

- APROVADO  
 APROVADO COM EMENDA  
 REJEITADO

01.11.2024

VISTO

PROJETO DE INDICAÇÃO DE LEI N.º 009/2024, DE 08 DE AGOSTO DE 2024.



CÂMARA MUNICIPAL DE  
**ACARAÚ**

CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ  
PROTOCOLO DE RECEBIMENTO

09 AGO 2024

*[Handwritten signature]*  
Seydhr

CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ  
EXPELIENTE  
09, 08, 2024  
*[Handwritten signature]*

**INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR) DAS ÁREAS AUXILIARES E TÉCNICO - ADMINISTRATIVAS DE TODAS AS SECRETARIAS, EXCETO PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO, DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ACARAÚ E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

A Câmara Municipal de Acaraú **INDICA** à Prefeita Municipal de Acaraú que encaminhe a esta Casa Parlamentar o seguinte Projeto de Lei:

## **CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS**

**Art. 1º** - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração das Áreas Auxiliares e Técnico-Administrativas de todas as Secretarias, exceto profissionais do magistério, da Prefeitura Municipal de Acaraú, na forma estabelecida na presente Lei.

**Art. 2º** - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos (as) Servidores (as) das Áreas Auxiliares e Técnico-Administrativas de todas as secretarias, exceto profissionais do magistério, do Município de Acaraú constitui o meio através do qual a Administração Pública gerenciará, com maior precisão e eficácia, os seus recursos humanos, visando a consecução de seus objetivos.

**Art. 3º** - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos (as) Servidores (as) das Áreas Auxiliares e Técnico-Administrativas de todas as secretarias, exceto profissionais do magistério da Prefeitura Municipal de Acaraú estabelece os mecanismos e os critérios para valorização e profissionalização dos (as) servidores (as) municipais efetivos integrantes das referidas áreas, possibilitando seu crescimento funcional, através do reconhecimento do trabalho; expresso em termos remuneratórios, compatíveis com a qualificação, dedicação e desempenho profissional de cada um (a). Ainda como meio de atingir serviço público de qualidade aos munícipes.

## **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 4º** - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos (as) Servidores (as) das Áreas Auxiliares e Técnico-Administrativas de todas as secretarias, exceto profissionais do magistério da Prefeitura Municipal de Acaraú, adota nomenclaturas de acordo com o estabelecido a seguir:

**I - SERVIDOR (A) EFETIVO (A):** é aquela pessoa legalmente investida em cargo público, oriundo de concurso público ou estabilizada pela Constituição Federal (CF/88);

**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 da efetivação do serviço público, conforme suas competências.

**III - CARGO:** é o conjunto de atribuições específicas e responsabilidades cometidas a um (a) servidor (a); criado por lei, com denominação própria, vencimento base pago e demais vantagens pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão;

**IV - CONCURSO PÚBLICO:** é o meio técnico posto à disposição da administração pública, que deve ser obedecido quando da contratação de servidores, conforme o



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

princípio da igualdade, da moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos (as) os (as) interessados (as) que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e complexidade do cargo, podendo ser de provas e/ou de provas e títulos;

**V - 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;

**VI - CLASSE:** é o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e semelhantes quanto aos graus de complexidade e nível de responsabilidade, que corresponde aos degraus da carreira;

**VII - CARREIRA:** é o conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas de um cargo, estabelecido para o desenvolvimento do (a) servidor (a) na carreira, por meio dos institutos de progressões horizontal e vertical deste nas classes integrantes de seu cargo;

**VIII - DESCRIÇÃO DE CARGO:** é a enumeração das atribuições típicas e responsabilidades inerentes ao conteúdo ocupacional do cargo, esta apresentada quando da criação do cargo mediante Lei específica e ainda estipulado no edital de concurso.

**IX - ESPECIFICAÇÃO DE CARGO:** é o registro dos dados relativos ao tipo e ao grau de instrução e experiência requerido para o pleno desempenho de cargos/funções;

**X - GRUPO OCUPACIONAL:** é o conjunto de cargos e funções agrupados pela natureza das atividades, nível de exigência e pelo grau de responsabilidade e complexidade exigível para o seu desempenho;

**XI - 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 neste PCCR e por atos complementares da Prefeitura Municipal de Acaraú;

**XII - REENQUADRAMENTO:** é a correção de enquadramento, seja devido à concessão da carreira horizontal, seja em face de interpretação de Recursos Administrativos junto à autoridade competente, julgados procedentes;

**XIII - PROGRESSÃO HORIZONTAL:** é a passagem do (a) servidor (a) de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe, obedecidos aos critérios de desempenho ou tempo de serviço;

**XIV - FAIXA VENCIMENTAL:** é o instrumento que expressa o valor do cargo em termos de amplitude salarial;

**XV - REFERÊNCIA:** é o nível de vencimento integrante da faixa vencimental fixado para a classe e atribuído ao ocupante do cargo de acordo com sua evolução salarial;

**XVI - VENCIMENTO BASE:** é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público efetivo, com valor fixado em Lei sem quaisquer outros adicionais remuneratórios;

**XVII - REMUNERAÇÃO:** é vencimento base do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei.

## CAPÍTULO III DOS CARGOS EFETIVOS

**Art. 5º** - Este PCCR estrutura os atuais cargos das áreas Auxiliares e Técnico - Administrativas de todas as secretarias, exceto profissionais do magistério, em Grupos Ocupacionais, Classes e Referências, conforme apresentado no Anexo I desta Lei.



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

**Art. 6º** - Os cargos efetivos são agrupados em 03 (três) Grupos Ocupacionais de acordo com o que segue:

- **Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Fundamental – ANF:** são enquadrados (as) os (as) servidores (as) efetivos (as), com cargos inerentes às atividades de reduzida complexidade, caracterizadas pela assistência operacional, para cujo provimento será necessária formação que exige nível de escolaridade equivalente a alfabetização ou ensino fundamental, completo ou incompleto, ou ensino médio incompleto, e ainda habilitação relativa à especialidades de cargos/funções relativas à estes níveis de escolaridade;

- **Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Médio – ANM:** são enquadrados (as) os (as) servidores (as) efetivos (as), com cargos inerentes às 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;

- **Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Superior – ANS:** são enquadrados (as) os (as) servidores (as) efetivos (as), com cargos inerentes às atividades de alta complexidade, caracterizadas por campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso de graduação. Tem atuação voltada para os fins das áreas técnico-administrativas e da saúde da Prefeitura Municipal de Acaraú.

## CAPÍTULO IV

### DO PREENCHIMENTO, DO ENQUADRAMENTO, DOS VENCIMENTOS E DA GRATIFICAÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS

#### SEÇÃO I

#### DO PREENCHIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS

**Art. 7º** - 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 Acaraú e legislação vigente sobre a matéria, sobretudo o previsto no inciso II, do artigo 37 da Constituição Federal. A contratação temporária, seja qual for o meio, deve ser exceção.

**Art. 8º** - Para realização de concurso público, será indispensável que conste no Edital de Publicação, o grupo ocupacional, o cargo, as especificações do cargo, o vencimento base, a carga horária, a lotação e o número de vagas, além de outras informações relativas ao ingresso do (a) servidor (a).

**Art. 9º** - O ingresso de novos (as) servidores (as) será sempre na primeira referência da faixa vencimental do cargo.

**Parágrafo único** - Para atender necessidade institucional, o edital do concurso poderá prever o ingresso em referência (padrão de vencimento base) diferente da inicial.

**Art. 10** - Os cargos deverão ser preenchidos obedecendo aos limites quantitativos para cada unidade administrativa. Devendo as vagas no edital corresponderem realmente às vagas existentes. Além da formação de cadastro de reserva.

**Art. 11** - 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.



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

## SEÇÃO II DO ENQUADRAMENTO DOS CARGOS EFETIVOS

**Art. 12** - O enquadramento nas faixas vencimentais e referências do PCCR dos (as) atuais servidores (as) das categorias abrangidas dar-se-á de forma:

**I - Automática**, ao considerar o nível de escolaridade exigido de ingresso no cargo original e seu atual vencimento base.

**II – Por Descompressão**, de acordo com a tabela de Enquadramento apresentado no Anexo II deste PCCR.

**§1º** - Não será contado na apuração de tempo de serviço para efeito de enquadramento, outro tipo de averbação, exceto o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Acaraú, como concursado ou efetivado, considerando tanto o período celetista como estatutário.

**§2º** - O (A) servidor (a) que na data da entrada em vigor desta lei não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo será enquadrado em cargo correlato, ficando dispensado do pré-requisito de escolaridade, salvo aqueles referentes às profissões regulamentadas por lei.

**§3º** - Os enquadramentos previstos neste caput, aplicam-se uma única vez, no ato da implantação deste plano, por serem medidas de caráter transitório.

**§4º** - O enquadramento não interrompe a contagem de tempo do (a) servidor (a), consoante o estabelecido nesta Lei.

**§5º** - O enquadramento por descompressão ocorrerá quando da implantação deste PCCR, conforme apresenta o Anexo II, para todos (as) os (as) servidores (as) efetivos (as) ocupantes de cargos abrangidos por esta Lei.

**Art. 13** – O (A) servidor (a) que se julgar prejudicado (a) quando do seu enquadramento no PCCR, poderá requerer o reenquadramento junto à Secretaria de Administração/Gestão de Recursos Humanos, até 30 (trinta) dias úteis após o primeiro pagamento de seus vencimentos, aduzindo os motivos que demonstrem o seu prejuízo.

**Parágrafo único** - Terá a Prefeitura Municipal de Acaraú, através de sua Secretaria de Administração/Gestão de Recursos Humanos até 90 (noventa) dias úteis para julgar recurso emitido pelo (a) servidor (a), contados da data de entrada do recurso interposto.

## SEÇÃO III DOS VENCIMENTOS BASE DOS CARGOS EFETIVOS

**Art. 14** - Os Grupos Ocupacionais de Atividades de Nível Fundamental (ANF), Atividades de Nível Médio (ANM), Atividades de Nível Superior (ANS), estão estruturados, cada um, em uma única classe, com suas referências, sendo 15 (quinze) referências para cada faixa de vencimentos.

**Parágrafo único** - Será adotado o interstício de 2% (dois por cento) entre as referências de cada uma das Tabelas Vencimentais, conforme Anexo III deste PCCR.

**Art. 15** - O vencimento base da primeira referência da classe única do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Fundamental – ANF não poderá ser inferior ao valor estabelecido como salário-mínimo nacional.

## SEÇÃO IV DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO PROFISSIONAL



## CÂMARA MUNICIPAL DE **ACARAÚ**

**Art. 16** - É instituída a Gratificação de Incentivo Profissional (GIP) destinada ao (à) servidor (a) titular de cargo efetivo, portador de títulos, diplomas ou certificados de nível de escolaridade superior ao exigido para o ingresso neste.

**§1º** - A Gratificação de que trata este artigo é não cumulativa e não será concedida quando a escolaridade se constituir em requisito para o ingresso no cargo.

**§2º** - Entre a primeira GIP e a implementação das posteriores haverá um interstício de pelo menos 1 (um) ano, contado da última que foi implementada.

**§3º** - O interstício previsto no parágrafo 3º deste artigo será extinto um ano após a implantação deste Plano.

**§4º** - A implantação da GIP dar-se-á de forma imediata quando da implantação deste PCCR, para os profissionais efetivos deste Município, sendo os percentuais aplicados na Folha de Pagamento do mês subsequente à implantação.

**§5º** - A Gratificação de Incentivo Profissional (GIP) é devida a partir da apresentação ao Órgão de Gestão de Recursos Humanos de requerimento formal, dirigido ao titular do órgão, com a anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, sendo esta gratificação incluída automaticamente em folha de pagamento do mês subsequente, respeitados os parágrafos anteriores deste artigo.

**Art. 17** - A Gratificação de Incentivo Profissional (GIP), de que trata o artigo 16 desta Lei, incidirá sobre o vencimento base do cargo, observados os seguintes percentuais, não cumulativos:

**§1º** - Para os cargos do grupo ocupacional de ANF serão aplicados os seguintes percentuais:

**I - 5%** (cinco por cento) aos (as) portadores (as) de certificado de conclusão de Ensino Médio;

**II - 10%** (dez por cento) aos (as) portadores (as) de certificado de Nível Médio Técnico;

**III - 15%** (quinze por cento) aos (as) portadores (as) de título (s) de Nível Superior, seja este oriundo de graduação tecnológica, bacharelado ou licenciatura, em quaisquer áreas do conhecimento, independentemente de sua área de atuação.

**§ 2º** - Para os cargos do grupo ocupacional de ANM serão aplicados os seguintes percentuais:

**I - 15%** (quinze por cento) aos(as) portadores(as) de título(s) de Nível Superior, seja este oriundo de graduação tecnológica (inclusive curso seqüencial, bacharelado ou licenciatura, em quaisquer áreas do conhecimento, independentemente de sua área de atuação.;

**II - 25%** (vinte e cinco por cento) aos (as) portadores (as) de certificado (s) de Especialização, em quaisquer áreas do conhecimento, independentemente de sua área de atuação.;

**§ 3º** - Para os cargos do grupo ocupacional de ANS serão aplicados os seguintes percentuais:

**I - 25%** (vinte e cinco por cento) aos (as) portadores (as) de certificado (s) de Especialização, em áreas do conhecimento afins às atribuições/funções do cargo.

**II - 30%** (trinta por cento) aos (as) portadores (as) de certificado de mestrado, em áreas do conhecimento afins às atribuições/funções do cargo.

**III - 35%** (trinta e Cinco por cento) aos (as) portadores (as) de certificado de doutorado, em áreas do conhecimento afins às atribuições/funções do cargo.

**Art. 18** - Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos de Graduação e Pós-Graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação ou pelos Conselhos.



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

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

## SEÇÃO V DAS DIÁRIAS

**Art. 19** – O servidor que, a serviço, se afastar do Município, em caráter eventual ou transitório, para outro ponto do território nacional fará jus a passagem e diárias, para cobrir as despesas de hospedagem, alimentação e locomoção, cujo valor será fixado por ato do Chefe do Poder Executivo e de acordo com o estabelecido no Estatuto dos Servidores Municipais e demais normas aplicáveis.

**Parágrafo único** – A diária será concedida por dia de afastamento; sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir o pernoite fora do Município.

**Art. 20** – O servidor que receber diárias, e não se afastar do Município, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las, integralmente, no prazo máximo de 05 (cinco) dias.

**Parágrafo único** – Na hipótese de o servidor retornar ao Município em prazo menor do que o previsto inicialmente para o seu afastamento. Restituirá as diárias em excesso, no prazo máximo de 05 (cinco) dias.

## SEÇÃO VI DAS PARCELAS INDENIZATÓRIAS

**Art. 21** – Será assegurado o pagamento de Gratificação de deslocamento, aos profissionais ocupantes de cargo efetivo, que sejam advindos de concurso público, que se desloquem até 05 (cinco) km do local de sua lotação, somando-se ida e volta; e a Municipalidade não ofertar transporte com vistas a possibilitar o exercício laboral de suas atividades profissionais:

**§1º** - Para cômputo do valor da Gratificação de Deslocamento será considerada a distância entre a residência do servidor, respeitando o limite territorial do Município de Acaraú, e seu local de lotação, cuja medição será feita pela administração Municipal através da Secretaria Municipal de Administração.

**§2º** - A gratificação será concedida mediante requerimento escrito do servidor, e devida no mês subsequente à medição tratada no parágrafo anterior, e que deverá ocorrer no prazo máximo de trinta dias contados do protocolo do recebimento.

**§3º** - Acaso a medição tratada no parágrafo 2º não ocorra no prazo estipulado, à gratificação será concedida considerando a distância declarada pelo servidor, podendo a mesma ser aferida e revista a qualquer tempo.

**§4º** - A constatação de fraudes ou má fé na comprovação de residência acarretará a abertura de processo administrativo, podendo se comprovados tais fatos, incidir na devolução dos valores recebidos de forma corrigida, bem como aplicação de outras sanções previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

**§5º** - A Municipalidade deve lotar o servidor nas proximidades de sua residência para evitar o pagamento da gratificação.

**§6º** - Sobre parcelas indenizatórias não incide imposto de renda, nem previdência social.

**§7º** - Os Valores a serem pagos a título de Gratificação de Deslocamento obedeceram à tabela abaixo:

- I - Até 05 km ida e volta: R\$ 100,00;
- II - De 05 km até 09 km: R\$ 120,00;
- III - De 09 km até 11 km: R\$ 140,00.



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

**IV** - De 11 km até 13 km: R\$ 160,00;

**V** - De 13 km até 15 km: R\$ 180,00;

**VI** - Acima de 15 km: R\$ 200,00.

**§8º** - O servidor (a) lotado (a) em 02 (dois) horários, e que efetivamente de deslocar de sua residência ao local de trabalho nos dois horários; perceberá acréscimo de 100% (cem por cento) nos valores assinalados no §6º.

**Art. 22** - Será garantido o direito a Vale Alimentação para os servidores que laboram em locais distantes de sua residência, e que permaneçam no local do trabalho durante toda a duração da jornada. Pois ninguém deve pagar para trabalhar.

**§1º**. Será pago mensalmente, o equivalente a **R\$ 30,00 (Trinta Reais)**, por cada dia de efetivo exercício, ao servidor que tenha direito ao Vale Alimentação, observando suas atualizações anuais, automáticas, no mínimo, de acordo com o INPC. Sobre tal valor, com caráter indenizatório, não incide imposto de renda, nem previdência.

**§2º**. O Município está isento do pagamento da gratificação caso disponibilize alimentação para o servidor (a).

## SEÇÃO VII OUTRAS GRATIFICAÇÕES

**Art. 23** - Os motoristas efetivos, que possuem Carteira de Habilitação superior à exigida no desempenho inicial de seu cargo, perceberão gratificação de 15% calculada sob o vencimento base, caso desempenhem transitoriamente a função em veículo automotor que exija esta categoria.

**§1º**. Será garantido para os motoristas que desempenhem sua função no transporte de pacientes, vinculados ao Programa de Saúde da Família e congêneres, gratificação calculada sob o vencimento base, em conformidade com lei específica vigente, sendo obrigatório a qualificação em curso de Condutor de Emergência ou semelhantes para o servidor (a) público beneficiário. Fazendo jus ao risco de vida, nunca inferior a 30%, sobre o seu vencimento base.

**§2º**. Será garantido para os motoristas que desempenhem sua função na Secretária de Educação, gratificação calculada sob o vencimento base, em conformidade com lei específica vigente.

## CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

**Art. 24** - O desenvolvimento do(a) servidor(a) na carreira dar-se-á através do mecanismo de Progressão Horizontal que ocorrerá:

**I - Pela antiguidade:** avançando da referência atual para a posterior a cada 03 (três anos) de serviços prestados de forma efetiva no Município, contados da publicação desta lei;

**II - Pelo merecimento:** através de avaliação de desempenho, que será realizada a cada 02 (dois) anos, contados da implantação desta lei, progredindo de uma referência para outra, sendo que o (a) servidor (a) progredido (a) avançará da referência atual para a referência posterior.

**Art. 25** - O sistema de avaliação dos (as) servidores (as) públicos (as) efetivos (as) do Poder Executivo municipal será coordenado pelo setor de recursos humanos e as avaliações serão realizadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho conforme os critérios dispostos em lei.



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

§1º - A Comissão de avaliação deverá ser nomeada 60 (sessenta) dias antes da avaliação por portaria expedida pelo chefe do poder executivo municipal.

§2º - Não será concedida qualquer parcela remuneratória pela participação na comissão prevista no presente artigo.

**Art. 26** - A comissão de avaliação de desempenho explicitada nesta lei será composta por 04 membros, com mandato de 04 (quatro) anos nos seguintes moldes:

I - 02 (dois) servidores efetivos e estáveis indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Acaraú através de assembleia;

II - 02 (dois) servidores efetivos e estáveis indicados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;

**Art. 27**- A avaliação de desempenho ocorrerá anualmente a partir da aquisição de estabilidade pelo (a) servidor (a) avaliado (a), sendo que a Comissão considerará os critérios de avaliação de cada servidor habilitado atribuindo uma pontuação para fins de progressão por merecimento.

§1º - A primeira progressão por merecimento ocorrerá 02 (dois) anos após o início da vigência desta lei considerando as avaliações realizadas nos últimos 02 (dois) anos.

§2º - A implementação efetiva da progressão horizontal dar-se-á ao final do ciclo de avaliação de 2 (dois) anos.

**Art. 28** - A progressão horizontal será concedida para todos os servidores avaliados aptos (aptos a progredir) de cada secretaria, e/ ou equipamento da administração pública municipal, distribuídos por faixa vencimental de cada grupo ocupacional.

§1º - O (A) servidor (a) avaliado (a) deverá ser notificado por escrito sobre o resultado da avaliação.

§2º - A administração pública municipal deve divulgar o resultado dos (as) servidores (as) mediante relação com matrículas e pontuação, em todas as secretarias e/ ou equipamento da administração municipal.

§3º - É assegurado (a) ao (a) servidor (a) interpor recurso perante a Comissão de Avaliação e, em caso de discordância da decisão proferida nessa instância, poderá recorrer, ainda, à autoridade imediatamente superior.

§ 4º - Não realizada a avaliação por omissão do Município, todos os servidores progredirão na carreira de forma linear, sem exceção.

## SEÇÃO I DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

**Art. 29**- Durante o processo de avaliação de desempenho serão objeto de avaliação pela Comissão os seguintes fatores:

**Assiduidade:** comparecimento regular e permanência no local de trabalho, observando o horário de trabalho e o cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado durante todo o ano, devendo ser fornecida pela chefia imediata do local em que presta serviço à quantidade de faltas injustificadas dos servidores avaliados;

**Disciplina:** atendimento às normas legais e regulamentares vigentes, aos procedimentos do seu órgão e às normas emanadas das autoridades competentes, desde que, não contrárias à lei, devendo o chefe imediato dos locais de trabalho disponibilizar para a comissão informações dos servidores que tiverem sido penalizados com advertências e penas congêneres;





# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

**Capacidade de iniciativa:** habilidade do (a) servidor (a) em adotar providências em situações não definidas pela chefia, ou não previstas nos manuais ou normas de serviço.

**Conhecimentos do trabalho:** domina e busca aprimorar os conhecimentos necessários para a realização das atividades associadas ao exercício de suas atribuições.

**Relacionamento interpessoal:** habilidade de interagir e conviver com as pessoas de forma empática, em todos os níveis da organização, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes positivas, através de relações cordiais e comportamentos maduros.

**Produtividade no trabalho:** Quantidade e qualidade dos trabalhos realizados num intervalo de tempo razoável com presteza e dentro de um grau de exatidão, correção e clareza que atenda satisfatoriamente à demanda do serviço.

**Atendimento ao público:** receber e dar atenção aos usuários que venham pedir informação, auxílio ou resolução de problemas.

**§1º** - Para cada fator serão atribuídas notas variando de 0 (zero) a 10 (dez), sendo a nota final obtida pela média aritmética de todos os fatores.

**§2º** - Havendo empate, o critério para estabelecer a ordem de classificação será a sequência dos seguintes fatores, pela ordem:

I - Maior nota do fator assiduidade;

II - Maior nota do fator disciplina;

III - maior nota do fator atendimento ao público;

IV - Maior nota do fator produtividade;

V - Maior nota do fator conhecimento do trabalho;

VI - Maior nota do fator relacionamento interpessoal;

VII - Maior nota do fator iniciativa;

**§3º** - Persistindo o empate, o (a) servidor (a) mais antigo no serviço público terá preferência na classificação.

## CAPÍTULO VI

### DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

**Art. 30-** Será instituída a Comissão de Gestão de Carreiras com o fim de garantir a efetiva aplicação das normas estabelecidas nesta Lei, à gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras das áreas Auxiliares e Técnico-Administrativas de todas as secretarias, exceto profissionais do magistério da Prefeitura Municipal de Acaraú.

**§1º** - A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 08 (oito) membros, sendo 04 (quatro) representantes da Administração Municipal, e 04 (quatro) representantes dos trabalhadores (as) das áreas contempladas neste PCCR, sendo 1 (um) indicado pela Diretoria Executiva do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Acaraú, e 3 (três) escolhidos em Assembleia Geral do referido Sindicato. Atentando para que cada grupo ocupacional (ANF, ANM e ANS) fique representado.

**§2º** - A Comissão deve ser instituída no prazo de até 10 (dez) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos (as) servidores (as) municipais de Acaraú ao PCCR.

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



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

**§4º** - Para cada titular da Comissão de Gestão de Carreiras deverá também ser escolhido um suplente, obedecendo os mesmos critérios estabelecidos nos parágrafos anteriores.

**§5º** - Fica garantido a participação da Comissão de Gestão de Carreiras nas negociações relativas aos reajustes salariais anuais.

**Art. 31-** 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 à Gratificação de Titulação 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, durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem. Vedada qualquer retaliação pelo exercício do seu mandato.

**§2º** - O mandato dos membros desta comissão será de 04 (Quatro) anos, permitida uma única recondução, resguardados os indicados pelo sindicato dos (as) servidores (as) públicos (as) municipais de Acaraú.

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**Art. 32-** A jornada de trabalho prevista para os (as) servidores(as) será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo resguardada as cargas horárias diferenciadas por Lei, seja municipal, seja federal, observando também a jornada prevista em edital de concurso.

**Art. 33** – Será concedido o afastamento remunerado de 03 (três) dias para o (a) servidor público (o) que for apresentar monografia ou tese junto a cursos de graduação, especialização, mestrado ou doutorado, devendo para tanto, apresentar requerimento administrativo 10 (dez) dias antes da apresentação apontando o dia de início e fim do afastamento, juntando em anexo documento hábil da instituição que comprove o agendamento dentro do período solicitado.

**Art. 34** – Os (As) servidores (as) que se encontrarem à época da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), em licença qualquer, serão enquadrados (as) por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam aos requisitos neste estabelecidos. Exceto em caso de licença prêmio, licença para formação, licença sindical e outras licenças consideradas pela lei como efetivo exercício.

**Art. 35** - São parte integrante desta lei os seguintes anexos:

**I. Anexo I** - Grupos Ocupacionais e Hierarquização dos Cargos, segundo os Níveis Vencimentais;

**II. Anexo II** –Tabela de Enquadramento por Descompressão;



CÂMARA MUNICIPAL DE  
**ACARAÚ**

**III. Anexo III** – Tabela de Cargos Efetivos Existentes na Grade Municipal.

**IV. Anexo IV** – Tabelas Vencimentais.

**Art. 36** - As despesas decorrentes da implantação do Plano Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR, de que trata esta Lei, correrão à conta das Dotações Orçamentárias vigentes, podendo ser complementadas se necessário.

**Art. 37** - Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

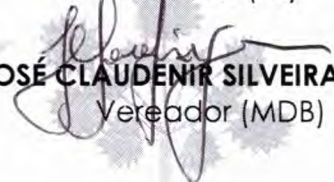
  
**PAULO CÉSAR ROCHA**  
Vereador (MDB)

  
**ÊNIO LUÍS FERNANDES DE ANDRADE**  
Vereador (PP)

  
**MANOEL ROGÉRIO DA SILVA SILVEIRA**  
Vereador (PP)

  
**VAGNER EDSON SILVEIRA RIBEIRO**  
Vereador (PL)

  
**MANOEL ERASMO VASCONCELOS FEIJÃO**  
Vereador (MDB)

  
**JOSÉ CLAUDENIR SILVEIRA SOUSA**  
Vereador (MDB)



CÂMARA MUNICIPAL DE  
**ACARAÚ**

**ANEXO I - A QUE SE REFERE O ART. 6º DA LEI \_\_\_\_/2024.  
GRUPOS OCUPACIONAIS E HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS, SEGUNDO OS NÍVEIS  
VENCIMENTAIS**

<b>Grupos Ocupacionais</b>	<b>Tabela 1 - Atividades de Nível Fundamental (ANF)</b>	
<b>Faixa de Vencimentos</b>	<b>Cargos</b>	<b>Referências</b>
<b>I</b>	AGENTE DE SEGURANÇA	<b>1 a 15</b>
	ALMOXARIFE	
	ARTESÃO	
	AUXILIAR DE JARDINAGEM	
	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	
	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DO PSF	
	BOMBEIRO HIDRÁULICO	
	ELETRICISTA	
	FISCAL DE OBRAS	
	GUARDA MUNICIPAL	
	MOTORISTA B	
	MOTORISTA D	
	OFICIAL DE MANUTENÇÃO/PEDREIRO/CARPINTEIRO	
	PINTOR	
	RECEPCIONISTA	
SERVENTE DE PEDREIRO		
VIGIA		
VIGIA DO PSF		
<b>II</b>	OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	<b>1 a 15</b>
<b>III</b>	MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS	<b>1 a 15</b>
	OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA	
<b>IV</b>	OPERADOR DE MÁQUINA PATROL	<b>1 a 15</b>
<b>V</b>	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	<b>1 a 15</b>
	AGENTE DE ENDEMIAS	
	INSPETOR SANITÁRIO	



CÂMARA MUNICIPAL DE  
**ACARAÚ**

<b>Grupos Ocupacionais</b>	<b>Tabela 2 - Atividades de Nível Médio (ANM)</b>	
<b>Faixa de Vencimentos</b>	<b>Cargos</b>	<b>Referências</b>
<b>I</b>	AGENTE MUNICIPAL DE TRÂNSITO	<b>1 a 15</b>
	ATENDENTE DE FARMÁCIA	
	AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO	
	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	
	AUXILIAR DE LABORATÓRIO	
	AUXILIAR DE ODONTOLOGIA	
	AUXILIAR DE SECRETARIA	
	FISCAL AMBIENTAL	
	FISCAL DE TRÂNSITO	
	FISCAL DE TRIBUTOS	
	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	
	TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL	
	TELEFONISTA	
<b>II</b>	AGENTE DE ADMINISTRAÇÃO	<b>1 a 15</b>
<b>III</b>	TÉCNICO AGROPECUÁRIO	<b>1 a 15</b>
	TÉCNICO DE PESCA	



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

Grupos Ocupacionais	Tabela 3 - Atividades de Nível Superior (ANS)	
Faixa de Vencimentos	Cargos	Referências
I	COORDENADOR DE RECURSOS HUMANOS	1 a 15
	FISIOTERAPEUTA	
II	BIBLIOTECÁRIO	1 a 15
III	ADVOGADO	1 a 15
	PROCURADOR ADMINISTRATIVO	
	PROCURADOR TRABALHISTA	
	PROCURADOR TRIBUTÁRIO	
	SUBPROCURADOR	
IV	ASSISTENTE SOCIAL	1 a 15
	EDUCADOR FÍSICO	
	FARMACÊUTICO-BIOQUÍMICO	
	FONOAUDIÓLOGO	
	NUTRICIONISTA	
	PSICÓLOGO	
	SOCIÓLOGO	
	ZOOTECNISTA	
V	AUDITOR ADMINISTRATIVO	1 a 15
	AUDITOR DE CONTROLE INTERNO	
	AUDITOR FISCAL	
VI	ENFERMEIRO - PSF	1 a 15
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
VI	AGRÔNOMO	1 a 15
	ENGENHEIRO CIVIL	
	ENGENHEIRO DE PESCA	
	ENGENHEIRO FLORESTAL	
	FISCAL AMBIENTAL - ENGENHEIRO AMBIENTAL	
	FISCAL AMBIENTAL - GEÓLOGO	
	MÉDICO VETERINÁRIO	
	TÉCNICO AMBIENTAL - ADVOGADO	
	TÉCNICO AMBIENTAL - BIÓLOGO	
	TÉCNICO AMBIENTAL - TECNÓLOGO EM SANEAMENTO AMBIENTAL	
VII	ODONTÓLOGO - PSF	1 a 15
VIII	ENFERMEIRO COM ESPECIALIDADE EM OBSTETRÍCIA	1 a 15
	ENFERMEIRO COM ESPECIALIDADE SAÚDE MENTAL	
	ENFERMEIRO ESPECIALISTA EM SAÚDE MENTAL	
IX	MÉDICO - PSF	1 a 15
	MÉDICO CLÍNICO GERAL	
X	MÉDICO ANESTESISTA	1 a 15
	MÉDICO CIRURGIÃO GERAL	
	MÉDICO DE SAÚDE MENTAL	
	MÉDICO ESPECIALISTA EM SAÚDE MENTAL	
	MÉDICO GINECO - OBSTETRA	
	MÉDICO NEUROLOGISTA	
	MÉDICO PEDIATRA	
	MÉDICO PSIQUIATRA	
	MÉDICO TRAUMATOLOGISTA	
	MÉDICO ULTRASONOGRAFISTA	
	MÉDICO UROLOGISTA	



CÂMARA MUNICIPAL DE  
**ACARAÚ**

**ANEXO II - A QUE SE REFERE O ART. 12º DA LEI \_\_\_\_/2024.**

**TABELA DE ENQUADRAMENTO POR DESCOMPRESSÃO**

<b>Data de admissão</b>	<b>Referências adicionais</b>
De 2021 em diante	nenhuma
De 2017 Até 2020	2 referências
De 2013 Até 2016	4 referências
De 2009 Até 2012	6 referências
De 2005 Até 2008	8 referências
De 2002 Até 2004	10 referências





# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

ANEXO III - DA LEI \_\_\_\_/2024.

## TABELA DE CARGOS EFETIVOS EXISTENTES NA GRADE MUNICIPAL

CARGO	C/H	VENCIMENTO	NÍVEL
ADVOGADO	20	R\$ 2.200,00	SUPERIOR
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	40	R\$ 2.824,00	FUNDAMENTAL
AGENTE DE ADMINISTRAÇÃO	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
AGENTE DE ENDEMIAS	40	R\$ 2.824,00	FUNDAMENTAL
AGENTE DE SEGURANÇA	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
AGENTE MUNICIPAL DE TRÂNSITO	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
AGRÔNOMO	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
ALMOXARIFE	40	R\$ 1.412,00	FUNDAMENTAL
ARTESÃO	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
ASSISTENTE SOCIAL	30	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
ATENDENTE DE FARMÁCIA	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
AUDITOR ADMINISTRATIVO	40	R\$ 2.500,00	SUPERIOR
AUDITOR DE CONTROLE INTERNO	40	R\$ 2.500,00	SUPERIOR
AUDITOR FISCAL	40	R\$ 2.500,00	SUPERIOR
AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO - TÉCNICO
AUXILIAR DE JARDINAGEM	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
AUXILIAR DE ODONTOLOGIA	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
AUXILIAR DE SECRETARIA	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DO PSF	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
BIBLIOTECÁRIO	20	R\$ 1.728,00	SUPERIOR
BOMBEIRO HIDRÁULICO	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
COORDENADOR DE RECURSOS HUMANOS	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
EDUCADOR FÍSICO	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
ELETRICISTA	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
ENFERMEIRO - PSF	40	R\$ 2.700,00	SUPERIOR
ENFERMEIRO COM ESPECIALIDADE EM OBSTETRÍCIA	40	R\$ 3.500,00	SUPERIOR
ENFERMEIRO COM ESPECIALIDADE SAÚDE MENTAL	40	R\$ 3.500,00	SUPERIOR
ENFERMEIRO ESPECIALISTA EM SAÚDE MENTAL	40	R\$ 3.500,00	SUPERIOR
ENGENHEIRO CIVIL	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR





# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

ENGENHEIRO DE PEÇA	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
ENGENHEIRO FLORESTAL	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
FARMACÊUTICO-BIOQUÍMICO	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
FISCAL AMBIENTAL	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
FISCAL AMBIENTAL - ENGENHEIRO AMBIENTAL	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
FISCAL AMBIENTAL - GEÓLOGO	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
FISCAL DE OBRAS	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
FISCAL DE TRÂNSITO	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
FISCAL DE TRIBUTOS	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
FISIOTERAPEUTA	20	R\$ 1.412,00	SUPERIOR
FONOAUDIÓLOGO	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
GUARDA MUNICIPAL	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
INSPETOR SANITÁRIO	40	R\$ 2.824,00	FUNDAMENTAL
MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS	40	R\$ 1.500,00	FUNDAMENTAL
MÉDICO – PSF	40	R\$ 7.560,00	SUPERIOR
MÉDICO ANESTESISTA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO CIRURGIÃO GERAL	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO CLÍNICO GERAL	40	R\$ 7.560,00	SUPERIOR
MÉDICO DE SAÚDE MENTAL	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO ESPECIALISTA EM SAÚDE MENTAL	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO GINECO – OBSTETRA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO NEUROLOGISTA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO PEDIATRA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO PSIQUIATRA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO TRAUMATOLOGISTA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO ULTRASONOGRAFISTA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO UROLOGISTA	40	R\$ 9.720,00	SUPERIOR
MÉDICO VETERINÁRIO	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
MOTORISTA B	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
MOTORISTA D	40	R\$ 1.412,00	FUNDAMENTAL
NUTRICIONISTA	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
ODONTÓLOGO - PSF	40	R\$ 3.240,00	SUPERIOR
OFICIAL DE MANUTENÇÃO/PEDREIRO/CARPINTEIRO	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
OPERADOR DE MÁQUINA PATROL	40	R\$ 1.800,00	FUNDAMENTAL
OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA	40	R\$ 1.500,00	FUNDAMENTAL
OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	40	R\$ 1.412,00	FUNDAMENTAL
PINTOR	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

PROCURADOR ADMINISTRATIVO	20	R\$ 2.200,00	SUPERIOR
PROCURADOR TRABALHISTA	20	R\$ 2.200,00	SUPERIOR
PROCURADOR TRIBUTÁRIO	20	R\$ 2.200,00	SUPERIOR
PSICÓLOGO	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
RECEPCIONISTA	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
SERVENTE DE PEDREIRO	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
SOCIÓLOGO	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR
SUBPROCURADOR	20	R\$ 2.200,00	SUPERIOR
TÉCNICO AGROPECUÁRIO	40	R\$ 1.800,00	MÉDIO - TÉCNICO
TÉCNICO AMBIENTAL - ADVOGADO	20	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
TÉCNICO AMBIENTAL - BIÓLOGO	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
TÉCNICO AMBIENTAL - TECNÓLOGO EM SANEAMENTO AMBIENTAL	40	R\$ 3.000,00	SUPERIOR
TÉCNICO DE PESCA	40	R\$ 1.800,00	MÉDIO - TÉCNICO
TÉCNICO EM ENFERMAGEM	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO - TÉCNICO
TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO - TÉCNICO
TELEFONISTA	40	R\$ 1.412,00	MÉDIO
TERAPEUTA OCUPACIONAL	40	R\$ 2.700,00	SUPERIOR
VIGIA	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
VIGIA DO PSF	40	R\$ 1.412,00	FUND. INCOMPLETO
ZOOTECNISTA	40	R\$ 2.376,00	SUPERIOR



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

ANEXO IV - DA LEI \_\_\_\_/2024.

TABELA VENCIMENTAIS				
CARGO	NÍVEL	REF.	TABELA	1º NÍVEL
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 2.824,00
AGENTE DE ENDEMIAS	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 2.824,00
AGENTE DE SEGURANÇA	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
ALMOXARIFE	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
ARTESÃO	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE JARDINAGEM	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DO PSF	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
BOMBEIRO HIDRÁULICO	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
ELETRICISTA	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
FISCAL DE OBRAS	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
GUARDA MUNICIPAL	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
INSPETOR SANITÁRIO	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 2.824,00
MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
MOTORISTA B	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
MOTORISTA D	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
OFICIAL DE MANUTENÇÃO/PEDREIRO/CARPINTEIRO	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
OPERADOR DE MÁQUINA PATROL	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.800,00
OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.500,00
OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
PINTOR	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
RECEPCIONISTA	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
SERVENTE DE PEDREIRO	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
VIGIA	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
VIGIA DO PSF	FUNDAMENTAL	ANF - 01 A 15	1	R\$ 1.412,00
AGENTE DE ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
AGENTE MUNICIPAL DE TRÂNSITO	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
ATENDENTE DE FARMÁCIA	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE ODONTOLOGIA	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
AUXILIAR DE SECRETARIA	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
FISCAL AMBIENTAL	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
FISCAL DE TRÂNSITO	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
FISCAL DE TRIBUTOS	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
TÉCNICO AGROPECUÁRIO	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.800,00
TÉCNICO DE PESCA	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.800,00
TÉCNICO EM ENFERMAGEM	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
TELEFONISTA	MÉDIO	ANM - 01 A 15	2	R\$ 1.412,00
ADVOGADO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.200,00
AGRÔNOMO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
ASSISTENTE SOCIAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
AUDITOR ADMINISTRATIVO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.500,00
AUDITOR DE CONTROLE INTERNO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.500,00
AUDITOR FISCAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.500,00
BIBLIOTECÁRIO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 1.728,00
COORDENADOR DE RECURSOS HUMANOS	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
EDUCADOR FÍSICO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
ENFERMEIRO - PSF	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.700,00



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

ENFERMEIRO COM ESPECIALIDADE EM OBSTETRÍCIA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.500,00
ENFERMEIRO COM ESPECIALIDADE SAÚDE MENTAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.500,00
ENFERMEIRO ESPECIALISTA EM SAÚDE MENTAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.500,00
ENGENHEIRO CIVIL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
ENGENHEIRO DE PESCA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
ENGENHEIRO FLORESTAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
FARMACÊUTICO-BIOQUÍMICO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
FISCAL AMBIENTAL - ENGENHEIRO AMBIENTAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
FISCAL AMBIENTAL - GEÓLOGO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
FISIOTERAPEUTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
FONOAUDIÓLOGO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
MÉDICO - PSF	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 7.560,00
MÉDICO ANESTESISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO CIRURGIÃO GERAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO CLÍNICO GERAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 7.560,00
MÉDICO ESPECIALISTA EM SAÚDE MENTAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO GINECO - OBSTETRA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO NEUROLOGISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO PEDIATRA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO PSIQUIATRA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO TRAUMATOLOGISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO ULTRASONOGRAFISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO UROLOGISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 9.720,00
MÉDICO VETERINÁRIO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
NUTRICIONISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
ODONTÓLOGO - PSF	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.240,00
PROCURADOR ADMINISTRATIVO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.200,00
PROCURADOR TRABALHISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.200,00
PROCURADOR TRIBUTÁRIO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.200,00
PSICÓLOGO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
SOCIÓLOGO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00
SUBPROCURADOR	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.200,00
TÉCNICO AMBIENTAL - ADVOGADO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
TÉCNICO AMBIENTAL - BIÓLOGO	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
TÉCNICO AMBIENTAL - TECNÓLOGO EM SANEAMENTO AMBIENTAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 3.000,00
TERAPEUTA OCUPACIONAL	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.700,00
ZOOTECNISTA	SUPERIOR	ANS - 01 A 15	3	R\$ 2.376,00



# CÂMARA MUNICIPAL DE ACARAÚ

## JUSTIFICATIVA

A criação de um Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) para os Servidores do Município de Acaraú é uma medida essencial para garantir a valorização e o desenvolvimento profissional dos servidores públicos.

Atualmente, a ausência de um plano estruturado dificulta a gestão eficiente de recursos humanos, comprometendo a motivação, a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à população. Um PCCR bem delineado garante que os servidores sejam remunerados de forma justa e adequados às suas responsabilidades, competências e qualificações, além de promover a transparência e a equidade nas progressões funcionais.

O PCCR deve contemplar todos os servidores do município de Acaraú, abrangendo tanto os cargos administrativos, quanto os operacionais, técnicas e de gestão. Isso inclui, mas não se limita profissionais de saúde, agentes administrativos, engenheiros, assistentes sociais, técnicos em diversas áreas, e trabalhadores braçais. A universalidade do plano garante que todos os servidores sejam beneficiados, respeitando as especificidades de cada função e área de atuação.

PCCR traz vários benefícios aos servidores municipais de Acaraú, tais como:

1. Valorização Profissional: Ao reconhecer e recompensar particularmente as competências e o desempenho dos servidores, o PCCR promove a valorização profissional e o reconhecimento dos esforços individuais e coletivos.
2. Progressão na Carreira: Com critérios claros e transparentes para progressão e promoção, os servidores têm perspectivas de crescimento e desenvolvimento na carreira, incentivando a busca por capacitação e excelência no trabalho.
3. Remuneração Justa: A estruturação de uma tabela salarial que reflita as responsabilidades e qualificações de cada cargo garante uma remuneração justa e adequada, declínio de desigualdades e insatisfações salariais.
4. Motivação e Produtividade: A perspectiva de crescimento e reconhecimento profissional aumenta a motivação dos servidores, refletindo diretamente na melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.
5. Segurança e Estabilidade: Um plano bem definido oferece maior segurança e estabilidade aos servidores, proporcionando um ambiente de trabalho mais organizado e previsível.
6. Importância de uma Carreira Funcional: Uma instituição de uma carreira funcional estruturada é fundamental para a administração pública.

Ante o exposto, rogamos o apoio dos nobres pares em prol da aprovação do presente projeto.

**PAULO CÉSAR ROCHA**  
Vereador (MDB)

**ÊNIO LUÍS FERNANDES DE ANDRADE**  
Vereador (PP)

**MANOEL ROGÉRIO DA SILVA SILVEIRA**  
Vereador (PP)

**VAGNER EDSON SILVEIRA RIBEIRO**  
Vereador (PL)

**MANOEL ERASMO VASCONCELOS FEIJÃO**  
Vereador (MDB)

**JOSÉ CLAUDENIR SILVEIRA SOUSA**  
Vereador (MDB)