



**Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará**

MENSAGEM Nº 032, DE 10 DE AGOSTO DE 2022

Senhora Presidente,

Senhores Vereadores,

Nos termos da Lei Orgânica do Município de Marco, encaminhamos a Vossa Excelência, a fim de ser apreciado pelo nobre Poder Legislativo, o incluso Projeto de Lei que “Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS do Município de Marco para os servidores efetivos integrantes do Sistema Municipal de Controle Interno e dá outras providências”.

Diante dos atuais desafios impostos à gestão pública no que tange à melhoria da qualidade de suas funções, é de notável importância a adoção de medidas que busquem fortalecer o controle interno do ente, o qual possui o condão de fornecer informações para a tomada de decisão do administrador público, com o objetivo de alcançar as metas estabelecidas e resguardar os interesses da organização, propiciando, assim, um controle efetivo a um custo razoável.

Controle interno, portanto, consiste em um conjunto de políticas e procedimentos que são desenvolvidos e operacionalizados para garantir razoável certeza acerca da confiança que pode ser depositada nas demonstrações financeiras nos seus processos correlatos. Assim, controlar significa fiscalizar, evitando que a entidade se desvie das finalidades para as quais foi instituída na sociedade.

A necessidade de controle interno se encontra estampada no próprio texto da Carta Magna brasileira, bem como em leis como a de Responsabilidade Fiscal, sendo fundamental que o controle possa ser exercido por servidores da própria entidade, conforme as normas, regulamentos e procedimentos por ela própria determinada em consonância com os preceitos gerais que regem o setor público.

Observa-se, portanto, que o controle interno tem papel fundamental para auxiliar a gestão pública, contribuindo para que se proceda continuamente de forma legal, econômica, eficiente, eficaz, efetiva e transparente, podendo ser usado tanto de forma preventiva, detectiva ou corretiva.

Além do mais, tal propositura visa dar cumprimento ao que é disposto no art. 127 da Lei Orgânica Municipal c/c o art. 9º, da Lei Municipal nº 237/2017.

Com essas razões, que espelham a importância da presente propositura e, na expectativa de vê-la convertida em lei, solicito a sua apreciação pelos nobres edis.

Por oportuno, reiteram-se protestos da mais alta estima e consideração.

Paço da Prefeitura Municipal de Marco/CE, aos 10 de agosto de 2022.

Roger Neves Aguiar
Prefeito do Município de Marco



Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará

PROJETO DE LEI Nº 032, DE 10 DE AGOSTO DE 2022.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCCS DO MUNICÍPIO DE MARCO PARA OS SERVIDORES EFETIVOS INTEGRANTES DO SISTEMA MUNICIPAL DE CONTROLE INTERNO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

O **PREFEITO MUNICIPAL DE MARCO**, no Estado do Ceará, no uso de suas atribuições legais e em consonância com a Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal de Marco aprovou e eu sanciono a seguinte lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Marco para os servidores integrantes do ambiente de especialidade de Controle Interno, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei e em cumprimento ao art. 127 da Lei Orgânica e ao disposto no art. 9º, da Lei Municipal nº 237, de 14 de novembro de 2017.

Parágrafo único. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários a que se refere o caput deste artigo abrange os servidores que ocupam o cargo de Controlador Interno, criado pela Lei Municipal nº 186/2016, com a redação dada pela Lei Municipal nº 191/2016, regido pelo regime estatutário, nos termos da Lei Complementar nº 001, de 21 de maio de 2002 (Estatuto dos Servidores Públicos).

Art. 2º. É condição para o ingresso na carreira instituída por esta Lei a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, em conformidade com o disposto no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores do Município de Marco integrantes do ambiente de especialidade em Controle Interno, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoas;



Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará

- II - Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos e funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados;
- III - Quadro de Pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo, com as respectivas classes, definido de acordo com as necessidades do Sistema Municipal de Controle Interno;
- IV - Quadro de Provimento Efetivo: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal, privativa de servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições, responsabilidades e direitos definidos em Lei;
- V - Carreira: o conjunto de cargos de mesma natureza ocupacional, estruturados em classes, segundo o grau de complexidade e a responsabilidade das atividades que lhe são inerentes;
- VI - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público de provas ou provas e títulos, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;
- VII - Classe: divisão básica da carreira;
- VIII - Referência: posição do servidor na escala de vencimento da respectiva classe.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)

Art. 4º. O PCCS aprovado por esta Lei fica organizado em carreira, cargos, classes, referências e qualificação para ingresso, cujos conteúdos, atributos e denominações corresponderão aos níveis de competências, natureza das atribuições e requisitos diretamente vinculados às áreas de controle interno.

§ 1º. A carreira é organizada em classes integradas pelo cargo de acordo com a natureza profissional e a complexidade das atribuições.

§ 2º. A Estrutura e Composição do PCCS, a Tabela de Incentivo de Titulação e a Tabela Salarial obedecerão ao disposto nos Anexos I, II e III desta Lei, respectivamente.



Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará

**CAPÍTULO III
DO INGRESSO NA CARREIRA**

Art. 5º. O ingresso no cargo de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou provas e títulos, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, bem como a respectiva previsão orçamentária.

§ 1º. O concurso público referido no caput deste artigo deverá ser realizado conforme edital, o qual definirá de forma clara e objetiva as características do concurso, identificação do cargo e suas atribuições sumárias, requisitos para investidura, bem como escolaridade e critérios classificatórios e eliminatórios, facultada a exigência de formação especializada, experiência e registro profissional.

§ 2º. O preenchimento das vagas do cargo efetivo de Controlador Interno deverá atender às necessidades do Sistema Municipal de Controle Interno, de acordo com as quais serão estabelecidos, nos editais dos respectivos concursos públicos, o número de vagas para provimento, a formação e as especializações profissionais requeridas.

Art. 6º. O provimento dos cargos a que se refere o artigo anterior dar-se-á sempre na referência inicial da primeira classe da respectiva carreira.

Art. 7º. Compete à Secretaria de Transparência e Controle, juntamente com a Secretaria Municipal do Planejamento, Administração e Finanças, tomar as providências para a integração do servidor admitido, por meio de treinamento introdutório, de caráter obrigatório, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, direitos e deveres, formas de desenvolvimento na carreira.

Parágrafo único. O curso de formação mencionado no caput do artigo será considerado na avaliação do estágio probatório do servidor.

**CAPÍTULO IV
DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 8º. A jornada de trabalho fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais efetivamente trabalhadas, cujos vencimentos básicos são os estabelecidos na Tabela Salarial constante no Anexo III desta Lei.



**Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará**

Parágrafo único. O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento-base do servidor.

**CAPÍTULO V
DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO**

Art. 9º. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão e por promoção após cada ano de efetivo exercício na função.

§ 1º. A progressão consiste na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe a que pertença, observando-se o interstício de 2% (dois por cento) entre uma referência e outra.

§ 2º. A promoção consiste no deslocamento do servidor da última referência da Classe a que pertença para a primeira referência da Classe seguinte, considerando-se o interstício de 5% (cinco por cento).

Art. 10. Não serão beneficiados com o desenvolvimento na carreira os servidores que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses:

- I - tiver incorrido em mais de 5 (cinco) faltas não justificadas durante o período de 12 (doze) meses que antecedem a promoção/progressão;
- II - tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa e o contraditório;
- III - estiver em cumprimento do estágio probatório.

**CAPÍTULO VI
DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO**

Art. 11. A qualificação dos servidores integrantes desta norma, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados, será estimulada através da concessão do Incentivo de Titulação (ITA).

Art. 12. O Incentivo de Titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o cargo de Controlador Interno.

§ 1º. Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, com os seguintes percentuais:



**Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará**

I - Especialização será 15% (quinze por cento) sobre o vencimento-base;

II - Mestrado será 35% (trinta e cinco por cento) sobre o vencimento-base;

III - Doutorado será 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o vencimento-base.

§ 2º. Os cursos de pós-graduação (*lato sensu*) para fins de concessão do Incentivo de Titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 3º. Para todos os efeitos de concessão deste benefício, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez.

§ 4º. Os percentuais de Incentivo de Titulação não são cumuláveis entre si.

§ 5º. Os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido serão regulamentados por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

**CAPÍTULO VII
DA REMUNERAÇÃO**

Art. 13. A composição da remuneração deste PCCS dar-se-á da seguinte forma:

I - Vencimento-base;

II - Incentivo de Titulação;

III - Gratificação por Desempenho de Auditor Público Interno.

Art. 14. O vencimento-base corresponde ao valor estabelecido para a referência salarial da classe ocupada pelo servidor, conforme tabela salarial prevista no Anexo III desta Lei.

Art. 15. A tabela salarial do PCCS de que trata esta Lei tem a seguinte composição:

I - 5 (cinco) Classes;

II - 6 (seis) referências para cada Classe;

III - 30 (trinta) padrões de vencimento.

Parágrafo único. Nos termos dos §§ 1º e 2º, do art. 9º, desta lei, a diferença percentual entre as referências salariais é de 2% (dois por cento) e entre uma classe e outra 5% (cinco por cento), a qual ocorrerá anualmente nos termos do caput do art. 9º.

Art. 16. O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento-base da referência em que se encontrar o servidor.



Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará

Art. 17. Fica instituída a Gratificação por Desempenho de Auditor Público Interno (GDAPI), devida, exclusivamente, aos servidores ocupantes do cargo de Auditor Público Interno, nomeado nos termos do art. 10, parágrafo único, da Lei Municipal nº 237/2017, no percentual de no máximo 40% (quarenta por cento) sobre a primeira referência da terceira classe, conforme os valores constantes na tabela salarial.

§ 1º. A GDAPI será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor, e do alcance de metas, segundo critérios a serem definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º. A GDAPI somente poderá ser implantada após a regulamentação de que trata o parágrafo anterior.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 18. Os servidores ocupantes do cargo de Controlador Interno exercerão, preferencialmente, suas funções na Secretaria Municipal de Transparência e Controle.

Parágrafo único. Os servidores referidos no caput poderão atuar nos diversos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, desde que exerçam as funções próprias de Controle Interno.

Art. 19. O servidor em estágio probatório, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Marco, não fará jus ao desenvolvimento na carreira a que se refere esta Lei.

Art. 20. As despesas decorrentes da implantação do PCCS de que trata esta Lei correrão por conta da Secretaria Municipal de Transparência e Controle, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 21. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Paço Municipal de Marco/CE, em 10 de agosto de 2022.

Roger Neves Aguiar
Prefeito do Município de Marco



Prefeitura Municipal de Marco
Estado do Ceará

ANEXO I

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
CONTROLADOR INTERNO	I	1 A 6	Curso Superior em Contabilidade ou Administração ou Economia
	II	1 A 6	
	III	1 A 6	
	IV	1 A 6	
	V	1 A 6	

ANEXO II

TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE À EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
GRADUAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	15%
	MESTRADO	35%
	DOUTORADO	45%

ANEXO III

REFERÊNCIA	CLASSES				
	I	II	III	IV	V
1	2.739,07	3.175,36	3.681,15	4.267,50	4.947,25
2	2.793,85	3.238,87	3.754,77	4.352,85	5.046,19
3	2.849,73	3.303,65	3.829,87	4.439,91	5.147,12
4	2.906,72	3.369,72	3.906,47	4.528,71	5.250,06
5	2.964,86	3.437,11	3.984,59	4.619,28	5.355,06
6	3.024,15	3.505,86	4.064,29	4.711,67	5.462,16