

Fortim
NÃO PARE

PROTOCOLO
MERCEDI UM, 25/08. 84
110.0.10; 8.43. 28.
Foi lue 0303197
CÂMARA MUNICIPAL DE FORTIM
Secretaria

**ESTADO DO CEARÁ
MUNICÍPIO DE FORTIM
PREFEITURA MUNICIPAL**

LEI N.º 114/97, de 30 de junho de 1997.

Institui o Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC dos Servidores do Município de Fortim, estabelece seus objetivos, diretrizes gerais para sua implantação e administração e dá outras providências.

A PREFEITA MUNICIPAL DE FORTIM do Estado do Ceará, no uso de suas atribuições legais e constitucionais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ela sanciona a presente

LEI

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - É instituído o Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC dos servidores do Município de Fortim, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei.

§ 1º - O Plano Municipal de Cargos e Carreiras a que se refere o caput deste artigo abrange:

- I - os servidores da Administração Direta;
- II - os servidores das Autarquias e Fundações.

§ 2º - São extensivos aos inativos os benefícios do Plano Municipal de Cargos e Salários - PMCC, na forma do § 4º do artigo 40 da Constituição Federal.

Art. 2º - O Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC dos servidores do Município de Fortim tem por objetivo a eficácia e a continuidade da ação administrativa, a valorização e a profissionalização do servidor mediante a adoção:

- I - do princípio do merecimento para o ingresso e desenvolvimento na carreira;
- II - de uma sistemática de remuneração harmônica, que permita a valorização da contribuição de cada servidor, através da qualidade de seu desempenho.

Art. 3º - O Plano Municipal de Cargos e Carreiras é composto por:

I - Sistema de Carreiras, com:

- a) estrutura dos grupos ocupacionais, das categorias funcionais, carreiras e classes - anexos I e II;
- b) escalas de classificação - anexo III;
- c) linhas de promoção - anexo IV;
- d) linhas de transposição - anexo V.

II - quadro de equivalência referencial - anexo IV;

III - descrição de carreiras e classes;

IV - quadros de pessoal;

V - quadros discriminativos de enquadramento;

VI - manual de avaliação de desempenho

Parágrafo único - a descrição de carreiras e classes, quadros discriminativos de enquadramento e manual de avaliação de desempenho referidos, respectivamente, nos incisos III, V e VI deste artigo, serão regulamentados por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 4º - A estruturação do Plano Municipal de cargos e carreiras obedece, segundo a natureza jurídica do órgão ou entidade, aos seguintes conceitos básicos:

I - CARGO PÚBLICO - é o lugar inserido no sistema administrativo no município, caracterizando-se cada um, por determinado conjunto de atribuições e responsabilidades de natureza permanente, com denominação própria, número certo, pagamento pelo Erário Municipal e criação por Lei;

II - FUNÇÃO - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

III - EMPREGO PÚBLICO - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um serviço público com vínculo empregatício normatizado por contrato individual de trabalho, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

IV - REFERÊNCIA - é o nível de vencimento ou salário atribuído ao ocupante de cargos, função ou emprego;

V - CLASSE - é a divisão básica da carreira, agrupando os cargos, funções ou empregos da mesma denominação, segundo o nível de responsabilidade e complexidade;

VI - CARREIRA - é o conjunto de classe da mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de conhecimento exigível para seu desempenho;

VII - CATEGORIA FUNCIONAL - é o conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para seu desempenho;

VIII - GRUPO OCUPACIONAL - é o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e afinidade existente entre elas.

Parágrafo único - para os efeitos desta Lei considera-se Sistema Administrativo do Município de Fortim o complexo de órgãos e entidades que compõe o Poder Executivo.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO NAS CARREIRAS

Art. 5º - As carreiras são organizadas em classes de cargos dispostas de acordo com o nível de responsabilidade e complexidade.

Parágrafo único - Para cada classe integrante de carreira ou singular é estabelecida a titulação, descrição, atribuição típica e requisitos para provimento, regulamentadas conforme o parágrafo o parágrafo único do art. 3º desta Lei.

Art. 6º - Os cargos comissionados compõem o grupo ocupacional de direção e assessoramento.

Art. 7º - O ingresso no Serviço Público Municipal por nomeação ou admissão dar-se-á na referência inicial do Cargo ou Emprego, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, exceto quanto aos Cargos Comissionados, considerados de livre nomeação e exoneração, na forma disciplinada pelo Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza.

Parágrafo único - Constituem requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos e empregos:

a) de nível básico - comprovante de escolaridade do 1º grau, completo ou incompleto, ou comprovante de alfabetização emitido pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos;

b) de nível médio - certificado de curso do 2º grau e habilitação legal, quando se tratar de atividade profissional regulamentada, e

c) de nível superior - diploma de curso superior ou registro profissional, quando a Lei assim o exigir.

Art. 8º - O concurso público é de caráter competitivo, eliminatório e classificatório e poderá ser realizado em 02 (duas) etapas, quando a natureza da carreira assim o exigir.

§ 1º - A primeira etapa, de caráter eliminatório, constituir-se-á de provas escritas.

§ 2º - A segunda etapa, de caráter classificatório, constará de cômputo de títulos e/ou treinamento, cujo tipo e duração serão indicados no edital do respectivo concurso.

CAPÍTULO III

DO DESENVOLVIMENTO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO SERVIDOR

Art. 9º - O desenvolvimento do servidor municipal na carreira ocorrerá mediante ascensão funcional, nas modalidades de Progressão, promoção e transformação, a seguir definidas:

I - PROGRESSÃO - é a passagem do servidor de uma referência para a seguinte, dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de merecimento e/ou antiguidade;

II - PROMOÇÃO - é a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior dentro da mesma carreira, obedecidos os critérios de merecimento e antiguidade, de acordo com as linhas de promoção constantes do anexo IV desta Lei;

III - TRANSFORMAÇÃO - é a passagem do servidor de qualquer classe para a classe inicial de outra carreira ou classe singular, obedecidos os critérios exigidos para o ingresso na referida carreira ou classe singular.

§ 1º - A transformação depende da habilitação em seleção interna de caráter competitivo, eliminatório e classificatório a qual poderá ser realizada em duas etapas, na forma do § 1º e 2º do artigo 8º desta Lei.

§12º - O servidor que tiver seu cargo transformado, respeitado o processo seletivo do parágrafo anterior, não poderá ser enquadrado em uma referência de valor inferior a ocupada à época da Transformação, na forma do Anexo VI desta Lei.

III - contribuição do servidor para a capacitação profissional;
Art. 10 - Os procedimentos para comprovação de qualificação profissional do servidor, serão planejados e executados pela Secretaria Municipal de Administração Geral.

Art. 11 - A qualificação profissional de que trata o artigo anterior atenderá, quanto a:

I - formação inicial - preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos de carreiras, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas; e

II - Programas regulares de aperfeiçoamento, especialização, complementação e atualização de formação inicial - habilitação do servidor para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à respectiva classe, e à classe imediatamente superior, inclusive para o exercício dos Cargos de direção e assessoramento.

SEÇÃO I

DA ASCENSÃO PROFISSIONAL

Art. 12 - São formas de Progressão e Promoção:

I - por merecimento;

II - por antiguidade.

Art. 13 - A progressão e a promoção dar-se-ão anualmente, sendo 02 (dois) anos seguidos por merecimento e 01 (um) ano por antiguidade, sucessivamente em 1º de janeiro e 1º de julho de cada ano.

Parágrafo único - Será de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência o interstício para a concessão da Promoção e Progressão.

Art. 14 - Após a avaliação de desempenho terão direito a Progressão por merecimento, no máximo, a metade dos servidores ocupantes de cargos ou funções da mesma denominação e referência.

Art. 15 - É automática a Progressão por antiguidade, respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência.

Art. 16 - Tem direito à Promoção por merecimento, no máximo, a metade dos servidores ocupantes de cargos ou funções de mesma denominação, pertencentes à última referência de classe em que se encontrarem, após a avaliação de desempenho.

Art. 17 - Sendo ímpar o número de servidores avaliados na Progressão ou Promoção por merecimento, proceder-se-á à divisão e ao arredondamento da fração para o número imediatamente superior.

Art. 18 - É automática a Promoção por antiguidade, respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na última referência de classe em que se encontre o servidor.

Art. 19 - Havendo empate na lista de classificação da Progressão ou Promoção, tem preferência, sucessivamente, o servidor:

I - com maior tempo de serviço público no Município de Fortim;

II - com maior tempo de serviço público;

III - com maior número de dependentes;

IV - com maior idade.

Art. 20 - A Progressão e a Promoção por merecimento tem por base a avaliação de desempenho, realizada de acordo com os procedimentos definidos pela Secretaria Municipal de Administração Geral e aprovados por Decreto do Chefe do Poder Executivo, obedecidas as diretrizes desta Lei e as contidas no Manual de avaliação de desempenho.

Art. 21 - A transformação dar-se-á por seleção interna podendo a ela concorrer todos os servidores que preencham os requisitos do respectivo edital.

SEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22 - A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, na forma a ser definida no Manual de avaliação de desempenho a que se refere o parágrafo único do art. 3º desta Lei.

Art. 23 - Na avaliação de desempenho são adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas pelo servidor público e às condições em que são exercidas observadas as seguintes características fundamentais:

- I - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional das carreiras;
- II - periodicidade;
- III - contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do município;
- IV - comportamento observável do servidor;
- V - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores;
- VI - conhecimento, pelo servidor, do resultado de sua avaliação;
- VII - capacidade do avaliador.

Art. 24 - Será instituída, em cada Órgão ou Entidade, uma Comissão Setorial com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de avaliação dos servidores, de conformidade com o Manual de Avaliação de Desempenho, funcionalmente subordinada a Comissão Central instituída na Secretaria Municipal de Administração Geral.

§ 1º - A Comissão Central a que se refere o caput deste artigo será constituída de, no máximo, 06 (seis) membros indicados, inclusive o Presidente, pelo Secretário Municipal de Administração a qual terá competência e atuação definidas por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º - A Comissão Setorial a que se refere o caput deste artigo será constituída de, no máximo, 05 (cinco) membros, sendo um deles indicado pelos servidores de órgão ou entidade e, os demais, inclusive o Presidente, pelo Titular do Órgão ou Entidade.

§ 3º - Não perceberão remuneração específica para essa atividade os membros das Comissões a que se refere os §§ 1º e 2º deste artigo.

Art. 25 - A avaliação de desempenho será feita considerando-se o período de interstício a que se refere o Parágrafo único do artigo 13 desta Lei, concedendo-se ou não a Progressão ou Promoção.

Art. 26 - Os cursos realizados e os diplomas obtidos ou similares, utilizados em uma progressão ou Promoção efetivada não terão validade para efeito de outra.

CAPÍTULO VI

DA TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES

Art. 27 - A Transposição para o Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC dos cargos e funções da Administração Pública Municipal, faz-se de acordo com o Anexo V desta Lei, baseada nos seguintes critérios:

- I - os cargos e funções existentes com denominações idênticas e da mesma natureza, são transpostos para cargos e funções de idêntica denominações e atribuições;
- II - os cargos e funções existentes com denominação diferentes e atribuições de mesma natureza são identificados e transpostos para cargos e funções de mesma denominação;
- III - os cargos e funções cujas denominações contenham alguns itens representativos de suas atribuições, são identificados e transpostos para cargos e funções de atribuições mais abrangentes;
- IV - os cargos e funções com denominações idênticas e atribuições diferentes, são identificados e transpostos para cargos e funções de idênticas atribuições.

CAPÍTULO V

DA EQUIVALÊNCIA SALARIAL

Art. 28 - O Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC contempla, basicamente, o vencimento base estabelecido para a referência do cargo ou função, segundo sua avaliação, de acordo com os Grupos e Categorias Funcionais a que pertencer.

Art. 29 - A Tabela de Vencimento dos Cargos e Funções da Administração Pública Municipal é a constante do Anexo VII desta Lei.

Parágrafo único - o valor remuneratório de cada referência da Tabela a que se regere o caput deste artigo é superior em 2% (dois por cento) ao valor da referência imediatamente anterior.

Art. 30 - Os cargos e funções integrantes do Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC estão dispostos em carreira ou classe singulares constituídas em 13 (dezoito) referências cada na forma do Anexo VI desta lei.

Art. 31 - A Tabela de Vencimento indicada nesta Lei é referente às seguintes cargas horárias:

- I - para cargos e funções do Grupo Ocupacional do Magistério, 100 horas-aula por mês;
- II - para Médico, Médico Veterinário, Cirurgião Dentista, Enfermeiro, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Farmacêutico e Nutricionista, 120 horas mês;
- III - para os demais cargos e funções, 180 horas mês.

Parágrafo único - Por interesse da Administração e necessidade do serviço, e desde que haja aquiescência do servidor, poderá este cumprir carga horária superior ou inferior a indicada no caput deste artigo, tendo seu vencimento base acrescido ou diminuído proporcionalmente ao acréscimo ou redução obedecidos os limites mínimo de 04 (quatro) e máximo de 08 (oito) horas diárias.

CAPÍTULO VI

DOS QUADROS DE PESSOAL

Art. 32 - O Quadro de Pessoal de um Órgão ou Entidade é composto pelos cargos e funções necessários, em quantidade e especificação, para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões.

Art. 33 - Os Quadros de Pessoal dos Órgãos ou Entidades do Município de Fortaleza ficam estruturados em 02 (duas) partes:

I - Parte permanente - composta de cargos e carreiras singulares, de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão, criados e quantificados por Lei;

II - parte Especial - composta de funções a serem extintas quando vagarem.

Art. 34 - A definição da quantidade e especificação dos cargos e funções necessários a cada órgão ou Entidade da Administração pública municipal constitui a sua lotação.

§ 1º - A quantificação dos cargos e funções referentes aos quadros de pessoal da Administração Direta, Autárquica e Fundacional é definida na forma dos Anexos X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI e XVII, desta Lei.

§ 2º - A lotação de cada Secretaria ou Órgão da Administração Direta será determinada por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º - A lotação das Entidades da Administração Autárquica e Fundacional, é definida nos anexos XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI e XVII, desta Lei.

§ 4º - A lotação das Sociedades de Economia Mista da Administração Indireta será definida por Resolução das respectivas Assembleias Gerais, ouvida a Secretaria de Administração do Município.

§ 5º - Verificada a desnecessidade do provimento de cargos ou empregos vagos, existentes nas lotações dos Órgãos ou Entidades, estes poderão ser extintos ou transformados, a fim de suprir necessidade em outras áreas de atividades dentro da mesma instituição ou redistribuídos para outros Órgãos ou Entidades, respeitada a natureza jurídica.

Art. 35 - É vedada a nomeação sem existência de vaga.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 36 - O enquadramento do servidor no Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC, dar-se-á no Grupo ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Classe, Cargo ou Função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei, e na referência correspondente ao tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal de Fortaleza na forma do Anexo VIII, contado a partir da referência inicial do cargo ou função, indicada no Anexo VI.

§ 1º - Quando da aplicação das regras contidas no caput deste artigo, o servidor que obtiver incremento do vencimento base inferior a 80% (oitenta por cento) terá a ele acrescida a parcela correspondente ao complemento deste percentual, a título de Vantagem Pessoal Reajustável - VPR.

§ 2º - Para efeito de contagem do tempo de serviço que trata o caput deste artigo, serão arredondados por 01 (um) ano as frações iguais ou superiores a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º - Não será contado na apuração de tempo de serviço para efeito de enquadramento, o período referente a férias e licenças-prêmio não gozadas e contadas em dobro, ou qualquer outro tipo de averbação, exceto tempo de serviço prestado ao Município de Fortim.

Art. 37 - O período para a apuração de tempo de serviço para o enquadramento no no Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC será da data de admissão do servidor no Serviço Público Municipal até 30 (trinta) de abril de 1992.

Art. 38 - O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo ou função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo ou função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 39 - Os próximos reajustes remuneratórios dos servidores públicos municipais bem como dos proventos e pensões, se darão de forma a recuperar a capacidade salarial do servidor respectivo, garantida em qualquer caso, remuneração nunca inferior ao salário mínimo nacional vigente.

Art. 40 - A partir da data de publicação desta Lei, o servidor do Poder Executivo Municipal, ao se aposentar, por tempo de serviço, compulsoriamente ou por invalidez, terá uma progressão automática, ascendendo 03 (três) referências em relação à referência que ocupa, se for inferior à ante-penúltima referência do cargo ou função, ou ascendendo 02 (duas) referências se ocupa a ante-penúltima ou ascendendo 01 (uma) referência, se ocupa a penúltima.

Art. 41 - Os integrantes do Grupo Operacional do Magistério - MAO são enquadrados segundo as regras do capítulo anterior, sendo que as suas promoções obedecerão as normas contidas no Estatuto do Magistério do Município de Fortaleza.

Art. 42 - O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC, poderá requerer reavaliação junto a Secretaria Municipal de Administração Geral, até 30 (trinta) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento.

Art. 43 - Haverá vacância de cargo de provimento efetivo nos Quadros de Pessoal da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, somente quando a soma dos cargos ocupados da Parte Permanente com as funções da Parte Especial, de mesma denominação, for inferior ao número de vagas previstas para o referido cargo na Parte Permanente.

Art. 44 - O Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC obedecerá, exclusivamente, às normas estabelecidas nesta Lei não prevalecendo para nenhum efeito, as normas definidas em planos e reclassificações anteriores.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 45 - A primeira Promoção e a primeira Progressão der-se-ão, por merecimento em janeiro de 1998, não sendo considerado, neste caso o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência exigido no parágrafo único do artigo 13 desta Lei.


Art. 46 - O Vencimento e a representação mensal dos cargos isolados de provimento em comissão do Secretário Municipal, Procurador Geral do Município e Chefe de Gabinete do Prefeito, bem como os valores do vencimento e da representação dos cargos isolados de provimento em comissão, dos Órgãos da Administração Direta, das Autarquias, das Fundações, da Empresa Pública e das Sociedades de Economia Mista, são os constantes no anexo XVIII desta Lei.

Art. 47 - Fica mantida a cota do salário família devida aos servidores públicos municipais expedida por competente decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 48 - Os proventos mensais dos inativos e as pensões ordinárias pagas pelo Erário Municipal, ficam reajustadas nos mesmos valores e condições estabelecidas nesta Lei para os Servidores em Atividade.

Art. 49 - As despesas decorrentes da implementação do no Plano Municipal de Cargos e Carreiras - PMCC, de que trata esta Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias de cada órgão ou entidade, que serão suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 50 - Esta Lei considera-se em vigor a partir de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.


MARIA DA CONCEIÇÃO CHIANCA DE SOUZA
Prefeita Municipal