



**ESTADO DO CEARÁ,
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER**

AUTÓGRAFO LEI Nº 504 DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011.

Dispõe sobre a reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Técnico-administrativos da Prefeitura Municipal de Banabuiú e dá outras providências.

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR, dos servidores ocupantes de cargos técnico-administrativos do Poder Executivo do Município de Banabuiú.

§ 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração referido no *caput* deste artigo aplica-se aos servidores da Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, quando houver, da administração municipal de Banabuiú.

§ 2º - O presente Plano de cargos, carreiras e remuneração dos servidores auxiliares e Técnico-Administrativos busca a garantir a valorização dos trabalhadores da administração, através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação de serviços no município.

§ 3º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Auxiliares e Técnico-Administrativos da Prefeitura municipal de Banabuiú estabelece os mecanismos e os critérios para valorização e profissionalização dos servidores municipais integrantes das referidas áreas, possibilitando seu crescimento funcional, através do reconhecimento do trabalho expresso em termos salariais, compatíveis com a qualificação, dedicação e desempenho profissional de cada um.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 2º Este Plano de Carreiras, no âmbito dos Servidores Técnicos Administrativos guarda rígida observância aos seguintes princípios:

- I – Concurso Público de provas ou de_provas e títulos, significando esta a única forma de acesso á carreira;
- II – Equivalência dos cargos compreendendo isto a correspondência deles na estrutura das carreiras do Grupo Ocupacional dos servidores auxiliares e Técnico-Administrativo Municipal, observando-se nos seus argumentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;
- III – Flexibilidade através da garantia de permanente adequação do Plano de Carreiras às necessidades e à dinâmica dos serviços técnicos- administrativos do município;
- IV – Gestão partilhada das carreiras compreendida como garantia da participação dos(as) trabalhadores(as), através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão deste Plano de Carreiras;
- V – Carreiras como instrumento de gestão a partir da concepção de que o Plano de Carreiras deverá se constituir num cumprimento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VI – Educação permanente importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos (as) trabalhadores(as) municipais;
- VII – Avaliação de desempenho entendida como um processo focado em critérios técnicos e objetivos, bem como no desenvolvimento profissional e institucional;
- VIII – Compromisso solidário na perspectiva de que o Plano de Carreiras é um ajuste firmado entre gestores(as) e trabalhadores(as) em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do(a) profissional às necessidades dos serviços do município.

Art. 3º - Este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, observadas as peculiaridades da natureza jurídica de cada órgão ou instituição da organização administrativa de Banabuiú, está estruturado considerando que se entende por:



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

- I. **CARGO PÚBLICO:** o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e salário pago pelos cofres do Município, para provimento, em caráter efetivo ou em comissão, na forma estabelecida em Lei;
- II. **CARGO EM COMISSÃO:** É caracterizado como de livre provimento desde que atendida à habilitação profissional correspondente bem como as exigências prevista em lei.
- III. **CARREIRA:** o conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas, segundo os graus de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor, nas classes dos cargos que a integram, abrangendo cada uma das especificidades do serviço público municipal.
- IV. **CLASSE:** a divisão básica da carreira contendo determinado número de referências de provimento efetivo, de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupadas segundo sua natureza e complexidade e da habilitação profissional exigida.
- V. **ENQUADRAMENTO:** é o posicionamento do servidor no quadro de pessoal considerando o grupo ocupacional, carreira, a classe, o cargo e a referência de acordo com os critérios estabelecido pelo plano de cargos, carreira e Salário (PCCS) e por ato complementares da prefeitura Municipal de Banabuiú.
- VI. **REENQUADRAMENTO:** é a correção de enquadramento face à interpretação de recurso administrativo junto à autoridade competente julgados procedentes;
- VII. **PROGRESSÃO HORIZONTAL:** é a passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da faixa salarial da mesma classe obedecendo os critérios de desempenho e tempo de serviço.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

- VIII. **PROCESSO VERTICAL:** a passagem do servidor de uma classe para outra mediante superior dentro da mesma carreira, atendendo os requisitos de qualificação ou resultante de progressão .
- IX. **FAIXA SALARIAL:** é o instrumento que expressa o valor do cargo em termo de amplitude salarial.
- X. **REFERÊNCIA:** a posição do servidor dentro da classe, que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e a remuneração da classe;
- XI. **SALARIO BASE:** é atribuição pecuniária pelo exercício de cargo público com valor fixado em lei.
- XII. **REMUNERAÇÃO;** é salário base do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniária permanente estabelecida em lei.
- XIII. **CATEGORIA FUNCIONAL:** o conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.
- XIV. **GRUPO OCUPACIONAL:** o conjunto de carreiras funcionais reunidas, segundo a correlação e a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento.
- XV. **QUADRO DE PESSOAL:** o conjunto de cargos e carreiras, de serviços de mesma natureza, inerentes aos diversos órgãos e instituições do Poder Executivo Municipal;
- XVI. **FUNÇÃO PÚBLICA:** o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público, cuja extinção dar-se-á quando vagar.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Seção Única
Da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras

Art. 4º - Para garantir a efetivação das normas estabelecidas nesta Lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras no âmbito municipal, será instituída Comissão Paritária de Gestão de Carreiras, composta por representantes da gestão municipal e dos(as) servidores(as).

§1º A Comissão estabelecida no *caput* deste artigo será composta por 08 (oito) membros, conforme segue:

- I. 04 (quatro) membros indicados pela Administração Municipal, sendo 02 (dois) representantes da Secretaria de Planejamento e Gestão Pública, e 01 (um) representante do Gabinete, e 01 (um) membro da Secretaria de Infra Estrutura.;
- II. 04 (quatro) membros representantes dos(as) servidores(as) com cargos inseridos neste PCCS, sendo 02 (dois) profissionais de nível superior, 01 (um) profissional de nível médio, e 01 (um) profissional de nível fundamental.

§2º A indicação dos(as) representantes dos(as) servidores(as) se dará através de eleição em assembléia do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Quixadá, Ibaretama, Banabuiú, Choró e Ibicuitinga – SINDSEP.

§3º A participação dos(as) servidores(as) na Comissão Paritária de Gestão de Carreiras será considerada como serviço público relevante.

§4º Não perceberão remuneração específica para essa atividade os membros da Comissão a que se refere o §1º deste artigo.

§5º A Comissão deve ser instituída no prazo de até 15 dias úteis após a publicação desta lei tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos/as servidores/as ao PCCS.

§6º Os membros que comporão a Comissão ficarão momentaneamente afastados de suas funções, quando da realização de reuniões, visitas, promoção de ações de capacitação, entre outras atividades, incompatíveis com o desenvolvimento das atividades rotineiras de



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

seu cargo, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§7º O mandato dos membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma reeleição de igual período.

§8º O(a) coordenador(a) da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras será eleito(a) entre seus membros com mandato de 01 (um) ano, com direito a reeleição de igual período.

Art. 5º Compete à Comissão Paritária de Gestão de Carreiras:

- I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCS;
- II - Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III - Promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos(as) servidores(as) técnico-administrativo, em conformidade com as normas elaboradas pelo corpo técnico da Gestão;
- IV - Decidir sobre os Recursos Administrativos referentes à Progressão, seja vertical ou horizontal, encaminhados pelos(as) servidores(as) municipais, enquadrados neste PCCS;
- V - Julgar a afinidade das capacitações obtidas pelo(a) servidor(a) para composição de carga horária, considerando a correlação destas com as atribuições do cargo/função;
- VI - Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores municipais, em conformidade com as normas propostas pela Administração Municipal e anteriormente analisado e aprovado pela Comissão;



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA

Art. 6º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores públicos municipais do Poder Executivo de Banabuiú está estruturado como segue:

- I. Linhas de transposição dos cargos atuais para os novos cargos – Anexo I;
- II. Estruturas e composição dos grupos ocupacionais, das categorias funcionais, das carreiras e das classes, referências e qualificações exigidas – Anexo II;
- III. Faixas Salariais – Anexo III;

Art. 7º - As atribuições e as especificações dos cargos e das diversas classes do presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração serão estabelecidas e aprovadas por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 8º - Os grupos ocupacionais abrangem várias atividades, segundo a correlação e a afinidade, a natureza dos trabalhos e o nível de conhecimento aplicado, compreendendo:

A - CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO:

- I. **DIREÇÃO e ASSESSORAMENTO** – cargos de provimento em comissão, de gestão e assessoramento, correspondentes aos níveis de direção superior, de direção de natureza intermediária e de funções gratificadas;

B – CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO:

- I. **SUPORTE ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL:** comprehende as categorias profissionais que realizam atividades de suporte administrativo ou operacional, que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino fundamental (completo ou incompleto), profissionalizante ou não; profissionais que realizam atividades de suporte administrativo ou operacional, que exigem, para o seu



**ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER**

exercício, nível de ensino médio, bem como as categorias profissionais de suporte que exigem, para o seu exercício, nível de ensino médio técnico profissionalizante.

- II. **ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR:** carreiras e classes, abrangendo as atividades inerentes a cargos caracterizados por ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, cujo provimento exige graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NAS CARREIRAS

SEÇÃO I

Da Organização das Carreiras

Art. 8º - Este pleno de carreira cria cargos de natureza efetiva que serão estruturados em grupos ocupacionais, cargos, classes e referencias conforme apresentado no anexo I dessa lei.

Art. 9º - Os cargos efetivos são agrupados em 03(Três) Grupos Ocupacionais de acordo com o que se segue:

I – Grupo Ocupacional de Suporte em Atividade de Nível Operacional – SANO, são enquadrados os servidores(as) efetivos com o cargo inerentes as atividades de reduzidas complexidades, caracterizada pela assistência operacional, para cujo provimento será necessário formação que exige nível de escolaridade equivalente a alfabetização ou ensino fundamental, completo ou incompleto e ainda habilitação relativa a especialidades de cargo(funções a este níveis de escolaridade;

II – Grupo Ocupacional de Suporte em atividade de nível Tático – SANT, são enquadrados os servidores (as) efetivos (as), com cargos inerentes ás atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessária formação de ensino médio, técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada.

III – No Grupo Ocupacional de Suporte em atividades de Nível Estratégico – SANE, são enquadrados (as) os(as) servidores(as) efetivos(as), com cargos inerentes ás atividades de



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

alta complexidade, caracterizadas por campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso de graduação, com registro no conselho profissional competente. Tem atuação voltada para os fins das áreas técnico-administrativas da Prefeitura de Banabuiú.

Art. 10 – O Grupo Ocupacional de Suporte em Atividades de Nível Operacional (SANO), está estruturado em 02 (Duas) classes, denominadas A e B, respectivamente, e definidas a partir das seguintes exigências

- I - Para a Classe A: Alfabetizado ou Ensino Fundamental Incompleto;
- II – Para Classe B: Ensino Fundamental completo;

Art. 11 – O Grupo Ocupacional de Suporte em Atividade de nível Tático – SANT, está estruturado em duas classes denominadas C e D, respectivamente, e definidas a partir das seguintes exigências:

- I – Para Classe C: Ensino Médio Completo;
- II – Para a Classe D: Ensino Médio Completo, mais Curso Técnico Profissionalizante.

Art. 12 – O Grupo Ocupacional de Suporte em Atividades de Nível Estratégico está estruturado em 04 (Quatro) classes. Denominadas E, F, G e H.

I – Para Classe E: Ensino Superior Completo(Graduação, seja Bacharelado, Licenciatura ou Graduação Tecnológica, conforme exigência do cargo e disposição em edital de concurso público), com registro profissional, quando a lei assim o exigir.

II – Para a Classe F: Ensino Superior Completo com especialização na área de atuação.

III – Para a Classe G: Ensino Superior Completo com Mestrado na área de atuação.

IV – Para a Classe H: Ensino Superior Completo com doutorado na área.

Seção II

DO INGRESSO

Art. 13 – O ingresso no serviço Público Municipal de Banabuiú dar-se-á, exclusivamente, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, para provimentos



de cargos efetivos, sempre na referência inicial de cada carreira ou classe, por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 14 – Os concursos públicos de provas ou de provas e títulos terão, sempre, caráter competitivo, eliminatório e classificatório, na forma e critérios regulamentados na Lei correspondente ao Edital do Concurso.

§ 1º - Neste edital constará, obrigatoriamente, o número de vagas ofertadas para cada cargo, os programas que comporão cada prova, os critérios de pontuação dos títulos e demais fatores inerentes às vagas disputadas.

§ 2º - É atribuição do Poder Executivo Municipal a realização dos concursos públicos, necessários ao provimento dos cargos que compõem a organização administrativa de Banabuiú.

Art. 15 – São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, nomeações que contrariem as disposições contidas no Art. 14 desta Lei e, originalmente, na Constituição Federal.

Art. 16 – Durante o estágio probatório, exigido na forma da legislação federal específica, o servidor (estagiário) não poderá ser afastado, removido, promovido, exceto por decisão judicial e não fará jus a progressão salarial.

Parágrafo Único – Decorrido o estágio probatório referido anteriormente, o servidor poderá contar o tempo de serviço e os títulos obtidos neste intervalo, para efeito das progressões salariais previstas nesta Lei.

CAPÍTULO IV **Dos Cargos Comissionados**

Art. 17 – O preenchimento dos cargos comissionados dar-se-á de acordo com a lei específica adotada pela Prefeitura Municipal de Banabuiú.

Art. 18 – os cargos comissionados deverão ser preenchidos obedecendo aos limites quantitativos para cada unidade administrativa.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 19 – O quadro de lotação de pessoal só poderá ser alterado mediante manifestação formal do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 20 – Serão privativos dos servidores efetivos pelo menos 30% (Trinta por cento) dos cargos em comissão da Prefeitura Municipal.

Art. 21 – Os cargos de provimentos em comissão, cargos comissionados, compõem o Grupo Ocupacional de Direção a Assessoramento – DAS previstos em Legislação específica.

Parágrafo Único – Para cada classe, integrante de carreira ou singular, foi estabelecida a quantidade e a qualificação exigida para provimento, conforme estabelecido nos anexos I e II do presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR.

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 22 - A jornada de trabalho dos(as) servidores(as) técnico-administrativo, no âmbito da Prefeitura Municipal de Banabuiú fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais.

§1º - Nos casos em que as horas mensais venham a ser ultrapassadas, será admitida a compensação de horários no mês ou entre um mês e outro.

§2º - Terão jornadas diferenciadas os/as ocupantes dos cargos quando da ocorrência de leis federais relativas à regulamentação de profissões venham a adotar cargas horárias de trabalho semanal diversas das estabelecidas neste artigo.

§3º - Deverá este PCCS ser adaptado de forma imediata quando da ocorrência de leis federais relativas à regulamentação de profissões venham a adotar cargas horárias de trabalho semanal diversas das estabelecidas neste artigo.

Art. 23 - A jornada de trabalho definida no artigo anterior poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de freqüência, visando a atender a necessidade de funcionamento dos diversos serviços, devendo ser aprovadas pelas Secretarias Municipais.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 24 - A jornada em regime de escala de plantão cumprirá carga horária de 12 (doze) horas ininterruptas, salvo, excepcionalmente, quando da ausência do(a) profissional escalado para assumir a continuidade do serviço.

CAPÍTULO V
DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR, NAS CARREIRAS E NAS CLASSES

SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO

Art. 25 – O desenvolvimento do servidor municipal de Banabuiú, na carreira ou classe, ocorrerá mediante ascensão funcional, nas modalidades de Progressão Vertical e Horizontal.

Art. 26 - Progressão Vertical é a passagem do(a) servidor(a) de uma classe para outra dentro das classes do mesmo grupo ocupacional, sendo possível sua realização restrita a passagem das Classes A para B, B para C, C para D, bem como E para F, F para G, G para H.

Parágrafo Único - A Progressão Vertical referida no caput deste artigo deverá ser solicitada pelo (a) servidor(a) à Secretaria Municipal de Planejamento e Controle da Gestão Pública, mediante comprovação da qualificação exigida, observando o prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da data de entrada do requerimento no órgão competente para realização da mudança em Folha de Pagamento.

Art. 27 - A Progressão Horizontal é passagem do(a) servidor(a) de um padrão vencimental para outro dentro da mesma classe em que se encontra, sendo possível ocorrer baseada em 3 (três) critérios:

- I – Automaticamente, quando o(a) servidor(a) atingir o último padrão de referência de uma determinada classe e sofrer progressão por tempo de serviço.
- II - Por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício no cargo; e
- III - Por desempenho, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação instituído e vinculado ao Plano de Carreiras.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

§1º - A progressão por tempo de serviço dar-se-á, de forma automática, 1 (um) padrão de vencimento a cada 3 (três) anos no cargo efetivo ocupado pelo(a) servidor(a) independentemente do padrão e classe em que se encontre.

§2º - A progressão por desempenho dar-se-á a cada 3 (anos) envolvendo os resultados obtidos pelos(as) servidores(as) durante este período, sendo beneficiados aqueles(as) que atenderem os parâmetros definidos pelo Programa de Avaliação de Desempenho.

§3º - No Programa de Avaliação de Desempenho, para efeito da progressão por desempenho, levar-se-á em conta a qualificação obtida pelo(a) servidor(a) durante o interstício de 3 (três) anos, desde que o somatório das cargas-horárias das ações de capacitação (cursos, seminários, oficinas, entre outros) seja, individualmente, superior a 20h (vinte horas) e, quando conjuntamente, que atinja 40h (quarenta horas).

§4º - A progressão por desempenho ocorrerá somente a partir da regulamentação do Programa de Avaliação de Desempenho - PAD, a ser estabelecido em até 120 (cento e vinte) dias após a aprovação desta Lei.

§5º - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados, serão elaborados e aprovados pela Comissão de Gestão de Carreiras e regulamentados por Decreto Específico do(a) Chefe do Poder do Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 28 - As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo, dirigente de entidade sindical ou de cargos em comissão, serão consideradas como de efetivo exercício do cargo e não poderão servir de critério para a suspensão do pagamento de adicionais salariais e para a não concessão da progressão, seja horizontal ou vertical.

Art. 29 - As atividades de qualificação poderão ser promovidas pelo próprio órgão ou por instituição diversa, inclusive entidade sindical, desde que previamente validadas pela respectiva comissão da carreira.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Parágrafo único As atividades de qualificação e capacitação deverão ser previamente divulgadas, garantindo-se nelas a ampla participação dos(as) servidores(as).

Art. 30 - Os mecanismos de Progressão Horizontal ou Vertical não interrompem o tempo de serviço público municipal, sendo a data de publicação do ato que promover a respectiva progressão do(a) servidor(a) empregado exclusivamente para observação de interstício para novo posicionamento na carreira quando for o caso.

CAPÍTULO VII
DA TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS

Art. 31 – A transposição para o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, no âmbito da administração pública municipal, far-se-á conforme critérios estabelecidos no Anexo I desta Lei, baseada nos seguintes princípios:

- I. Os cargos existentes com denominações semelhantes e de mesma natureza serão transpostos para os cargos de mesma denominação e atribuições;
- II. Os cargos existentes com denominações diferentes e atribuições de mesma natureza serão identificados e transpostos para os cargos, com outra denominação, mas de mesma atribuição;
- III. Os cargos cujas denominações contenham alguns itens representativos de suas atribuições serão identificados e transpostos para os cargos de atribuições abrangentes.

CAPÍTULO VIII
DA REFERÊNCIA SALARIAL

Seção I
Da Remuneração da Carreira



Art. 32 - A fixação dos valores dos padrões de vencimentos, apresentados obedecerá aos seguintes critérios:

- I - Os interstícios salariais entre os padrões de vencimentos das classes dos Grupos ocupacionais de Suporte de atividade de Nível Ocupacional (A e B), Suporte de Atividades de Nível Operacional Tático (C e D) e de atividades de Nível Superior (E, F, G e H) dos cargos compreendidos por este PCCS serão de 3% (Três por Centos).
- II - A relação entre o primeiro e o último padrão de vencimento da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes;
- III - Correspondência mínima do menor padrão de vencimento (referência 1 da Classe A Tabela) ao valor do salário mínimo; e
- IV - Composição do conjunto de padrões de vencimentos, com observância do seguinte:
 - a) a primeira referência das classes "B", "C" e "D" corresponderá ao terceiro padrão das classes imediatamente anteriores e,
 - b) a primeira referência das classes "F", "G" e "H" corresponderá, ao terceiro padrão das classes imediatamente anteriores.

Art. 33 - Os Servidores enquadrados neste Plano de Cargos, Carreira e Salários terão como data base o mês de janeiro.

§1º Poderá, também, o reajuste do vencimento, ser devido a acréscimos da receita municipal.

§2º Os(as) servidores contratados serão remunerados, proporcionalmente, ao valor estabelecido para referência inicial da classe correspondente à sua habilitação.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Subseção I
Das Gratificações

Art. 33 - A Gratificação de Titularidade será atribuída segundo percentuais sobre os vencimentos básicos do(a) servidor(a) cujo cargo esteja incluído no Grupo do Suporte Administrativo e Operacional, conforme apresentado no quadro a seguir:

Titularidade	% Vencimento Básico
Nível Superior	
Graduação (Acadêmica ou Tecnológica)	15%
Pós-Graduação	
Especialização ou MBA (pós-graduação <i>lato sensu</i>) ou Segunda Graduação	25%
Mestrado (pós-graduação <i>strictu sensu</i>)	30%
Doutorado (pós-graduação <i>strictu sensu</i>)	40%

§1º - Os percentuais devidos à Gratificação de Titularidade não são cumulativos, prevalecendo o percentual do nível de escolaridade mais elevado.

§2º - Os cursos de pós-graduação *lato sensu* (especialização) somente serão considerados, se devidamente autorizados pelo órgão setorial de educação e promovidos por instituições universitárias idôneas, após a devida apresentação do certificado junto ao órgão competente pela gestão de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Banabuiú.

§3º - Os cursos de pós-graduação *strictu sensu* (mestrado ou doutorado), somente serão considerados, se realizados em instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, após a devida apresentação do certificado junto ao órgão competente pela gestão de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Banabuiú.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

§4º - A Gratificação de Titularidade será implementada quando da implantação deste, sendo garantido aos(as) servidores(as) que venham a obter titulação posterior a este momento de enquadramento que após a apresentação de documentos comprobatórios e demais critérios estabelecidos nesta Lei sua gratificação será definida no mês subsequente ao processo de entrada.

Art. 35 - Os demais adicionais serão devidos aos(as) servidores(as) do âmbito técnico-administrativo na forma prevista em Lei.

Art. 36 – O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS contempla, basicamente, o vencimento básico estabelecido para a referência da classe e do cargo, segundo sua avaliação, de acordo com os grupos e categorias funcionais a que pertencer.

§ 1º - A remuneração correspondente aos cargos, anteriormente criados, e regularmente percebidos pelo servidor, que nele estiver em exercício, será automaticamente incorporada ao vencimento base, determinado no *caput* deste artigo, não podendo, em hipótese alguma, ultrapassar os valores dantes fixados, a título de vencimentos.

§ 2º - Exclui-se da regra, relativa ao parágrafo anterior, os cargos cujos ocupantes se expõem a doenças infecto-contagiosas, nociva à saúde;

Art. 37 – As Tabelas salariais dos cargos de provimento efetivo da Administração Pública Municipal de Banabuiú estão apresentadas no Anexo III, desta Lei.

Art. 38 – Os cargos integrantes do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS estão dispostos em carreiras singulares, constituídas de 1 a 19 referências.

CAPÍTULO IX

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 39 – O quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Banabuiú é composto pelos cargos, **de provimento efetivo**, necessários, em quantidade e especificação, para atender, com eficiência e efetividade, às missões e objetivos do governo local.

Art. 40 – O Quadro de Pessoal da Prefeitura está organizado em grupos ocupacionais, categorias funcionais, carreiras, cargos, classes, referências e qualificação, no foram do Anexo II



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 41 – A definição da quantidade e especificação dos cargos necessários a cada órgão ou entidade do Governo Local constitui sua lotação.

§ 1º - A qualificação dos cargos de provimento efetivo, referente ao Quadro de Pessoal da Administração Direta está definida na forma do Anexo II desta Lei.

§ 2º - A lotação de cada Secretaria ou Órgão da Administração Direta será determinada por ato do Chefe do Poder Executivo, que poderá delegar, através de Decreto, essa atribuição para ao titular da Secretaria de Planejamento e Gestão Pública.

§ 3º - Os cargos vagos e julgados desnecessários, existentes nas lotações dos órgãos e entidades, respeitadas a respectivas naturezas jurídicas, serão extintos por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 42 – É vedada a nomeação sem existência de vaga.

CAPÍTULO X

DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Art. 43 - Este Plano de Carreiras contempla os Planos Institucionais de Desenvolvimento de Pessoal, contendo:

I – Programa Institucional de Qualificação;

II – Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

§1º O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal, embasado no princípio da educação permanente, será pactuado como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais, incorporando metas pré-estabelecidas.

§2º No prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias será implementado o plano de desenvolvimento de pessoal inserido neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 44 - O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal garantirá:

- I - Um programa de integração institucional para os(as) trabalhadores(as) recém-admitidos;
- II - As condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos(as) servidores(as) municipais, cabendo a administração municipal a responsabilidade pela qualificação dos(as) servidores(as) sob sua gestão;
- III - A qualificação dos(as) servidores(as) para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social e,
- IV - A criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos(as) servidores(as).

Art. 45 - O Programa Institucional de Qualificação conterá os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

- I - A conscientização do(a) servidor(a), visando a sua atuação no âmbito da função social e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;
- II - O desenvolvimento integral do(a) cidadão(a) trabalhador(a); e
- III - A otimização da capacidade técnica dos(as) servidor(as).

Art. 46 - A Secretarias Municipais autorizará o afastamento total ou parcial do(a) servidor(a) que deseje se matricular em curso de qualificação, educação básica, graduação, pós-graduação e extensão.

§1º - A Comissão Paritária de Gestão da Carreira e o Poder Executivo Municipal, definirão através de Decreto Específico do(a) Prefeito(a), o valor orçamentário destinado e o número de vagas por cargo a serem beneficiados anualmente por afastamento para qualificação com ônus para o município.

§2º - Quando do afastamento deferido com licença remunerada, além da percepção integral de sua remuneração, o(a) servidor(a) preservará todos os seus direitos.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

§3º - Na hipótese do parágrafo anterior, ao retornar, o(a) servidor(a) ficará obrigado(a) a manter sua relação de trabalho e o exercício de seu cargo ou emprego ao menos por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido.

Art. 47 - O Programa Institucional de Avaliação de Desenvolvimento deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

- I – Das atividades dos(as) servidores(as);
- II – Das atividades dos coletivos de trabalho;
- III – Das atividades do órgão ou instituição.

Art. 48 - O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando o cumprimento da função social.

Parágrafo único - O processo de Avaliação de Desempenho será executado anualmente em datas a serem definidas pela Secretaria de Administração/órgão responsável pela Administração de Recursos Humanos e Comissão Paritária de Gestão de Carreira, a serem editadas pelo(a) Prefeito(a) Municipal.

Art. 49 - Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho serão estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos no Plano de Carreiras.

Parágrafo único Deve ser assegurado ao(a) servidor(a) o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação no prazo de 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO XI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 50 – Os cargos preexistentes ocupados e vagos serão transpostos para o Plano de Carreiras em conformidade com o Quadro de Reestruturação de Carreiras constante do Anexo I desta Lei.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

§ 1º O enquadramento nas classes e padrões de vencimentos do Plano de Carreiras, dos atuais integrantes do quadro técnico-administrativo respeitará as formas e seqüência abaixo relacionadas:

- I. **ENQUADRAMENTO SALARIAL AUTOMÁTICO** – que corresponde ao enquadramento, quando da transposição de cargo para o novo plano, ao nível hierárquico e salarial mais próximo ao salário atualmente recebido, obedecidas as linhas de transposição previstas no Anexo III;
- II. **ENQUADRAMENTO POR DESCOMPRESSÃO** – que corresponde ao deslocamento do servidor de uma referência a outra, na mesma classe ou para outra classe do mesmo cargo e carreira, avançando uma referência salarial para cada 5 (cinco) anos de serviço público municipal, completados até a data de publicação desta Lei.

§ 2º - Para efeito da contagem de tempo de serviço que trata o inciso II deste artigo, serão arredondados para 1 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 180 (cento e oitenta) dias;

§ 3º - Não será contado, para efeito de enquadramento por descompressão, o período referente às férias não gozadas ou a outro qualquer tipo de averbação, exceto o tempo efetivo de exercício no Município.

§ 4º - O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento no presente PCCS terá início na data de admissão do servidor, no Serviço Público Municipal, ata a data de publicação desta Lei.

§ 5º - O servidor que não possuir a escolaridade mínima exigida para o exercício do cargo e já estiver, na data de vigência da Lei, enquadrado em cargo correlato, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade, salvo aqueles referentes às profissões regulamentadas por Lei específica.

§ 6º - O enquadramento por descompressão dar-se-á, a partir da primeira referência da classe correspondente ao enquadramento automático;

§ 7º - Na hipótese de enquadramento automático for superior ao enquadramento por descompressão, esse prevalecerá sobre o outro.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 51 – Os enquadramentos, automático e por descompressão, dos servidores da administração municipal de Banabuiú serão formalizados por Decreto do Chefe do Poder Executivo, constando, obrigatoriamente, o nome do servidor, a denominação do cargo, referência anterior e atual, obedecidas as faixas de hierarquização, previstas no Anexo I.

§ 1º - Os enquadramentos previstos no *caput* deste artigo aplicam-se uma única vez, no ato da implantação deste Plano, por serem medidas de caráter transitório.

§ 2º - Quando o servidor receber salário básico superior à referência inicial, a que se refere este artigo, será deslocado para a referência de igual valor ou de valor, imediatamente superior.

§ 3º - Quando o vencimento básico do servidor for superior ao da última referência da classe a que pertence, a diferença salarial será paga na forma de vantagem pessoal, não sendo permitida, qualquer alteração, nem sequer servirá como base de cálculo para quaisquer outras vantagens.

Art. 52 – O servidor que se julgar prejudicado quanto ao seu enquadramento no PCCR, poderá requerer reavaliação, junto à Secretaria Planejamento e Gestão Pública, até 30 (trinta) dias após a publicação do Decreto de Enquadramento, aduzindo os motivos que caracterizarem o seu prejuízo.

Art. 53 – O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração obedecerá, exclusivamente, às normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo, para nenhum efeito, as normas definidas em planos, reclassificação e enquadramentos anteriores.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art.54 – As tabelas salariais, objeto do anexo III, referente ao Grupo Ocupacional de NIVEL Superior, tem como base a jornada de trabalho de 40 horas semanais:



**ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER**

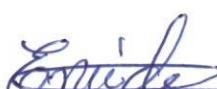
Art. 55 - Os(as) servidores(as) que se encontrarem na época da implantação desta Lei, em licença qualquer, serão enquadrados(as) por ocasião da retomada ao serviço, desde que atendam os requisitos neste estabelecidos.

Art. 56 – Ficam criados os cargos constantes do Anexo II desta Lei, sem prejuízo dos cargos já existentes que estejam ocupados por servidores(as) estáveis nomeados(as) por concurso público ou por força do dispositivo constitucional que os tornou estáveis sendo enquadrados sem perda de seus vencimentos base nas carreiras estruturadas.

Art. 57 – Resguardadas as disposições contidas no artigo 7º, IV da Constituição Federal bem como as possibilidades orçamentárias do Município de Banabuiú, atualização da tabela será automaticamente promovida sempre em função da referência I da classe A do Grupo Ocupacional de Suporte de atividades de Nível Operacional – SANO.

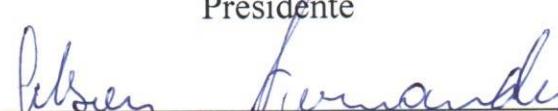
Art. 58 – Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala da Câmara Municipal de Banabuiú, 18 de Novembro de 2011



Eneide Maria Saraiva Nobre

Presidente



Gilson Fernandes da Silva

1º Secretário



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

ANEXO I DA LEI N.º 504 DE 18 DE NOVEMBRO 2011

LINHAS DE TRANSPOSIÇÃO

Do quadro de pessoal segundo o cargo, classe, referência e qualificações exigidas.

SITUAÇÃO ATUAL	CARGO	CLASS E	REFERE NCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA
SITUAÇÃO NOVA				
Auxiliar de Serviços Gerais Coveiro	Auxiliar de serviços Gerais			Nível de escolaridade de Ensino Fundamental incompleto.
Cozinheiro	Cozinheiro			
Merendeira	Merendeira			
Operador de Matadouro	Operador de Matadouro	A	1 a 19	
Podador de árvores	Podador de árvores			
Servente	Servente			
Gari	Gari			
Vigia	Vigia			
Bombeiro hidráulico	Bombeiro hidráulico			
Eletricista	Eletricista			
Pedreiro	Pedreiro			
Pintor de Paredes	Pintor de Paredes			
Pintor Letrista	Pintor Letrista			
Agente Administrativo	Agente Administrativo			
Digitador				
Instrutor de Esporte	Instrutor de Esporte			
Motorista	Motorista			
Recepção	Recepção			
Telefonista				
Tratorista	Tratorista			
Maestro	Maestro			
Secretario Escolar	Secretario Escolar			
Técnico Agrícola	Técnico Agrícola	D	1 a 19	Nível de escolaridade de Ensino Médio Completo e/ou acrescido de Ensino Técnico



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

				profissional.
Assistente Social Administrador Advogado Bibliotecário Contador Economia Engenheiro agrônomo Engenheiro civil Nutricionista Psicólogo Médico Veterinário	Assistente Social Administrador Advogado Bibliotecário Contador Economia Engenheiro agrônomo Engenheiro civil Nutricionista Psicólogo Médico Veterinário	E	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo
		F	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo com especialização na área
		G	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo com mestrado na área
		H	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo com doutorado na área

ANEXO II DA LEI N.º 504 DE 18 DE NOVEMBRO 2011

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE CARGOS E CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFERENCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA
PLANEJAMENTO, ADMINISTRAÇÃO, FINANÇAS E FOMENTO.	Servidores Técnico-administrativo	Suporte Administrativo Operacional e Técnico - SAOT	Auxiliar de Serviços Auxiliar de Serviços Gerais Cozinheiro Gari Operador de Matadouro Podador de árvores Servente Vigia	A	1 a 19	Nível de escolaridade de Ensino Fundamental incompleto.
			Bombeiro hidráulico Eletricista Pedreiro Pintor de Paredes Pintor Letrista			



ESTADO DO CEARÁ

O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Atividades de Nível Superior – ANS	Agente Administrativo Instrutor de Esporte Motorista Recepcionista Telefonista Tratorista	C	1 a 19	Nível de escolaridade de Ensino Médio Completo.
	Maestro Secretario Escolar Técnico Agrícola	D	1 a 19	Nível de escolaridade de Ensino Médio Completo e/ou acrescido de Ensino Técnico profissional.
	Assistente Social Administrador Advogado Bibliotecário Contador Economia Engenheiro agrônomo Engenheiro civil Nutricionista Psicólogo Médico Veterinário	E	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo
		F	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo com especialização na área
		G	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo com mestrado na área
		H	1 a 19	Nível de Ensino Superior Completo com doutorado na área