art. 29. Os casos especiais deverão ser comprovados e avaliados pela Comissão de Gestão de Carreira que deverá emitir um parecer à Presidência da Câmara Municipal para final decisão.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES E TRANSITÓRIAS

Art. 30. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento neste PCCS poderá requerer reavaliação junto ao Departamento de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Eusébio, até 90 (noventa) dias após a implantação deste PCCS.

Art. 31. Os servidores concursados da Câmara Municipal de Eusébio poderão optar pelo PCCS desta Lei ou ficarão regidos pela legislação anterior.

Art. 32. Será criada uma Comissão de Gestão de Carreira na Câmara Municipal Eusébio, com perfil técnico, paritária, com representantes da administração pública e dos servidores, definida em decreto, que coordenará e encaminhará os resultados da promoção, progressão



e titulação ao Departamento de Recursos Humanos da Câmara Municipal, a quem cabe o poder de decisão.

Parágrafo único. A comissão setorial referida no caput deste artigo, funcionalmente subordinada a Presidência da Câmara Municipal, e será renovada ou revalidada a cada 02 (dois) anos e seus membros não serão remunerados.

Art. 33. Compete a Comissão de Gestão de Carreiras:

I – acompanhar e Avaliar, periodicamente a implementação do PCCS

II – participar e Avaliar o enquadramento dos servidores seja por mérito, tempo de serviço ou titulação;


III – propor ações de aperfeiçoamento do PCCS;

Art. 34. O Poder Legislativo, a partir da publicação desta Lei, providenciará as normas complementares necessárias ao cumprimento de suas disposições.

Art. 35. As despesas decorrentes da execução da presente Lei serão atendidas por dotações próprias consignadas no orçamento de acordo com as normas legais vigentes, suplementadas de necessário.

Art. 36. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Eusébio, aos 07 dias do mês de dezembro de 2015.


José Arimatéa Lima Barros Júnior
Prefeito Municipal

ANEXO I – CARGOS E REQUISITOS PARA INGRESSO

CARGOS/FUNÇÕES		
NÍVEL – A	NÍVEL – B	NÍVEL – C
ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	ENSINO MEDIO COMPLETO
Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar Administrativo	Agente Administrativo
Vigia	Operador de Computador	Redator Legislativo*
	Receptionista	

*Cargo integrante da parte especial, sendo extinto quando vagarem.

ANEXO II – TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL	EXIGÊNCIA DO CARGO	TÍTULO EXCEDENTE	% INCENTIVO
A	Ensino Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	5
		Médio Completo	10
		Curso Superior Sequencial/Tecnólogo	15
		Graduação	20
B	Ensino Fundamental Completo	Médio Completo	5
		Curso Superior Sequencial/Tecnólogo	10
		Graduação	15
		Especialização	30
C	Ensino Médio Completo	Curso Superior Sequencial/Tecnólogo	10
		Graduação	20
		Especialização	30
		Mestrado	40

ANEXO III – TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

GRUPO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
Primário	60
Secundário	80
Terciário	100

ANEXO IV – MATRIZ HIERARQUICA
SALARIAL – **NÍVEL A**

	I	II	III
PV	40h	40h	40h
1	866,80		
2	892,80	892,80	
3	919,58	919,58	919,58
4	947,17	947,17	947,17
5	975,59	975,59	975,59
6	1.004,85	1.004,85	1.004,85
7	1.035,00	1.035,00	1.035,00
8	1.066,05	1.066,05	1.066,05
9	1.098,03	1.098,03	1.098,03
10	1.130,97	1.130,97	1.130,97
11	1.164,90	1.164,90	1.164,90
12	1.199,85	1.199,85	1.199,85
13	1.235,84	1.235,84	1.235,84
14	1.272,92	1.272,92	1.272,92
15	1.311,11	1.311,11	1.311,11
16	1.350,44	1.350,44	1.350,44
17		1.390,95	1.390,95
18			1.432,68

ANEXO IV – MATRIZ HIERARQUICA SALARIAL –
NÍVEL B

	I	II	III
PV	40h	40h	40h
1	1.040,16		
2	1.071,36	1.071,36	
3	1.103,50	1.103,50	1.103,50
4	1.136,61	1.136,61	1.136,61
5	1.170,70	1.170,70	1.170,70
6	1.205,83	1.205,83	1.205,83
7	1.242,00	1.242,00	1.242,00
8	1.279,26	1.279,26	1.279,26
9	1.317,64	1.317,64	1.317,64
10	1.357,17	1.357,17	1.357,17
11	1.397,88	1.397,88	1.397,88
12	1.439,82	1.439,82	1.439,82
13	1.483,01	1.483,01	1.483,01
14	1.527,50	1.527,50	1.527,50
15	1.573,33	1.573,33	1.573,33
16	1.620,53	1.620,53	1.620,53
17		1.669,15	1.669,15
18			1.719,22

ANEXO IV – MATRIZ HIERARQUICA SALARIAL –
NÍVEL C

	I	II	III
PV	40h	40h	40h
1	1.248,19		
2	1.285,63	1.285,63	
3	1.324,20	1.324,20	1.324,20
4	1.363,93	1.363,93	1.363,93
5	1.404,84	1.404,84	1.404,84
6	1.446,99	1.446,99	1.446,99
7	1.490,40	1.490,40	1.490,40
8	1.535,11	1.535,11	1.535,11
9	1.581,16	1.581,16	1.581,16
10	1.628,60	1.628,60	1.628,60
11	1.677,46	1.677,46	1.677,46
12	1.727,78	1.727,78	1.727,78
13	1.779,61	1.779,61	1.779,61
14	1.833,00	1.833,00	1.833,00
15	1.887,99	1.887,99	1.887,99
16	1.944,63	1.944,63	1.944,63
17		2.002,97	2.002,97
18			2.063,06