



Lei nº 1.392, de 14 de dezembro de 2015.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos(as) Servidores(as) Públicos Municipais das Atividades Auxiliares e Técnico-Administrativas do Município de Eusébio e adota outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE EUSÉBIO,

Faço saber que a **CÂMARA MUNICIPAL DE EUSÉBIO** aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos(as) Servidores(as) Públicos(a) Municipais das Atividades Auxiliares e Técnico Administrativa da Prefeitura de Eusébio, na forma estabelecida na presente Lei.

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCRdos(as) Servidores(as) Públicos Municipais das Atividades Auxiliares e Técnico-Administrativas da Prefeitura de Eusébio constitui o meio através do qual a Administração Pública Municipal gerenciará, com maior precisão e eficácia, os seus recursos humanos, visando a consecução dos seus objetivos.

Art. 3º - O PCCRdos(as) Servidores(a) Públicos Municipais das Atividades Auxiliares e Técnico Administrativa da Prefeitura de Eusébio estabelece os mecanismos e os critérios para valorização e profissionalização dos(as) servidores(as) 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(a).

Art. 4º - São partes integrantes desta Lei, os anexos que versam sobre:

I – Estruturação e Composição das Carreiras, Cargos e Funções, Classes, Referências e Qualificação exigida para Ingresso;

II – Tabela de Vencimentos;

III – Tabela de Incentivo de Titulação;

IV – Tabelas para Promoção por Capacitação (Cursos devem ser específicos da área para a qual o Servidor foi efetivado).

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

DAS DEFINIÇÕES

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos(as) Servidores(as) Públicos Municipais das Atividades Auxiliares e Técnico(a) Administrativa da Prefeitura de Eusébio adota os conceitos que seguem:

I – Servidor(a): é aquela pessoa legalmente investida em cargo público.

II- Quadro de Pessoal: é o conjunto de cargos e funções públicas que compõem a lotação de um órgão, necessários em quantidade e qualidade para assegurar o eficaz cumprimento de suas missões e objetivos.

III - Quadro Especial: é o conjunto de cargos e funções que serão extintos quando de sua vacância.

IV– Cargo Público: é o conjunto de atribuições específicas e responsabilidades destinado a um(a) servidor(a); criado por lei, com denominação própria e remuneração paga pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

V - Cargo em Comissão: é caracterizado como de livre provimento, desde que atendida a habilitação profissional correspondente, bem como as exigências previstas em Lei.

VI - Concurso Público: é o meio técnico posto a disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos(as) os(s) interessados(as) que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e complexidade do cargo, podendo ser de provas ou de provas e títulos.

VII- Mérito: é o resultado da incidência de esforços de um(a) servidor(a) que se dedica, com reconhecida eficiência e eficácia, às suas obrigações específicas, perseguindo os objetivos do órgão ao qual se acha vinculado.

VIII– Nível de Classificação: é o conjunto de cargos e funções de mesma hierarquia, classificados;

IX- Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o(a) servidor(a) se desloca nos estágios de carreira e nas referências.

X - Descrição de Cargo: é a enumeração das atribuições típicas e responsabilidades inerentes ao conteúdo ocupacional do cargo.

XI- Especificação de Cargo: é o registro dos dados relativos ao tipo e ao grau de instrução e experiência requeridos para o pleno desempenho de cargos/funções, geralmente acompanha a descrição de cargo.

XII- Grupo Ocupacional: é o conjunto de cargos e funções agrupados pela natureza das atividades e pelo grau de responsabilidade e complexidade exigível para o seu desempenho.

XIII- Enquadramento: é o posicionamento do(a) servidor(a) no quadro de pessoal, considerando o Grupo Ocupacional, a Carreira, a Classe, o Cargo e a Referência, de acordo com os critérios estabelecidos pelo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) e por atos complementares da Prefeitura Municipal de Eusébio.

XIV- Reenquadramento: é a correção de enquadramento, face a interpretação de Recursos Administrativos junto à autoridade competente julgados procedentes.

XV- Progressão Horizontal: é a passagem do(a) servidor(a) de uma referência para outra imediatamente superior dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho e tempo de serviço.

XVI- Progressão Vertical: é a passagem do(a) servidor(a) de uma classe para outra imediatamente superior dentro da mesma carreira, atendendo aos requisitos de qualificação ou resultante de progressão.

XVII- Faixa Salarial: é o instrumento que expressa o valor do cargo em termos de amplitude salarial.

XVIII- Referência: é o nível salarial integrante da faixa de vencimento fixado para a classe e atribuído ao ocupante do cargo de acordo com sua evolução salarial.

XIX- Vencimento Base: é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei.

XX- Remuneração: é Vencimento base do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei.

XXI- Regime Estatutário: é regime em que o vínculo laborativo do(a) servidor(a) se opera através de lei (estatuto) próprio do ente federado, no caso, o Município.

XXII - Contratação temporária de excepcional interesse público: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor(a) efetivo(a). Tem status de "cargo isolado", sem inserção na carreira.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º - O quadro efetivo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Eusébio, composto pelos cargos descritos no Anexo I, fica organizado em carreiras e estruturados em 02(duas) partes:

I – Parte Permanente: composta de cargos de carreiras, de provimento efetivo, criados e quantificados em 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, reŕtrita as ocupadas por funcionários concursados lotados nesta instituição na data da publicação desta lei;

Parágrafo Único. Os servidores públicos considerados excedentes poderão ser aproveitados em outros setores de trabalho da Municipalidade; na impossibilidade de aproveitamento, serão extintos os cargos e seus ocupantes considerados em disponibilidade proporcional ao tempo de serviço.

CAPÍTULO IV

DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 7º - Este Plano de Carreiras estrutura os atuais cargos de natureza efetiva em Grupos Ocupacionais, Cargos, Classes e Referências, excluídos o grupo ocupacional do Magistério que possui Plano de Carreira próprio, bem como os(as) servidores(as) efetivos da Secretaria Municipal de Saúde incluídos(as) no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), e servidores(as) ocupantes de cargos/funções de inspetor, subinspetor e guarda de 1ª e 2ª classes, abrangidos pelo Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS da Guarda Municipal, conforme apresentado no Anexo I desta Lei.

Art. 8º - Os cargos efetivos são agrupados em 03 (três) Grupos Ocupacionais de acordo com o que segue:

I – Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional - ANO, estão compreendidos os cargos cujas atividades possuem reduzida complexidade, caracterizadas pela assistência operacional, para qual o provimento exige escolaridade equivalente ao ensino fundamental, completo ou incompleto, e, quando necessário, habilitação relativa à especialidades de cargos/funções relativas às atribuições dos referidos cargos;

II – Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Tático – ANT, estão compreendidos os cargos cujas atividades possuem média complexidade no suporte às atividades estratégicas, exigindo conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício é necessária formação de ensino médio, médio técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada;

III – No Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Estratégico - ANE, compreendidos os cargos cujas atividades possuem alta complexidade, caracterizadas pela atuação em campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso de graduação, com registro no conselho profissional competente.

Art. 9º - O Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional (ANO), está estruturado em 2 (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 a Classe B: Ensino Fundamental Completo.

Art. 10 - O Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Tático (ANT), está estruturado em 2 (duas) classes, denominadas A e B, respectivamente, e definidas a partir das seguintes exigências:

I – Para a Classe A: Ensino Médio Completo;

II – Para a Classe B: Ensino Médio Completo, mais Curso Técnico profissionalizante.

Art. 11 - O Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Estratégico (ANE), está estruturado em uma classe, denominada E, definidas a partir das seguintes exigências:

I – Para a 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 - Classe F: Especialização.

CAPÍTULO V

DO PREENCHIMENTO DOS CARGOS COMISSIONADOS

Art. 12 - O preenchimento dos cargos comissionados dar-se-á de acordo com o que preceitua o Regime Jurídico adotado pela Prefeitura Municipal de Eusébio e legislação vigente sobre a matéria.

Parágrafo Único - Os cargos deverão ser preenchidos obedecendo aos limites quantitativos para cada unidade administrativa.

CAPÍTULO VI

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 13 – As funções gratificadas serão concedidas aos(as) servidores(as) do quadro efetivo que forem nomeados e passem a exercer funções de Direção, Chefia, Assessoramento, Supervisão de Serviço ou de natureza especial.

Parágrafo Único - O preenchimento das funções gratificadas dar-se-á de acordo com o que preceitua o Regime Jurídico adotado pela Prefeitura Municipal de Eusébio e legislação vigente sobre a matéria.

CAPÍTULO VII

DO PREENCHIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 14- O preenchimento dos cargos efetivos dar-se-á exclusivamente por concurso público, de acordo com o que preceitua o Regime Jurídico adotado pela Prefeitura Municipal de Eusébio e legislação vigente sobre a matéria.

Art. 15- O ingresso de novos(as) servidores(as) será sempre na referência estabelecida para o respectivo cargo na sua respectiva classe.

Art. 16 - A Secretaria de Administração ou outro Órgão no qual esteja inserida a Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura manterá o quadro atualizado de lotação de pessoal por unidade administrativa.

CAPÍTULO VIII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17 - A jornada de trabalho prevista para os(as) servidores(as) efetivos do Município de Eusébio incluídos neste PCCR - dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais de Atividades Auxiliares e Técnico-Administrativas poderá ser de 15h (quinze horas), 20h (vinte horas) e 40h (quarenta horas) semanais, em função do Concurso Público.

DA REMUNERAÇÃO

Seção I

DO VENCIMENTO BASE

Art. 18 - As Tabelas Vencimentais com a fixação dos vencimentos base compreendidos em cada referência das classes integrantes dos grupos ocupacionais estão apresentadas no Anexo, sendo observados os seguintes critérios:

§1º - Os Grupos Ocupacionais compreendem 02 (duas) classes cada uma, sendo que cada classe possui 18 (dezoito) referências, com utilização do interstício de 2% (dois por cento) entre as referências.

§2º - A referência de vencimento base identifica a posição do(a) servidor(a) na escala de vencimentos base da carreira, em função do seu cargo, classe e nível de progressão.

§3º - A relação entre a primeira e a última referência de vencimento da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes.

Art. 19 - Composição do conjunto de referências de vencimentos base em cada uma das Classes dos Grupos Ocupacionais atenderão seguinte:

I - A primeira referência do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional - ANO da Classe "A" corresponderá, no mínimo, ao valor estabelecido como piso salarial do município.

II - A primeira referência da Classe "B" do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional - ANO será superior à 1ª Classe A em 2% em 2016, 4% em 2017, 6% em 2018 e 10% em 2019.

III - Para o Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Tático - ANT, a primeira referência da Classe "C", será superior à 1ª referência da Classe "B" do Grupo ANO em 2% em 2016, 4% em 2017, 6% em 2018 e 10% em 2019.

IV - A primeira referência da Classe "D" do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Tático - ANT, será superior à 1ª referência da Classe "C" deste grupo em 2% em 2016, 4% em 2017, 6% em 2018 e 10% em 2019.

V - Para o Grupo Atividades de Nível Estratégico - ANE a 1ª referência da Classe "F" será superior à 1ª referência da Classe "E" deste grupo em 2% em 2016, 4% em 2017, 6% em 2018 e 10% em 2019.

Seção II

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 20 - Além das vantagens pecuniárias previstas na Legislação Municipal de Eusébio, os(as)



servidores(as) ocupantes de cargos inseridos neste PCCR fazem jus às seguintes Gratificações:

I - Gratificação de Incentivo de Titulação;

II - Gratificação Adicional de Tributação (Lei 887/2009, de 30 de dezembro de 2009).

III - Adicional noturno;

IV - Adicional de Insalubridade;

V - Adicional de Periculosidade;

VI - VFIRV para os vigias;

VII - Adicional de risco de vida para os vigias;

VIII - FGTE para motoristas da categoria B(carro pequeno) D(Van), D(ônibus), lotados na Secretaria de Educação;

§1º. As Gratificações não poderão ser acumuladas, sendo permitido exclusivamente o acúmulo destas com a Gratificação por Qualificação.

§2º. As Gratificações constantes deste artigo serão definidas por Decreto Municipal, especificando os critérios para concessão e os cargos contemplados.

Sub-Seção I

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 21- A Gratificação de Incentivo de Titulação destina-se ao(a) servidor(a) titular de cargo efetivo incluído nesta Lei, portador de títulos, diplomas ou certificados de nível de escolaridade superior ao exigido para o ingresso neste, que tenham afinidade com a área para a qual foi selecionado, conforme Anexo II.

Parágrafo Único- A Gratificação de Incentivo de Titulação de que trata este artigo é inacumulável e não será concedida quando a escolaridade constituir-se em requisito para o ingresso no cargo.

Art. 22 - Para efeito do disposto serão considerados somente os cursos de Graduação e Pós-Graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação ou pelos Conselhos Estaduais de Educação.

Parágrafo Único - Somente serão admitidos cursos de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art. 23 - O trabalho Noturno terá remuneração superior ao diurno, e para esse efeito sua remuneração terá um acréscimo de 20%(vinte por cento), calculado sobre o vencimento base.

§1º - Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

§2º - O Servidor que exercer uma jornada superior à 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária no período noturno fará jus ao acréscimo de 20% (vinte por cento) na integralidade sobre o salário base, enquanto

que em jornada igual ou inferior receberá a proporcionalidade referente ao período trabalhado (o cálculo do adicional será feito sobre as horas trabalhadas consideradas como noturnas).

Art. 24- Aos servidores que trabalham em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos, fica assegurado o adicional de insalubridade – AI com adicional de 20% ou de 40% sobre o salário base, conforme laudo técnico e Legislação atinente.

Art. 25- Aos servidores que trabalham em condições perigosas, acima dos limites de tolerância estabelecidos, fica assegurado o adicional de periculosidade – AP com adicional de 30% ou 50% sobre o salário base, conforme laudo técnico e Legislação atinente.

Art. 26 - A todos os servidores que ocupam o cargo de vigia, admitidos antes de 01/10/2005, fica assegurado o recebimento da VFIRV(Vantagem Fixa Irreajustável) correspondente a R\$ 150,00(cento e cinquenta reais).

Art. 27 - A todos os servidores públicos municipais que ocupam o cargo de Vigia Municipal de Eusébio, fica assegurado o Adicional de Risco de Vida, desde que esteja no efetivo exercício de suas atribuições.

Art. 28 -Aos servidores ocupantes do cargo de Motorista, lotados na Secretaria Municipal de Educação, farão jus à Função Gratificada para Transporte Escolar (FGTE), sendo para Motorista categoria B(carro pequeno) de 50% sobre o salário base, Motorista categoria D(Van) de 60% sobre o salário base e para Motorista categoria D(ônibus) de 70% sobre o salário base.

Art. 29 - Demais gratificações, não especificadas nesta Lei, serão criadas, reformuladas ou regulamentadas através de Decreto Municipal.

CAPÍTULO IX

DO ENQUADRAMENTO

Art. 30 - O enquadramento dos(as) atuais(as) servidores da Prefeitura Municipal de Eusébio far-se-á em seu cargo efetivo ou no que vier a substituir o cargo efetivo atual, bem como respeitará critérios relativos ao enquadramento automático para posicionamento do(a) servidor(a) em classe e referência compatível com aqueles em que se encontra.

§1º - O enquadramento nas classes e referências do PCCR dos(as) atuais servidores(as) das categorias abrangidas dar-se-á de forma Automática, ao considerar o nível de escolaridade exigido de ingresso no cargo original e seu atual vencimento base com incorporação de algumas vantagens percebidas até a presente Lei.

§2º - O enquadramento automático terá efeitos financeiros a partir de 60 (sessenta) dias após a promulgação desta Lei.

§3º - Por descompressão com contagem de tempo de 3 (três) anos de serviço público municipal.

§4º - O(a) servidor(a) que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo e já estiver, na data da vigência desta lei, será enquadrado em cargo correlato; e fica dispensado do pré-requisito de escolaridade, salvo aqueles referentes as profissões regulamentadas por Lei.

Art. 31- Os enquadramentos previstos no *caput* do Art. 21 supra, aplicam-se uma única vez quando da implantação deste plano, por serem medidas de caráter transitório.

Art. 32 - Cargos serão extintos na medida de sua vacância, tendo em vista:

- I - O não atendimento às normas constitucionais em vigor;
- II - Sua inadequação aos princípios norteadores do sistema de cargos previsto neste Plano;
- III - Por falta de necessidade em função de suas atribuições.

Parágrafo Único - Os titulares dos referidos cargos permanecerão desempenhando suas funções regularmente até a sua vacância, e gozarão de todos os direitos e vantagens, bem como das obrigações estabelecidas neste Plano.

CAPÍTULO X

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Art. 33 - Será instituída a Comissão de Gestão de Carreiras com o fim de garantir a efetiva aplicação das normas estabelecidas nesta Lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras de cargos efetivos da Prefeitura Municipal de Eusébio.

§1º - A Comissão estabelecida no *caput* deste artigo será composta de 06(seis) membros, sendo:

- a) 2 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Administração ou equivalente, sendo necessariamente um pertencente ao órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos;
- b) 2 (dois) representantes das categorias contempladas neste PCCR dos(as) Profissionais de Atividades Auxiliares e Técnico-Administrativas, a serem indicados(as) pela Administração Municipal;
- c) 2 (dois) representantes dos(as) trabalhadores(as) das áreas contempladas neste PCCR, indicados(as) em Assembléia do Sindicato dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais de Eusébio.
- d) Poderá ser delegada a atribuição da Gestão do PCCR de cada Secretaria Municipal à Servidores Efetivos integrantes das mesmas, objetivando a descentralização e eficiência, à critério da Administração Municipal, sob a supervisão do Órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos.

§2º - A Comissão deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos servidores municipais oriundos das carreiras incluídas neste PCCR.

§3º - A participação dos servidores na Comissão de Gestão de Carreiras será considerada como serviço público relevante.

Art. 34 - Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

- I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR;
- II – Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III – Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos(as) Servidores(as) municipais, em conformidade com as normas elaboradas pela área de Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura e anteriormente analisado e aprovado pela Comissão;
- IV – Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão e Promoção encaminhados pelos(as) servidores(as) junto à gestão de recursos humanos da prefeitura;
- 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.

§1º - Os membros que comporão a Comissão ficarão afastados de suas funções até a conclusão do processo de implantação do PCCR, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§2º - O mandato dos membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução.

§3º - Caso se tornem necessários novos afastamentos de Servidores para participarem de atividades pertinentes à implantação e acompanhamento do PCCR, serão definidos através de Decreto Municipal.

CAPÍTULO XI

DA PROGRESSÃO NAS CARREIRAS

Art. 35 - O desenvolvimento do(a) servidor(a) na carreira dar-se-á através dos mecanismos de Promoção Vertical e Horizontal, conceituados no art. 5º desta Lei.

- I – Verticalmente, quando o(a) servidor(a) passa de uma classe para outra;
- II – Horizontalmente, quando o(a) servidor(a) passa de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe.

Art. 36 - A progressão vertical ocorrerá automaticamente, quando o(a) servidor(a) atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso na classe, conforme Anexo I.

Parágrafo Único - A progressão vertical referida neste artigo será devida quando de requerimento formal, dirigido ao titular da Secretaria de Administração, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, diploma ou certificado de conclusão de cursos e histórico escolar, sendo este incluído automaticamente em folha de pagamento no mês subsequente ao da entrada do requerimento no órgão competente.

Art. 37 - A progressão horizontal do ocupante de cargo integrante dos grupos ocupacionais de ANO, ANT e ANE, ocorrerá após o cumprimento do interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência em que se encontre enquadrado, através de Processo de Avaliação de Desempenho no trabalho.

Parágrafo Único - O Processo de Avaliação do Desempenho será realizado anualmente, com apuração de pontuação final de resultado no segundo ano de avaliação, com critérios a serem definidos através de Decreto Municipal.

Art. 38- O número de servidores(as) que concorrerão à Progressão corresponderá a 20% (vinte por cento) do total de ocupantes de cada uma das Classes dos Grupos Ocupacionais, sendo do resultado, elevados pelo critério de desempenho desde que alcançadas as pontuações ou pré-requisitos definidos no Sistema de Avaliação de Desempenho.

§1º - Para o cumprimento do disposto no *caput* será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (zero virgula cinco décimos), sendo acrescido mais um para cada classe.

§2º -O sistema de avaliação de desempenho deve observar o emprego de critérios objetivos, tendo necessariamente de acolher os seguintes elementos:

- I - assiduidade;
- II - participação em projetos e ações específicas promovidas pela gestão municipal ou ente com o qual esta se parceirize;
- III - participação de servidores(as) em conselhos;
- IV - carga horária em capacitações.

Art. 39- Os mecanismos de Progressão Vertical e Horizontal não interrompem a contagem de tempo de serviço do(a) servidor(a), mesmo que este venha a ser considerado na concepção da Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO XII

DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 40 - As atividades de capacitação e aperfeiçoamento dos(as) servidores(as) municipais, como parte integrante da área de gestão de Recursos Humanos, serão planejadas, organizadas, executadas e avaliadas de forma integrada e sistêmica pela Secretaria de Administração/Órgão de Gestão de Recursos Humanos.

Parágrafo Único— As necessidades de treinamento e capacidade serão definidas a nível de programas regulares de aperfeiçoamento, treinamento, complementação, atualização e de formação, sendo definidas a

partir de levantamento específico e indicadas por cada Secretaria e/ou órgão junto à Secretaria de Administração/Órgão de Gestão de Recursos Humanos.

Art. 41 - Quando não for possível a realização em nível interno, de treinamentos específicos essenciais ao desenvolvimento do(a) servidor(a) em sua área de atuação, a Secretaria de Administração autorizará a realização de cursos de formação, estágios, treinamentos em serviços, em nível externo, mediante a realização de convênios e contratações com entidades idôneas e com capacidade técnica comprovada de preferência pública.

Art. 42 - O(A) servidor(a) habilitado em cursos com duração, conteúdo e nível equivalente ao dos Programas Oficiais de Treinamento poderá ser dispensado de frequentá-los, sujeitando-se sua habilitação ao reconhecimento pelo órgão competente.

Art. 43 - Será considerado como carga horária normal de trabalho aquela utilizada em Programas de Treinamentos ofertados ao(a) servidor(a), pelo Poder Público, quando coincidentes com seu horário normal de trabalho.

CAPÍTULO XIII

DO ENQUADRAMENTO DOS INATIVOS

Art. 44 - As disposições relativas a mudanças salariais aos servidores inativos e em processo de aposentadoria em consequência da aplicação desta Lei, como as aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos(as) servidores(as) que forem alcançados pelo art. 7º da Emenda Constitucional n.º 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional n.º 47, de 5 de julho de 2005.

Parágrafo Único - Caberá à Administração de Eusébio regularizar a situação de aposentados e pensionistas das carreiras deste PCCR e encaminhar ao Instituto de Previdência dos(as) Servidores(as) de Eusébio.

CAPÍTULO XIV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45 - Os(as) servidores(as) serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) após cumprirem o Estágio Probatório de 03 (Três) anos, e os que se encontrarem à época da implantação do PCCR em licença qualquer, serão contemplados por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam aos requisitos neste estabelecidos.

Art. 46 - As atribuições específicas dos Cargos serão descritas ou redefinidas através de Decreto Municipal.

Art. 47 - Resguardadas as disposições contidas no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal, bem como as possibilidades orçamentárias do Município de Eusébio, a atualização da Tabela Vencimental será



automaticamente promovida sempre em função da Referência I da Classe A do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional (ANO).

Art. 48 - Os cargos criados na estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Eusébio que na aprovação desta Lei encontram-se vagos, sem ocupante, caso venha a Prefeitura a realizar concurso deve definir sua remuneração em Lei específica, respeitando as determinações contidas neste PCCR.

Art. 49 - As despesas decorrentes da implantação do Plano Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, de que trata esta Lei, correrão à conta das Dotações Orçamentárias da Prefeitura Municipal de Eusébio.

Art. 50 - Os casos omissos na presente Lei serão regulamentados através de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, ficam expressamente revogadas as disposições em contrário ao disposto na presente Lei.

Art. 51 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros vigorando a partir de primeiro de Junho de 2016.

Paço da Prefeitura Municipal de Eusébio, aos 14 dias do mês de dezembro de 2015.

José Arimatéa Lima Barros Júnior
Prefeito Municipal

ANEXO I da Lei nº 1.392 de 14 de dezembro de 2015.

Estruturação e Composição das Carreiras, Cargos e Funções, Classes, Referências e Qualificação exigida para Ingresso

Grupo Ocupacional	Cargos	Classes / Referências	Requisitos Exigidos (por classe)			
			A		B	
			Experiência	Escolaridade/Qualificação	Experiência	Escolaridade/Qualificação
Atividades de Nível Operacional	Artífice Especializado	A (1 a 18)	Dispensável experiência anterior	Alfabetizado ou Ensino Fundamental Incompleto	Dispensável experiência Anterior.	Ensino Fundamental Completo
	Auxiliar Administrativo					
	Auxiliar Administrativo - A					
	Auxiliar de Biblioteca - A					
	Auxiliar de Secretaria - A					
	Auxiliar de Serviços Gerais					
	Auxiliar de Serviços Gerais - A	B (1 a 18)				
	Bombeiro Hidráulico					
	Bombeiro Hidráulico - A					
	Calceteiro					
	Calceteiro - A					
	Cozinheiro					
	Cozinheiro - A					
	Gari					
	Gari - A					
	Maquero					
Mecânico de Automóveis						
Mecânico de Automóveis - A						
Merendeira - A						
Motociclista						

Handwritten signature

Estruturação e Composição das Carreiras, Cargos e Funções, Classes, Referências e Qualificação exigida para Ingresso

Grupo Ocupacional	Cargos	Classes / Referências	Requisitos exigidos (por classe)		
			A		B
			Experiência	Escolaridade/Qualificação	Experiência
Atividades de Nível Técnico - ANT	Agente Administrativo	A (1 a 18)	Dispensável - experiência anterior	Ensino Médio Completo	Cinco anos na classe anterior do mesmo cargo.
	Agente Administrativo - A				
	Agente Ambiental				
	Agente Fazendário				
	Agente Fazendário - A				
	Almoxarife				
	Almoxarife - A				
	Atendente - A				
	Auxiliar de Sala				
	Auxiliar de Secretaria				
	Auxiliar de Serviços Educacionais				
	Digitador				
	Digitador de Computador - A				
	Eletricista				
	Eletricista - A				
	Facilitador(a) Social				
	Fiscal de Obras e Serviços				
	Fiscal de Tributos				
	Fiscal Sanitário				
	Monitor de Informática	B (1 a 18)		Ensino Médio Completo	+ Curso Técnico Profissionalizante necessário ao desempenho do cargo.
	Monitor de Artes				
	Monitor de Esportes				
	Operador de Computador - A				
	Orientador Social				
	Recepcionista - A				

Ant

CONTINUAÇÃO DA TABELA - ANT

Grupo Ocupacional	Cargos	Classes / Referências	Requisitos exigidos (por classe)		
			A		B
			Experiência	Escolaridade/Qualificação	Experiência
Atividades de Nível Tático - ANT	Secretaria Executiva - A	A (1 a 18)	Dispensável - experiência anterior	Ensino Médio Completo	Cinco anos na classe anterior do mesmo cargo.
	Secretária escolar				
	Técnico de Cadastro Único do BF				
	Telefonista				
		B (1 a 18)		Ensino Médio Completo	Ensino Médio Completo + Curso Técnico Profissionalizante necessário ao desempenho do cargo.

ANEXO I da Lei nº 1.392, de 14 de dezembro de 2015.

Estruturação e Composição das Carreiras, Cargos e Funções, Classes, Referências e Qualificação exigida para Ingresso

Grupo	Classes /	Requisitos exigidos (por classe)	
		A	B

ANT

Ocupacional	Cargos	Referências	Experiência	Escolaridade/Qualificação	Experiência	Escolaridade/Qualificação
Atividades de Nível Estratégico – ANE	Advogado	A (1 a 18) B (1 a 18)	Dispensável experiência Anterior.	Graduação na área de atuação e Registro no Órgão de Classe específico.	Cinco anos na classe anterior do mesmo cargo.	Graduação na área de atuação mais Registro no Órgão de Classe específico
	Advogado - A					
	Arquiteto					
	Assessor Técnico					
	Assessor Técnico - A					
	Assistente Social – A					
	Assessor Técnico Educacional					
	Assistente Social					
	Bibliotecário					
	Bibliotecário - A					
	Biólogo					
	Contador					
	Contador - A					
	Engenheiro					
	Engenheiro - A					
	Fiscal de Tributos					
	Fisioterapeuta					
	Fonoaudiólogo					
	Fonoaudiólogo - A					
	Geógrafo Ecologista					
Atividades de Nível Estratégico –	Nutricionista	A (1 a 18) B (1 a 18)	Dispensável experiência Anterior.	Graduação na área de atuação e Registro no Órgão de Classe específico.	Cinco anos na classe anterior do mesmo cargo.	Graduação na área de atuação mais Registro no Órgão de Classe
	Nutricionista - A					
	Orientador Social					
	Pedagogo					
	Procurador					
	Psicólogo					
	Psicólogo – A					
	Psicopedagogo					
	Sociólogo					
	Terapeuta Ocupacional					

Handwritten signature

ANEXO II da Lei nº 1.392 de 14 de dezembro de 2015.

TABELAS VENCIMENTAIS

Cargos do Grupo de Atividades de Nível Operacional - ANO										
CLASSE	REF.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
"A" (Ens. Fund.)	VALOR	R\$788,00	R\$803,76	R\$819,84	R\$836,23	R\$852,96	R\$870,02	R\$887,42	R\$905,16	R\$923,27
	REF.	11	12	13	14	15	16	17	18	
	VALOR	R\$960,57	R\$979,78	R\$999,37	R\$1019,36	R\$1039,75	R\$1060,54	R\$1081,76	R\$1103,39	
CLASSE "B" (10% sup A - Ens. Médio)	REF.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	VALOR	R\$ 803,76	R\$ 819,84	R\$836,23	R\$ 852,96	R\$ 870,02	R\$ 887,42	R\$ 905,16	R\$ 923,27	R\$941,73
	REF.	11	12	13	14	15	16	17	18	
	VALOR	R\$979,78	R\$999,37	R\$1.019,36	R\$1.039,75	R\$1.060,54	R\$1.081,76	R\$1.103,39	R\$1.125,46	

Cargos do Grupo de Atividades de Nível Tático - ANT										
CLASSE	REF.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
"C" (Núcleo como pré-requisito cargo)	VALOR	R\$819,84	R\$836,23	R\$852,96	R\$870,02	R\$887,42	R\$905,16	R\$923,27	R\$941,73	R\$960,57
	REF.	11	12	13	14	15	16	17	18	
	VALOR	R\$999,37	R\$1.019,36	R\$1.039,75	R\$1.060,54	R\$1.081,76	R\$1.103,39	R\$1.125,46	R\$1.147,97	
CLASSE "D" (10% sup C, qdo alcança NSuperior)	REF.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	VALOR	R\$836,23	R\$852,96	R\$870,02	R\$887,42	R\$905,16	R\$923,27	R\$941,73	R\$960,57	R\$979,78
	REF.	11	12	13	14	15	16	17	18	
	VALOR	R\$1.019,36	R\$1.039,75	R\$1.060,54	R\$1.081,76	R\$1.103,39	R\$1.125,46	R\$1.147,97	R\$1.170,93	

ANT

Cargos do Grupo de Atividades de Nível Estratégico - ANE (20 horas semanais)

CLASSE	REF.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CLASSE "E"	VALOR	R\$1.469,00	R\$1.498,38	R\$1.528,35	R\$1.558,91	R\$1.590,09	R\$1.621,89	R\$1.654,33	R\$1.687,42	R\$1.721,17	R\$1.755,59
	REF.	11	12	13	14	15	16	17	18		
	VALOR	R\$1.790,70	R\$1.826,52	R\$1.863,05	R\$1.900,31	R\$1.938,31	R\$1.977,08	R\$2.016,62	R\$2.056,95		
	REF.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CLASSE "F" Especial. (10% sup.E)	VALOR	R\$1.498,38	R\$1.528,35	R\$1.558,91	R\$1.590,09	R\$1.621,89	R\$1.654,33	R\$1.687,42	R\$1.721,17	R\$1.755,59	R\$1.790,70
	REF.	11	12	13	14	15	16	17	18		
	VALOR	R\$1.826,52	R\$1.863,05	R\$1.900,31	R\$1.938,31	R\$1.977,08	R\$2.016,62	R\$2.056,95	R\$2.098,09		
	REF.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ass.

ANEXO III – TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Nível	Exigência do Cargo	Titulo excede	% Incentivo sobre Vencimento Base
A	Ensino Fundamental Incompleto	Médio Completo	5%
		Médio Profissionalizante	6%
		Curso Superior (tecnológico ou sequencial)	7%
		Graduação	8%
		Graduação + Especialização	10%
B	Ensino Fundamental Completo	Médio Completo	5%
		Médio Profissionalizante	6%
		Curso Superior	7%
		Graduação	8%
		Graduação + Especialização	10%
C	Ensino Médio	Médio Profissionalizante	7%
		Curso Superior	8%
		Seqüencial/Tecnólogo	
		Graduação	10%
D	Ensino Médio Técnico	Curso Superior Seqüencial/Tecnólogo	7%
		Graduação	8%
		Graduação+Especialização	10%
E	Graduação	Mestrado	10%
		Doutorado	20%

Handwritten signature



Eusébio
Melhor para todos
PREFEITURA MUNICIPAL



Eusébio
Melhor para todos
PREFEITURA MUNICIPAL

ANEXO IV – TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

GRUPO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
Operacional	60h
Tático	80h
Estratégico	100h

[Handwritten signature]