

~~LEI Nº 12.262, DE 02.02.94 (D.O. DE 03.02.94) REVOGADO PELA LEI Nº 14.255, DE 27.11.08~~

~~Aprova o Plano de Cargos e Carreiras e o Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas dos Municípios e dá outras providências.~~

~~O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ  
FAÇO SABER QUE A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DECRETOU E EU  
SANCIONO A SEGUINTE LEI:~~

## ~~CAPÍTULO I~~

### ~~DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES~~

~~Art. 1º - Ficam aprovados o Plano de Cargos e o Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas dos Municípios, obedecendo as disposições contidas nesta Lei.~~

~~Art. 2º - O Plano de Cargos e Carreiras do TCM contém os seguintes elementos básicos:~~

~~I - CARGO PÚBLICO - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidas ou cometíveis a um servidor público, com as características essenciais de criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos, de provimento em caráter efetivo ou em comissão;~~

~~II - FUNÇÃO PÚBLICA - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades, cometidos a um servidor público, cuja extinção dar-se-á automaticamente quando vagar;~~

~~III - CLASSE - conjunto de cargos ou funções da mesma natureza funcional e semelhantes quanto aos graus de complexidade e de nível de responsabilidade;~~

~~IV - CARREIRA - conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos ou funções que a integram;~~

~~V - REFERÊNCIA - nível vencimental integrante da faixa de vencimentos, fixado para a classe e atribuído ao ocupante do cargo ou função, em decorrência do seu progresso salarial;~~

~~VI - CATEGORIA FUNCIONAL - conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho;~~

~~VII - GRUPO OCUPACIONAL - conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou ao grau de conhecimento;~~

~~VIII - GRAU - escala que determina as referências vencimentais para os cargos e/ou funções de nível médio e elementar - Atividades de Apoio Administrativo e Operacional - ADO, considerando-se os fatores de responsabilidade, conhecimento, nível de escolaridade, experiência e habilidades necessárias ao seu desempenho.~~

## **CAPÍTULO II**

### **DA ESTRUTURA**

~~Art. 3º - O Plano de Cargos e Carreiras do TCM fica assim constituído:~~

~~I - Composição dos Grupos Ocupacionais e das Categorias Funcionais;~~

~~II - Estrutura Nominal dos Grupos Ocupacionais, das Categorias Funcionais, das Carreiras, dos Cargos e das Classes;~~

~~III - Linhas de Transposição dos Cargos ou Funções;~~

~~IV - Linhas de Promoção;~~

~~V - Hierarquização dos Cargos e das Classes;~~

~~VI - Tabelas Salariais;~~

~~VII - Descrição e Especificações das Carreiras e das Classes;~~

~~Art. 4º - A Composição dos Grupos Ocupacionais e das Categorias Funcionais fica enunciada no Anexo I~~

~~Art. 5º - A Estrutura Nominal dos Cargos de Direção e Assessoramento, das Carreiras, dos Cargos, as Linhas de Transposição e as Linhas de Promoção, obedecendo o disposto nos Anexos II, III e IV.~~

~~Art. 6º - A Hierarquização dos Cargos, para efeito de fixação de referências salariais, fica definida na forma dos Anexos V e VI.~~

~~Art. 7º - Os valores dos vencimentos-base dos cargos de Procurador, Secretário e Subsecretário e dos cargos e funções de carreira são os previstos nos Anexos VII e VIII partes integrantes desta lei.~~

~~**Parágrafo Único** - Aos ocupantes dos cargos mencionados no Anexo VII, referidos na Caput deste Artigo, é vedada a percepção cumulativa da representação de 222% com a gratificação de exercício prevista no Art. 1º, da Lei 11.271, de 18 de dezembro de 1986.~~

~~**Art. 8º** - As Descrições e Especificações das Carreiras e das Classes serão definidas por Resolução de Pleno do Tribunal de Contas dos municípios.~~

~~**Art. 9º** - Segundo a correlação e a afinidade, a natureza dos trabalhos e o nível de conhecimentos aplicados, os Grupos Ocupacionais abrangem várias atividades, compreendendo:~~

~~**I - DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO** - Cargos de Direção e Assessoramento, providos em comissão, correspondentes aos níveis de direção superior, definição de políticas e nível de execução.~~

~~**II - ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR** - Carreiras e/ou Classes abrangendo atividades inerentes a cargos ou funções caracterizados por ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, para cujo provimento se exige graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente.~~

~~**III - ATIVIDADES DE APOIO ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL** - Carreiras que englobam atividades inerentes a cargos e funções de média e/ou reduzida complexidade ao nível de apoio às ações nas diversas áreas, podendo exigir conhecimento e domínio dos conceitos mais amplos ou, ainda, caracterizados pelas ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, exigindo escolaridade formal.~~

### **CAPÍTULO III**

#### **DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NAS CARREIRAS**

~~**Art. 10** - Integram o Sistema de Carreiras:~~

~~**I** - Carreira de nível superior, contendo três classes, designadas por algarismos romanos de I a III;~~

~~**II** - Carreira de nível médio e elementar, contendo cinco graus designados por algarismos arábicos de 1 a 5, cuja hierarquia está determinada no Anexo VI desta Lei.~~

~~**Parágrafo Único** - Complementam os Grupos Ocupacionais as Classes Singulares, cujos cargos ou funções não apresentam conteúdo no detalhamento das tarefas que justifiquem a formação de uma carreira.~~

~~**Art. 11** - Os Cargos que compõem as Carreiras de nível superior serão quantificados pelo seu número global, havendo deslocamento para a classe inicial do cargo quando ocorrer sua vacância.~~

~~Art. 12 - Os Cargos que compõem as carreiras de nível médio e elementar serão quantificados pelo número de cargos ou funções existentes em cada classe.~~

~~Art. 13 - As Carreiras serão organizadas em classes integradas por cargos de provimento efetivo e funções, dispostas de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições, guardando correlação com as finalidades do Tribunal de Contas dos Municípios.~~

~~§ 1º - Serão estabelecidos para cada classe os requisitos de formação, experiência e cursos de capacitação.~~

~~§ 2º - As atribuições típicas para cada classe serão estabelecidas através de Resolução do Tribunal.~~

~~Art. 14 - As carreiras poderão ser específicas, genéricas ou interdisciplinares:~~

~~I - CARREIRA ESPECÍFICA - abrange uma única linha de atividade e de formação profissional;~~

~~II - CARREIRA GENÉRICA - compreende duas ou mais linhas de atividades, uma única linha de formação profissional, acrescida de diferentes especializações.~~

~~III - CARREIRA INTERDISCIPLINAR - é aquela cujas classes compreendem atividades que envolvem trabalhos de natureza interdisciplinar, exigindo a integração de diferentes formações.~~

~~Art. 15 - O ingresso no Quadro de Pessoal do TCM, dar-se-á por nomeação para cargos efetivos, mediante Concurso Público, na referência inicial na classe ou carreira.~~

~~Art. 16 - O Concurso Público será de provas ou de provas e títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório, e poderá ser realizado em duas etapas, quando a natureza do cargo exigir complementação de formação ou de especialização.~~

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

~~§ 2º - A segunda etapa, de caráter classificatório, constará do cômputo de títulos e/ou de programas de capacitação funcional, cujo tipo e duração serão indicados no Edital do respectivo Concurso.~~

## **CAPÍTULO IV**

### **DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NAS CARREIRAS**

#### **DA ASCENSÃO FUNCIONAL**

~~Art. 17 - A Ascensão Funcional do servidor na carreira dar-se-á através das seguintes formas:~~

~~I - progressão;~~

~~II - promoção e~~

~~III - transformação~~

~~Art. 18 - PROGRESSÃO - é a passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da faixa vencimental da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho, ou antiguidade e o cumprimento do interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.~~

~~Art. 19 - Serão elevados anualmente, mediante progressão, 50% (cinquenta por cento) dos servidores de cada referência, excluída a última de cada classe, reservando-se 50% (cinquenta por cento) para cada um dos critérios referidos no artigo anterior.~~

~~Art. 20 - PROMOÇÃO - é a elevação do servidor de uma para outra classe imediatamente superior, dentro da mesma carreira e dependerá, cumulativamente, de:~~

~~I - conclusão, com aproveitamento, do programa de capacitação e aperfeiçoamento estabelecido para a classe;~~

~~II - habilitação legal para o exercício do cargo ou função integrante da classe;~~

~~III - desempenho eficaz de suas atribuições;~~

~~IV - comprovada necessidade de mão-de-obra para suprir carência identificada, quando houver mudança de titulação de cargo ou função.~~

~~Art. 21 - As promoções anuais abrangerão os servidores de cada classe, em todas as carreiras.~~

~~Art. 22 - TRANSFORMAÇÃO - é a mudança do servidor de uma classe para outra, classe ou de uma para outra carreira diversa daquela a qual pertence e dependerá cumulativamente, de:~~

~~I - aprovação em seleção interna;~~

~~II - habilitação legal para o ingresso na carreira;~~

~~III - comprovada necessidade de mão-de-obra para suprir a carência identificada.~~

~~Art. 23 - A seleção interna a que se refere o inciso I do artigo anterior será de provas ou de provas e títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e~~

~~classificatório e poderá ser realizada em duas etapas, quando a natureza da carreira exigir complementação de formação ou de especialização.~~

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

~~§ 2ª - A segunda etapa, de caráter eliminatório, constará do cômputo de títulos e/ou de programas de capacitação profissional, cujo tipo e duração serão indicados no Edital da respectiva seleção.~~

~~Art. 24 - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito e/ou antiguidade, para efetivação da progressão, promoção e transformação serão definidos através de Resolução.~~

## **CAPÍTULO V**

### **DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO DO SERVIDOR**

~~Art. 25 - As atividades de capacitação e aperfeiçoamento do servidor serão planejadas, organizadas com vistas a proporcionar aos servidores:~~

~~I - conhecimento, habilidades e técnicas administrativas aplicadas às áreas de atividades finalísticas do Tribunal, segundo as respectivas carreiras;~~

~~II - conhecimentos, habilidades e técnicas de direção e assessoramento, visando a formação e consolidação de valores que definam uma cultura gerencial do Tribunal.~~

~~§ 1º - Os programas de capacitação, relativos a cada carreira, terão por objetivo a habilitação do servidor para o eficaz desempenho das atribuições inerentes à respectiva classe e à classe imediatamente superior.~~

~~2º - Os programas de capacitação serão desenvolvidos através de cursos, estágios, treinamentos em serviço ou outras formas de capacitação no trabalho.~~

~~Art. 26 - As atividades de capacitação e aperfeiçoamento serão desenvolvidos pela Unidade competente do TGM.~~

~~Art. 27 - A execução dos programas de capacitação, estabelecidos para as áreas de atividades finalísticas ou programáticas, poderá ser delegada a entidades públicas ou privadas especializadas na capacitação de recursos de recursos humanos, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes a matéria.~~

## **CAPÍTULO VI**

### **DOS CARGOS DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO**

~~Art. 28 - Os Cargos de Direção e Assessoramento serão providos em comissão e classificados em níveis correspondentes à hierarquia da estrutura organizacional, com base na complexidade e responsabilidade das respectivas atribuições, segundo critérios estabelecidos em regulamento, designados por numeração cardinal crescente.~~

~~Parágrafo Único - A classificação dos Cargos de Direção e Assessoramento observará uma diferença de, pelo menos, um nível em relação àqueles em que estiverem classificados os Cargos de Direção a que se subordinarem.~~

~~Art. 29 - Os cargos de provimento em comissão que integram a estrutura dos Gabinetes dos Conselheiros, serão ocupados segundo indicação dos Senhores Conselheiros e nomeados pelo Presidente do TCM.~~

## **CAPÍTULO VII**

### **DO QUADRO DE PESSOAL**

~~Art. 30 - QUADRO DE PESSOAL - é o conjunto de cargos e funções que compõem a lotação numérica do Tribunal de Contas dos Municípios, necessários em quantidade e qualidade para assegurar o eficaz cumprimento de seus objetivos.~~

~~Art. 31 - O Quadro de Pessoal do TCM fica organizado na forma do Anexo IX desta Lei e é composto de cargos de provimento efetivo e em comissão e funções, fixados obrigatoriamente os respectivos quantitativos.~~

~~§ 1º - A quantificação dos cargos e funções, necessários ao funcionamento dos serviços, constitui a lotação numérica do TCM.~~

~~§ 2º - Os cargos de Direção e Assessoramento, quantificados no Anexo IX desta Lei, serão nominados por resolução do Tribunal de Contas dos Municípios.~~

~~Art. 32 - O Quadro de Pessoal do TCM fica estruturado em 02 (duas) partes:~~

~~I - PARTE PERMANENTE - composta de cargos de carreira e classes singulares, de provimento efetivo, e cargos de provimento em comissão;~~

~~II - PARTE ESPECIAL - composta de funções que serão extintas quando vagarem.~~

~~Parágrafo único - o regime jurídico dos servidores do Tribunal de Contas dos Municípios é o de direito público administrativo da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974 e legislação complementar.~~

~~Art. 33 - Os servidores abrangidos pelos efeitos das Leis Federais nºs 4.950 - A, de 22 de abril de 1966, ficam despadronizados deixando de integrar as carreiras do Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas dos Municípios, sendo os respectivos cargos ou funções extintos ao vagarem.~~

## **CAPÍTULO VIII**

### **DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

~~Art. 34 - Para os efeitos desta Lei, considera-se vencimento-base a retribuição pecuniária devida ao servidor pela efetiva prestação dos seus serviços, fixada pela respectiva referência vencimental.~~

~~Art. 35 - Remuneração é o vencimento-base acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei.~~

~~Art. 36 - O vencimento-base das classes das carreiras está escalonado em referências designadas por numeração cardinal crescente, observando-se o intervalo de uma para outra referência.~~

~~Art. 37 - Fica instituída a Gratificação de Auditoria no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico, para os servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Atividades de Apoio Administrativo e Operacional - ADO e Atividades de Nível Superior - ANS em atividade no Tribunal de Contas dos Municípios, inclusive para aqueles beneficiados pela Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966.~~

## **CAPÍTULO IX**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

~~Art. 38 - Os aposentados e os servidores com processo de aposentadoria em andamento terão seus proventos definidos segundo a situação correspondente aos cargos ou funções dos Grupos Ocupacionais ora estruturados, de acordo com a classe e a referência estabelecida nesta Lei, inclusive por descompressão, acrescidos das vantagens a que fizerem jus no ato de aposentadoria, obedecendo-se o disposto no parágrafo 4º do Art. 40, da Constituição Federal.~~

## **CAPÍTULO X**

### **DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

~~Art. 39 - A implantação do Plano de Cargos e Carreiras do Tribunal de Contas dos Municípios dar-se-á através de 3 (três) modalidades de enquadramento:~~

~~I - Enquadramento salarial automático - consiste no enquadramento do servidor por transposição do respectivo cargo ou função, do nível hierárquico atual para o nível hierárquico da escala salarial do novo sistema de carreiras ou, ainda, para as referências iniciais determinadas pela avaliação dos cargos e funções de nível médio e elementar, aplicando-se o que dispõe os Anexos X e XI desta Lei;~~

~~II - Enquadramento por descompressão - consiste na classificação do servidor por deslocamento de uma classe para outra, ou dentro da mesma classe, em função do tempo de serviço público estadual, avançando uma referência vencimental por cada 5 (cinco) anos de serviços completados até 30 de janeiro de 1994;~~

~~III - Enquadramento funcional - consiste na correção dos desvios funcionais dos servidores que estejam exercendo atribuições diversas daquelas dos cargos ou funções por eles ocupados no TCM, por um período não inferior a 12 (doze), contados até a data da publicação desta Lei, mediante processo seletivo interno, levando-se em consideração as reais necessidades de recursos humanos, formalizado através da transformação.~~

~~§ 1º - Somente será enquadrado por descompressão o servidor em efetivo exercício no TCM, ressalvado o disposto no artigo 38 desta Lei.~~

~~§ 2º - O enquadramento por descompressão entrará em vigor a partir de 1º de fevereiro de 1994.~~

~~§ 3º - Terá direito ao enquadramento por descompressão, após 1 (um) ano de retorno ao exercício de suas funções, o servidor afastado nos casos de:~~

~~a) disposição para outros órgãos;~~

~~b) trato de interesses particulares;~~

~~c) suspensão do vínculo funcional;~~

~~d) licença para acompanhar o cônjuge;~~

~~e) estágio e/ou cursos não relacionados com as atribuições do cargo ou função;~~

~~f) exercício de mandato eletivo.~~

~~§ 4º - O enquadramento funcional ocorrerá sempre na classe e referência iniciais da nova carreira, salvo quando o servidor perceber vencimento mais elevado, será deslocado para a referência igual ou imediatamente superior.~~

~~§ 5º - Os enquadramentos previstos neste artigo aplicam-se, exclusivamente, aos atuais servidores do TCM, por serem medidas de caráter transitório.~~

~~Art. 40 - Será por Resolução do Pleno a definição dos critérios do enquadramento funcional.~~

~~Art. 41 - O enquadramento funcional dar-se-á por Portaria do Presidente, constando, obrigatoriamente, nome do servidor, denominação do cargo ou função, classe, categoria funcional, grupo ocupacional, carreira e referência.~~

~~Art. 42 - A gratificação de Exercício no percentual de 100%, a de Nível Universitário de 20% e a Especial de 40%, percebidas atualmente pelos servidores do Tribunal de Contas dos Municípios, permanecem inalteradas.~~

~~Art. 43 - As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias do TCM, que serão suplementadas se insuficientes.~~

~~Art. 44 - Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, salvo quanto aos efeitos financeiros que retroagirão a 1º de janeiro de 1994, para efeito de enquadramento salarial automático e vigorarão a partir de 1º de fevereiro de 1994, para efeito de enquadramento por descompressão.~~

~~PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 02 de fevereiro de 1994.~~

~~**CIRO FERREIRA GOMES**  
**Governador do Estado**  
**Frederico José de Pereira de Carvalho**~~