

## **LEI MUNICIPAL nº 19.013 , DE 16 DE DEZEMBRO DE 2022.**

Cria o quadro próprio de cargos efetivos da Autarquia de Manutenção e Limpeza Urbana – EMLURB e da Autarquia de Urbanização do Recife – URB RECIFE e institui o seu respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV, e dá outras providências.

**PREFEITO DA CIDADE DO RECIFE:** Faço saber que a Câmara Municipal do Recife decreta e eu sanciono a seguinte Lei.

**Art. 1º** Fica criado, nos termos da presente Lei, o quadro próprio de cargos efetivos da Autarquia de Manutenção e Limpeza Urbana – EMLURB e da Autarquia de Urbanização do Recife – URB RECIFE, e instituído o seu respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV.

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 2º** Ficam criados os cargos abaixo discriminados, submetidos ao Regime Jurídico estatutário, nos quantitativos definidos no Anexo I desta Lei, e que compõem o Quadro efetivo da Autarquia de Manutenção e Limpeza Urbana – EMLURB, e da Autarquia de Urbanização do Recife – URB:

**I** - Agente Administrativo;

**II** - Analista de Gestão Contábil;

**III** - Analista de Gestão Administrativa – Administrador, Psicólogo, Economista, Assistente Social e Bibliotecário;

**IV** - Analista de Gestão Social – Assistente Social, Psicólogo, Pedagogo e Sociólogo;

**V** - Analista de Obras e Projetos – Arquiteto, Engenheiro Civil, Engenheiro Elétrico/Eletrotécnico, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Florestal, de Engenheiro de Segurança do Trabalho;

**VI** - Analista de Tecnologia da Informação;

**VII** - Analista Jurídico;

**VIII** - Assistente Técnico – Edificações, Segurança do Trabalho, Tecnologia da Informação, Administração, Contabilidade, Topógrafo, Arquivista, Desenhista Cadista, Geoprocessamento, Ambiental e Eletrotécnico.

**Parágrafo único.** Os cargos ora criados são integrantes do Grupo Ocupacional de Infraestrutura do Município do Recife – GOINFRA, que fica instituído por esta Lei.

### **CAPÍTULO II DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS**

**Art. 3º** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV de que trata esta Lei estabelece a estrutura, os requisitos de investidura e os vencimentos dos cargos que compõem o Grupo Ocupacional de Infraestrutura do Município do Recife - GOINFRA, bem como os critérios para o desenvolvimento na carreira.

**Art. 4º** O presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV é norteado pelos Princípios da universalidade, qualificação

profissional, educação permanente e avaliação de desempenho.

### **CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS**

**Art. 5º** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV instituído pela presente Lei tem por objetivo estruturar de forma adequada a carreira do GOINFRA, com destaque para a valorização e qualificação dos profissionais, visando à melhoria dos serviços prestados à sociedade.

**Art. 6º** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV contempla, ainda, os seguintes objetivos específicos:

**I** - valorizar a carreira dos servidores de que trata a presente Lei, dotando o GOINFRA de cargos compatíveis com a respectiva missão institucional dos órgãos a que pertence;

**II** - adotar os princípios da habilitação e do mérito para o desenvolvimento na carreira;

**III** - manter o corpo profissional dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com as responsabilidades de cada cargo.

### **CAPÍTULO IV DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 7º** Para efeito da aplicação desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

**I** - Plano de Cargos, Carreiras, e Vencimentos - PCCV: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, de forma a contribuir com a qualidade e melhoria dos serviços prestados, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

**II** - Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades estabelecidas em Lei, sob denominação própria e número definido, ocupado por servidores efetivos;

**III** - Carreira: organização estruturada em cargos e em série de classes hierarquicamente definidas quanto à evolução funcional dos servidores e os níveis de remuneração correspondente;

**IV** - Tabela de Vencimentos: conjunto de faixas ou níveis de vencimento base distribuídos progressivamente do menor ao maior nível da carreira;

**V** - Faixa ou Nível vencimental: escalas de vencimento base;

**VI** - Avaliação de Desempenho: processo de apreciação sistemática do desempenho do servidor, em decorrência de critérios pré-estabelecidos;

**VII** - Progressão Funcional: passagem do servidor de uma faixa de vencimento para a imediatamente superior, na estrutura da carreira;

**VIII** - Vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo;

**IX** - Remuneração: retribuição pecuniária paga mensalmente pelo exercício do cargo, acrescida das vantagens permanentes e transitórias a que o servidor tiver direito;

**X** - Capacitação Profissional: conjunto de iniciativas (cursos, treinamentos) que ajudam os servidores a desenvolverem suas habilidades profissionais;

**XI** - Qualificação profissional: processo por meio do qual o servidor aperfeiçoa os seus conhecimentos profissionais.

## **CAPÍTULO V DO QUADRO DE PESSOAL**

### **Seção I - Do Ingresso**

**Art. 8º** O ingresso na carreira do Grupo Ocupacional de Infraestrutura do Município do Recife dar-se-á exclusivamente através de concurso público, nos termos da legislação vigente, e ocorrerá na referência inicial de cada cargo.

§ 1º O concurso público de que trata o caput deste artigo será de provas ou de provas e títulos, a depender da natureza e da complexidade do cargo, e realizar-se-á em caráter eliminatório e classificatório.

§ 2º As exigências legais para posse e exercício funcional, inclusive no que diz respeito à regularidade junto aos respectivos órgãos de classe, quando for o caso, são as estabelecidas na legislação de Pessoal do Município do Recife, nesta lei, e ainda as previsões constantes no Edital do respectivo Concurso Público, obedecidas ainda a legislação específica federal, no que obrigatório, relativamente aos cargos correspondentes a profissões regulamentadas.

§ 3º Os requisitos mínimos de escolaridade, as atribuições, as áreas de atuação de cada cargo e quantitativos são aqueles constantes do Anexo II desta Lei.

### **Seção II - Do Vencimento, Remuneração e Jornada de Trabalho**

**Art. 9º** Compõem a remuneração dos ocupantes dos cargos de que trata esta Lei o vencimento base do cargo, demonstrado no Anexo III desta Lei, o Adicional de Desempenho – AD e o Adicional de Capacitação e Qualificação Profissional - ACQP de que tratam os artigos 10 a 12 desta Lei.

**Parágrafo único.** Aos ocupantes dos cargos desta Lei não se aplica o disposto na Lei Municipal nº 18.340, de 7 de julho de 2017.

**Art. 10.** Fica instituído o Adicional de Desempenho - AD devido aos ocupantes dos cargos de que trata esta Lei, atribuído na forma do art. 11, no percentual de 15% (quinze por cento) incidente sobre o vencimento base do servidor.

**Art. 11.** O Adicional de Desempenho – AD instituído por lei será vinculado ao cumprimento de metas individuais e/ou institucionais, condição que o credenciará a receber a vantagem durante os meses de janeiro a dezembro do ano subsequente ao do período de apuração.

§ 1º As metas individuais e/ou institucionais de desempenho serão definidas anualmente em Portaria das respectivas Autarquias.

§ 2º o servidor não fará jus ao Adicional de Desempenho – AD no primeiro exercício financeiro em que se deu o ingresso no cargo.

§ 3º No exercício financeiro seguinte ao do ingresso do servidor no cargo, será devido o valor integral do Adicional por Desempenho – AD, uma vez atingida a meta anual em termos proporcionais aos meses de efetivo exercício das atribuições do cargo no ano anterior.

**Art. 12.** Fica instituído o Adicional de Capacitação – ACQP devido aos ocupantes dos cargos de trata esta Lei, atribuído na forma definida no art. 13, no percentual de 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento base do servidor.

**Art. 13.** O Adicional de Capacitação Profissional instituído pelo art. 12 desta Lei será atribuído mensalmente ao servidor que possuir, no mínimo, 60 (sessenta) horas de capacitação no exercício anterior, em áreas a serem definidas em Decreto.

§1º Para concessão do ACQP de que trata este artigo, no primeiro ciclo de apuração, as horas de capacitação exigidas serão proporcionais à quantidade de meses contados a partir do início de exercício do servidor, observado, no caso das admissões ocorridas no período de outubro a dezembro, o mínimo de 20 (vinte) horas.

§ 2º Para efeito da contagem proporcional a que se refere o §1º, será considerado como um mês inteiro a fração de dias igual ou superior a 15 (quinze) dias, e desprezadas as que forem inferiores a uma quinzena.

**Art. 14.** O valor percebido a título de Adicional de Desempenho – AD e Adicional de Capacitação e Qualificação Profissional – ACQP integrará, exclusivamente, as bases de cálculo do 1/3 (um terço) de férias e da gratificação natalina, sendo vedada a sua utilização para cômputo de qualquer vantagem ou indenização.

**Parágrafo único.** Na hipótese dos afastamentos de que trata o art. 76 do Anexo Único da Lei Municipal nº 14.728, de 08 de março de 1985 e do Art. 4º da Lei Municipal nº 17.874, de 7 de junho de 2013, fica garantida a percepção do AD e do ACQP, calculados pela média dos valores percebidos nos 3 (três) meses que antecedem o afastamento.

**Art. 15.** As tabelas de vencimento dos cargos efetivos desta Lei são constituídas de 18 (dezoito) níveis, na forma do Anexo III.

**Art. 16.** Os servidores ocupantes dos cargos de que trata esta Lei ficam sujeitos à jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, excetuados os titulares de cargo efetivo de Analista de Gestão Administrativa – Assistente Social e Analista de Gestão Social - Assistente Social, em que se exige Graduação no Curso de Serviço Social, que ficam submetidos a jornada de 06 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais.

**Parágrafo único.** Em caso de necessidade de serviço, a jornada de trabalho poderá ocorrer em regime de turno e de escala.

### **Seção III - Do Desenvolvimento na Carreira**

**Art. 17.** O desenvolvimento na carreira do servidor ocorrerá por progressão funcional, observados os critérios de tempo de efetivo exercício e de merecimento, sendo esse último a ser aferido em processo de avaliação de desempenho, regulamentado por Decreto e dar-se-á:

I - por triênio completo de efetivo exercício para a segunda faixa Vencimental da tabela, considerando-se, para fins de aferição, a avaliação dos critérios por ocasião do estágio probatório, nos termos do Anexo Único da Lei Municipal nº 14.728, de 8 de março de 1985;

**II** - após o estágio probatório, por biênio completo, desde que atendidos os requisitos de merecimento.

§ 1º A aplicação da progressão funcional dar-se-á nos meses de janeiro e julho, respeitada a data em que o servidor atingiu o tempo de que tratam os incisos I e II deste artigo.

§ 2º A progressão funcional fica, ainda, condicionada ao atendimento cumulativo dos seguintes requisitos:

**I** - estar em efetivo exercício funcional, nos termos do Art. 76 do Anexo Único da Lei Municipal nº 14.728, de 8 de março de 1985; e

**II** - não ter sofrido pena de suspensão disciplinar nos últimos 02 (dois) anos.

§ 3º Caso o servidor, na data em que tenha completado o triênio ou biênio, esteja respondendo a Processo Administrativo Disciplinar em curso ou com instauração já solicitada, somente se efetivará a progressão após decisão definitiva que conclua pela não aplicação da pena de suspensão.

## **CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 18.** O exercício dos servidores de cargo efetivo dar-se-á nas Autarquias mencionadas nesta Lei, sendo permitida a cessão, no âmbito do Poder Executivo Municipal, de até 5% (cinco por cento) do total do Quadro efetivo ocupado de cada uma; e de 3% (três por cento) para quaisquer dos poderes das esferas federal, estadual, do Distrito Federal ou outros municípios.

**Parágrafo único.** Os limites de que trata este artigo não se aplicam às cessões para ocupar cargos de Secretário Municipal do Recife, Secretário do Estado de Pernambuco, ou Ministro de Estado.

**Art. 19.** Ficam criados, na Estrutura da Administração Direta e Indireta do Município do Recife, 4 (quatro) cargos de Direção Executiva

1, símbolo “CDE-1”, 15 (quinze) cargos de Direção Executiva 2, símbolo “CDE-2”, 28 (vinte e oito) cargos de Direção Executiva 3, símbolo “CDE-3”, 8 (oito) cargos de Direção e Assessoramento 5, símbolo “CDA-5”, 20 (vinte) cargos de Apoio e Assessoramento 1, símbolo “CAA-1”, 8 (oito) cargos de Apoio e Assessoramento 2, símbolo “CAA-2”, 6 (seis) cargos de Apoio e Assessoramento 3, símbolo “CAA-3”, e 1 (uma) Função Gratificada de Direção Executiva 2, símbolo “FDE-2”, 6 (seis) Funções Gratificadas de Direção Executiva 3, símbolo “FDE-3”, 3 (três) Funções Gratificadas de Direção e Assessoramento 0, símbolo “FDA-0”, e 2 (duas) Funções Gratificadas de Direção e Assessoramento 1, símbolo “FDA-1”.

**Parágrafo único.** Os cargos comissionados e as funções gratificadas, de Direção Executiva 3, símbolos “CDE-3” e “FDE-3”, ora criados, terão remuneração de R\$ 7.300,00 (sete mil e trezentos reais) e R\$ 6.570,00 (seis mil, quinhentos e setenta reais), respectivamente.

**Art. 19.** As despesas com a execução desta Lei ocorrerão por conta de dotação própria, consignada como despesa de pessoal, suplementada se necessário.

**Art. 20.** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação oficial.

Recife, 16, de dezembro de 2022; 485 anos da fundação do Recife, 205 anos da Revolução Republicana Constitucionalista de 1817 e 200 anos da Independência do Brasil.

**JOÃO HENRIQUE DE ANDRADE LIMA CAMPOS**  
Prefeito do Recife

O PROJETO QUE ORIGINOU ESTA LEI É DE AUTORIA DO PODER EXECUTIVO