

Art. 2º. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE TIANGUÁ, aos 30 de agosto de 1997.

Gilberto Moita
Prefeito Municipal

LEI Nº. 194/97, DE 30 DE AGOSTO DE 1997.

Ementa: Institui o Plano Municipal de Cargos e Carreiras – P.M.C.C. dos Servidores do Município de Tianguá-CE, estabelece seus objetivos, diretrizes gerais para implantação e administração, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE TIANGUA, 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 municipal de cargos e carreiras dos servidores do Município de Tianguá-CE, obedecendo as 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.

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

Art. 2º. O Plano Municipal de Cargos e Carreiras tem por objetivo a eficácia e a continuidade de ação administrativa, a valorização e a profissionalização do servidor mediante a adoção:

- I – Do princípio do merecimento para o ingresso o 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 II;
- c) Linhas de Transposição – Anexo III;
- d) Tabela de Vencimento Salário – Anexo IV.

II – Quadro de equivalência referencial;

III – Descrição de Carreiras e Classes;

IV – Quadro Pessoal – Anexo V;

V – Quadros Discriminativos de Enquadramento;

VI – Linhas de Promoção;

VII – Manual de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. O quadro de equivalência referencial, de descrição de carreiras e classes, quadros discriminativos de enquadramento e manual de avaliação de desempenho referidos, e respectivamente nos incisos II, III, V, VI, VII deste artigo, serão regulamentados por ato do Chefe do Poder Executivo, mediante Decreto.

Art. 4º. A estrutura do Plano Municipal de Cargos e Carreiras obedece, segundo a natureza jurídica do Órgão ou Entidade, aos seguintes conceitos básicos:

I – Cargos Públicos – É o lugar inserido no Sistema Administrativo do 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 acometidas a um servidor;

III – Emprego Público – É o conjunto de atribuições e responsabilidades acometidas 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 cargo, 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, e hierarquizada segundo grau de responsabilidade e complexidade;

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 correlação e afinidade existente entre elas.

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

Capítulo II

Do ingresso das carreiras

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

Parágrafo único. Para cada classe integrante de carreiras ou singular é estabelecida a titulação, descrição, atribuição típica e requisitos para provimento, regulamentadas conforme o parágrafo único do artigo 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 prova ou de títulos, exceto quanto aos Cargos Comissionados, considerados de livre nomeação e exoneração, na forma disciplinada pelo o Estatuto dos Servidores do Município de Tianguá.

Parágrafo único. Constituem requisitos para ingresso nos cargos e empregos:

- a) De Nível Básico – Comprovante de escolaridade do 1º grau, completo ou incompleto, ou comprovante de alfabetização emitido;
- b) De Nível Médio – Certificado de curso de 2º grau e habilitação legal, quando se trata de atividade profissional regulamentada.
- c) De Nível Superior – Diploma de curso superior ou registro profissional, quando a lei assim o exigir.

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

§ 2º. A segunda etapa, de caráter classificatório, constará o cômputo de títulos e/ou treinamento, cujo tipo de duração será indicado no editorial do respectivo concurso.

Capítulo III

Do desenvolvimento e qualificação profissional do servidor

Art. 8º. 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 antigüidade;
- II – Promoção – É a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior dentro da mesma carreira, obedecidos os critérios de merecimento, da antigüidade, de acordo com as linhas de promoção a serem publicadas;

III – Transformação – É a passagem do servidor de qualquer classe inicial de outra carreira ou classe singular, obedecendo os critérios exigidos para o ingresso na referida carreira ao classe singular.

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

§ 2º. O servidor que tiver seu cargo transformado, respeitado o processo seletivo do parágrafo anterior, não poderá ser enquadrado em uma referência de valor inferior à ocupada à época da transformação, na forma do quadro de equivalência referencial a ser publicado.

Art. 9º. Os procedimentos para comprovação e qualificação profissional do servidor serão planejados e executados na Secretaria Municipal de Administração.

Art. 10. 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;

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

Seção I

Da ascensão funcional

Art. 11. São formas de progressão e promoção:

I – Por merecimento;

II – Por antigüidade.

Art. 12. O progresso e a promoção dar-se-ão anualmente, sendo 02 (dois) anos seguidos por merecimento e 01 (um) ano por antigüidade, sucessivamente em 1º de janeiro e 1º de junho 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. 13. Após a avaliação de desempenho terão direito à progressão por merecimento, no máximo, a metade dos servidores ocupantes de cargos ou funções de mesma denominação e referência.

Art. 14. É automática a progressão por antigüidade, respeitando o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência.

Art. 15. Tem direito à promoção por merecimento, no máximo, a metade dos servidores ocupantes dos cargos ou funções de mesma denominação, pertencentes à última referência de classe em que se encontrarem, após a avaliação de desempenho.

Art. 16. Sendo ímpar o número de servidores avaliados na progressão ou promoção por merecimento, proceder-se-á à divisão e no arredondamento da fração para o número imediatamente superior.

Art. 17. É automática a promoção por antigüidade, respeitando o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na última referência da classe em que se encontre o servidor.

Art. 18. 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 Tianguá;

II – Com maior tempo de serviço público;

III – Com maior número de dependentes;

IV – Com maior idade.

Art. 19. A Progressão e a Promoção por merecimento têm por base a avaliação de desempenho, realizada de acordo com os procedimentos definidos pela Secretaria de Administração e aprovadas por decreto do Chefe do Poder Executivo, obedecidas as diretrizes desta lei e as contidas no Manual de Avaliação de Desempenho.

Art. 20. A transformação dar-se-á por seleção interna podendo a ela concorrer todos servidores que preencham os requisitos do respectivo edital.

Seção II

Da avaliação de desempenho

Art. 21. A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do servidor no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, na forma de ser definida no manual de avaliação de desempenho a que se refere o parágrafo único do art. 3º desta lei.

Art. 22. Na avaliação de desempenho são adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas pelo servidor público e as condições em que são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I – Objetivando a adequação dos processos e instrumento de 03 (três) avaliações 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. 23. Será instituída, em cada Órgão ou Entidade, uma Comissão Setorial com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de avaliação de Desempenho, funcionalmente subordinada a Comissão Central instituída na Secretaria de Administração do Município.

§ 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 de Administração do Município 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 do Órgão ou Entidade e, os demais, inclusive o presidente, pelo Titular do Órgão ou Entidade.

§ 3º. Não receberão remuneração específica para essa atividade de membros das Comissões a que se referem os §§ 1º e 2º deste artigo.

Art. 24. 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. 25. Os cursos realizados e os diplomas obtidos ou similares, utilizados em uma Progressão ou Promoção efetivada não terão validade para efeito de outra.

Capítulo IV

Da transposição de cargos e funções

Art. 26. 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 III 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 idênticas denominações e atribuições;

II – Os cargos e funções existentes com denominações diferentes e atribuições da 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 referencial

Art. 27. O Plano Municipal de Cargos e Carreiras – PMCC contempla, basicamente, o vencimento base estabelecido para referência do cargo ou função, segundo sua avaliação, de acordo com os grupos e categorias funcionais a que pertencer.

Art. 28. A Tabela de Vencimento de Cargos e Funções da Administração Pública Municipal e a constante do Anexo IV desta lei.

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

Art. 29. Os cargos e funções integrantes do Plano Municipal de Cargos e Carreiras – PMCC estão dispostos em carreira ou classes singulares constituídas de 18 (dezoito) referências cada.

Art. 30. A tabela do 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 os demais cargos e funções, 180 horas por mês.

Parágrafo único. Por interesse da Administração e necessidade do serviço, e desde que haja aquiescência do servidor, poderá este cumprir a 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. 31. O quadro de pessoal de Órgão ou Entidade e composto pelos cargos e funções necessários, em quantidade e especificação, para atender com eficiência e eficácia à concessão de seus objetivos e cumprimento de suas missões.

Art. 32. Os quadros de pessoal dos Órgãos ou Entidades do Município de Tianguá ficam estruturados em 02 (duas) partes:

I – Parte permanente – Composta de cargos e carreiras singulares, de provimento efetivo e cargos e provimentos em comissão, criados e quantificados por lei;

II – Parte especial – Composta de funções a serem extintas quando vagarem.

Art. 33. 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 referente aos quadros de pessoal da Administração Direta, é definida na forma do Anexo V desta lei.

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

§ 3º. Verificada a desnecessidade do provimento de cargos ou empregos vagos, existente nas lotações dos Órgãos ou Entidades, estes poderão ser extintos ou transformados, a fim de suprir necessidades em outras áreas de atividades dentro

da mesma Instituição ou redistribuídos para outros Órgãos ou Entidades, respeitada a natureza jurídica.

Art. 34. É vedada a nomeação sem existência de vaga.

Capítulo VII

Do enquadramento

Art. 35. O enquadramento do servidor no Plano Municipal de Cargos e Carreiras – PMCC dar-se-á no Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira Classe, Cargos ou Função Correspondente à sua situação funcional quando a vigência desta lei, e na referência correspondente ao tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal de Tianguá na forma do Anexo VI, contado a partir da referência inicial do cargo ou Função, no Anexo II.

§ 1º. Para efeito da contagem de tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, serão arredondados por 01 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º. 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 Tianguá.

Art. 36. O período para apuração de tempo de serviço para o enquadramento no Plano Municipal de Cargos e Carreiras – PMCC será na data de admissão do servidor no serviço Público Municipal.

Art. 37. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo ou função, e já estiver, na data de vigência desta lei, enquadrado em quadro ou função correlata, fica dispensado o pré-requisito de escolaridade.

Capítulo VIII

Das disposições gerais

Art. 38. Os próximos reajustes remuneratórios dos servidores públicos municipais bem como os proventos e pensões, se darão à variação.

Art. 39. 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 a referência que ocupa, se for inferior a antepenúltima referência do cargo ou função, ou ascendendo 02 (duas) referências se ocupa a antepenúltima ou ascendendo 01 (uma) referência se ocupa a penúltima.

Art. 40. Os integrantes do Grupo Ocupacional do Magistério – MAG são enquadrados segundo as regras do capítulo anterior, sendo que as suas promoções obedeceram as regras contidas no Estatuto do Magistério do Município de Tianguá.

Art. 41. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no PMCC, poderá requerer reavaliação junto à Secretaria de Administração, até 30 (trinta) dias após a publicação do quadro discriminativo de enquadramento.

Art. 42. O Plano Municipal de Cargos e Carreiras obedecerá, exclusivamente, às normas estabelecidas nesta lei, não prevalecendo, para nenhum efeito, as normas definidas em planos, reclassificações e enquadramentos anteriores.

Art. 43. A primeira promoção e a primeira progressão dar-se-ão, por merecimento em agosto de 1999, não sendo considerado nesse caso o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência exigido no parágrafo único do artigo 13º desta lei.

Art. 44. A cota do salário família devida aos servidores públicos municipais passa a ter o valor fixado pelo INSS por dependente.

Art. 45. Os proventos mensais dos inativos e as pensões ordinárias pagas pelo erário municipal, ficam reajustados nos mesmos valores e condições estabelecidas nesta lei para os servidores em atividade.

Art. 46. As despesas decorrentes da implantação do Plano Municipal de Cargos e Carreiras – PMCC, de que trata esta lei, correrão à conta das dotações orçamentárias próprias de cada Órgão ou Entidade, que serão suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 47. O município, no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da publicação desta lei, encaminhará ao Poder Legislativo o novo Estatuto do Magistério em sintonia com Lei de Diretrizes e Bases de Educação.

Art. 48. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 49. Revogam-se as disposições das Leis nº. 127/93, de abril de 1993, e a 143/94, de fevereiro de 1994, e demais disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE TIANGUÁ, aos 30 de agosto de 1997.

Gilberto Moita
Prefeito Municipal

LEI Nº. 195/97, DE 30 DE AGOSTO DE 1997.

Ementa: Denomina de Av. Moisés Moita uma avenida inominada que dá acesso à nova sede do Poder Judiciário local, nesta cidade, e adota outras providências.