



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

Nº da proposição
00026/2025

Data de autuação
08/12/2025

Assunto principal: PROPOSIÇÕES
Assunto: PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

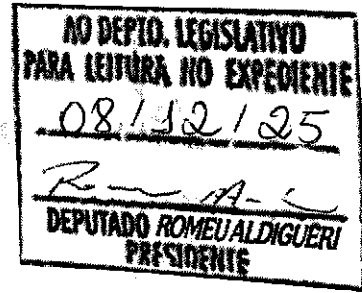
Autor: PODER EXECUTIVO

Ementa:

ORIUNDO DA MENSAGEM N.º 9.452 - APROVA O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL - AGC, DA SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Comissão temática:

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO
COMISSÃO DE CULTURA E ESPORTES
COMISSÃO DE TRAB. ADM. E SERVIÇO PÚBLICO
COMISSÃO DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO



MENSAGEM Nº 9452 , DE 04 DE DEZEMBRO DE 2025.

Senhor Presidente,

Submeto à consideração da Augusta Assembleia Legislativa, por meio de Vossa Excelência, para fins de apreciação e pretendida aprovação, atendido o regular processo legislativo, o incluso Projeto de Lei Complementar, o qual **“APROVA O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL - AGC, DA SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO DO CEARÁ, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”**.

A valorização dos servidores estaduais, por meio do aprimoramento de diversas políticas remuneratórias, tem sido uma das diretrizes de atuação do Governo do Estado. E bem ilustram esse cenário as inúmeras leis aprovadas, nos últimos anos, junto a esse Parlamento, prevendo melhorias remuneratórias e funcionais para as mais diversas categorias de servidores estaduais.

Tudo isso vem sendo feito em reconhecimento aos relevantes serviços prestados por esses agentes ao Estado e para a população cearense, buscando-se, ao mesmo tempo, incentivar o aperfeiçoamento profissional, com repercussão direta na qualidade do serviço público. Na cultura, os servidores públicos têm sido desafiados constantemente com a implementação de relevantes políticas públicas para o setor, a exemplo da Política Nacional Aldir Blanc (Lei Federal nº 14.399, de 2021), que aportará recursos federais no Ceará superiores a R\$ 71.000.000,00 (setenta e um milhões de reais) nos próximos 5 (cinco) anos.

O propósito deste Projeto de Lei consiste em instituir o Plano de Cargos e Carreiras para os servidores da Secult, estimulando a eficiência administrativa, sempre visando à excelência e a qualidade da gestão dos recursos investidos. A medida, além de conquista para a categoria dos servidores, representa compromisso do Governo do Estado com a cultura do povo cearense.

Convicto de que os ilustres membros dessa Casa Legislativa haverão de conferir o apoio necessário à presente propositura, solicito a Vossa Excelência emprestar sua valiosa co-

Documento assinado eletronicamente por RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

Para conferir, acesse o site <https://suíte.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.

SUÍTE



laboração no encaminhamento da matéria.

No ensejo, apresento a Vossa Excelência e aos seus eminentes pares protestos de elevado apreço e distinguida consideração.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos _____ de _____ de 2025.


Elmano de Freitas da Costa
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

A Sua Excelência o Senhor
Deputado Romeu Aldigueri de Arruda Coelho
Presidente da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D6FE.

SUITE



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

APROVA O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL - AGC, DA SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, decreta:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei aprova o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural – AGC, da Secretaria da Cultura – Secult, que passa a reger-se pelas disposições nela estabelecidas.

Art. 2º Integra o Grupo AGC a carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural, com lotação na Secult, sendo esta composta pelos seguintes cargos:

I - Analista de Gestão Cultural;

II - Técnico de Gestão Cultural.

Parágrafo único. A carreira e os cargos integrantes do quadro de pessoal da Secult passam a ser disciplinados por esta Lei.

Art. 3º Os cargos integrantes do Grupo AGC têm suas responsabilidades, competências e atividades específicas definidas no Anexo III, desta Lei.

Art. 4º A estruturação do Plano de Cargos e Carreira da Secult observará os seguintes elementos básicos:

I - cargo público efetivo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, organizado em carreira, remunerado pelos cofres públicos estaduais, providos por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições e responsabilidades que lhe são cometidas;

II - classe: divisão básica da carreira integrada por cargos de idêntica denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das atividades;

III - carreira: conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizada segundo o grau de escolaridade, responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos;

IV - referência: posição do servidor na escala de vencimento da respectiva classe;

V - grupo ocupacional: conjunto de carreiras e cargos cujas atividades tenham natureza correlata ou afim;

VI - qualificação: conjunto de requisitos exigidos para ingresso e desenvolvimento na carreira;

VII - progressão: passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe;

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.

SUITE



VIII - promoção: elevação do servidor da última referência de cada classe para a referência inicial da classe imediatamente superior, dentro da mesma carreira.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES

Art. 5º O Plano de que trata esta Lei atenderá às seguintes diretrizes:

I - investimento no capital humano do serviço público e no desenvolvimento de sua competência gerencial, técnico-funcional e acadêmica, em consonância com a política de valorização do servidor;

II - padrões de vencimento e demais componentes do sistema remuneratório fixado com base na natureza, no grau de responsabilidade, na complexidade e nas peculiaridades de cada carreira e compatíveis com os riscos e encargos inerentes aos respectivos processos de trabalho e desempenho do servidor;

III - formação, educação e qualificação continuadas como requisitos para o desenvolvimento do servidor na carreira;

IV - organização multiprofissional e multidisciplinar da carreira, assegurada a mobilidade horizontal e vertical de seus integrantes;

V - política de pessoal integrada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento institucional do órgão;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO PLANO

Seção I Da Organização

Art. 6º O Grupo AGC é integrado por cargos, classes e referências, cujas competências e denominações observarão os níveis de complexidade das atividades desenvolvidas, a natureza das atribuições e os requisitos de formação para ingresso, na forma do Anexo I, desta Lei.

Art. 7º A estrutura e a composição da carreira, a tabela de vencimento, as atribuições dos cargos e os requisitos para promoção obedecerão, respectivamente, ao disposto nos Anexos I, II, III e IV, desta Lei.

Seção II Do Quadro de Pessoal

Art. 8º O quadro de pessoal da Secult a que se refere esta Lei é composto por titulares de cargos de provimento efetivo e de cargos de provimento em comissão.

Seção III Das Competências e Atribuições

Art. 9º As competências e as atribuições dos cargos que integram a carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural são definidas com base na qualificação para a investidura, conforme o Anexo



xo III, desta Lei.

CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO

Art. 10. O ingresso na carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural dar-se-á na referência inicial de cada cargo mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, para provimento dos cargos efetivos, depois de comprovado pelo candidato o atendimento dos requisitos exigidos para o cargo.

§ 1º O edital do concurso definirá os critérios para avaliação e aprovação do candidato, observado o disposto nesta Lei.

§ 2º A carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural será multidisciplinar, compreendendo competências específicas que exigem integração de diferentes formações, devendo o provimento dos cargos observar escolaridade e as diversas formações profissionais.

CAPÍTULO V DO ENQUADRAMENTO

Art. 11. O enquadramento na carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural ocorrerá nos termos dos Anexos I, II e III, conforme a referência do servidor antes da publicação desta Lei.

Art. 12. Os servidores ocupantes de cargo serão enquadrados automaticamente a contar da data de vigência desta Lei.

§ 1º O servidor que não desejar ser enquadrado deverá manifestar sua vontade expressamente no prazo de 60 (dias) corridos, contados da data de vigência desta Lei.

§ 2º Fica assegurado aos servidores não optantes pelo enquadramento de que trata este artigo o reajuste de seus vencimentos nos mesmos percentuais e datas fixados para revisão geral dos servidores do Poder Executivo.

§ 3º Os servidores cedidos ou em gozo de licença para interesse particular poderão se manifestar pelo não enquadramento no prazo do § 1º, deste artigo, contado da data da publicação desta Lei, sem necessitar retornar às atividades na Secult.

§ 4º Os servidores ocupantes de cargo que se encontrem afastados na data da publicação desta Lei, nos casos previstos nos incisos I, II e IV, do art. 80, da Lei 9.826, de 14 de maio de 1974, poderão optar pelo não enquadramento no mesmo prazo contido no § 1º, deste artigo, contado a partir do retorno de suas atividades.

Art. 13. Os servidores enquadrados no Plano de Cargos e Carreira de que trata esta Lei terão carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO VI DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 14. O desenvolvimento funcional dos servidores integrantes da carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural será orientado pelas seguintes diretrizes:

I - elevação na carreira, mediante mudança de referências e classes, considerando o grau de responsabilidades e a complexidade das tarefas para o desempenho das funções;

II - busca da identidade entre o potencial do servidor e o nível de desempenho esperado;



III - recompensa pela competência profissional, considerando o desempenho das atribuições da função e o aperfeiçoamento e a capacitação profissional;

IV - recompensa pelo cumprimento do dever funcional em conformidade com as pactuações e o planejamento da Secretaria e no zelo ao bem e ao interesse público.

Art. 15. O desenvolvimento funcional dos servidores integrantes da carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural ocorrerá por meio de progressão e de promoção, observados os limites, os critérios e as condições estabelecidas em decreto do Poder Executivo.

Parágrafo único. Enquanto não editado o regulamento de que trata o *caput*, deste artigo, a avaliação de desempenho, para ascensão funcional dos servidores, será regida pelo Decreto nº 22.793, de 1º de outubro de 1993.

Art. 16. As progressões e as promoções observarão o interstício compreendido entre 1º de julho de um ano a 30 de junho do ano subsequente.

Seção I Da Progressão

Art. 17. Progressão consiste na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho e o cumprimento do interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Parágrafo único. O número de servidores a progredir corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de integrantes de cada referência.

Seção II Da Promoção

Art. 18. Promoção é a elevação do servidor da última referência de cada classe para a primeira referência da classe imediatamente superior, dentro da respectiva carreira, conforme os requisitos do Anexo IV, desta Lei.

Parágrafo único. O número de servidores a serem promovidos corresponderá a 40% (quarenta por cento) do total de integrantes da última referência de cada classe.

Seção III Da Avaliação de Desempenho

Art. 19. A metodologia, os requisitos, os critérios, os procedimentos e indicadores de avaliação de desempenho dos servidores da Secult serão definidos no decreto de que trata o *caput*, do art. 15, desta Lei.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho de que trata o *caput*, deste artigo, serão realizadas uma vez por ano por comissão criada na Secult para o fim específico.

Seção IV Da Capacitação e do Aperfeiçoamento do Servidor

Art. 20. As atividades de desenvolvimento, capacitação e aperfeiçoamento serão planejadas e organizadas tendo como norte as diretrizes e políticas estabelecidas para a cultura, as artes, a

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.

SUITE



educação, a saúde, as mulheres, o trabalho, o turismo, os povos indígenas, o meio ambiente, a juventude, o desenvolvimento econômico, a proteção social, o esporte, a diversidade, os direitos humanos, a igualdade racial, o planejamento e a gestão, as relações internacionais, a ciência, a tecnologia e a educação superior, além de demandas do contexto político-econômico, observados os seguintes eixos:

- I - educação superior;
- II - educação continuada;
- III - educação profissional;
- IV - pesquisa de práticas inovadoras; e
- V - avaliação de programas.

§1º Para efeitos de capacitação e do aperfeiçoamento do servidor, considerar-se-á a participação em treinamentos e capacitações, cursos presenciais, semipresenciais ou à distância, realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, além da apresentação de trabalhos/palestras ou participação em congressos, seminários, conferências e congêneres, que contribuam para aprimorar a formação do servidor e o desempenho de suas atividades, desde que os conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo, área de formação e/ou com a área de sua atuação, custeados, ou não, pela Administração.

§ 2º O servidor, para fins de avaliação de desempenho, deverá comprovar a participação em treinamentos e capacitações por meio de certificados, diplomas ou declarações, cronograma do curso ou boletim de avaliação, emitidos pela instituição promotora, constando, no mínimo, o registro da carga horária e o período de realização.

Art. 21. Para fins de ascensão funcional, os títulos, as certificações e as comprovações deverão ser obtidos durante o período avaliativo.

Parágrafo único. Ocorrida a ascensão funcional, os títulos, as certificações e as comprovações não computados poderão ser considerados somente na Avaliação de Desempenho imediatamente subsequente.

CAPÍTULO VII DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

Art. 22. A remuneração dos servidores da Secult ocupantes de cargo, observará a seguinte composição:

- I - vencimento base, de acordo com a classe e a referência do cargo, em conformidade com os valores previstos no Anexo II, desta Lei;
- II - vantagens de caráter permanente e/ou pessoal e gratificações.

Parágrafo único. A Gratificação de Desempenho de Atividades de Desenvolvimento Cultural - GDADC, instituída pela Lei 16.540 de 6 de abril de 2018 e pela Lei Complementar nº 272, de 30 de dezembro de 2021; a Gratificação de Titulação e a Gratificação de Incentivo Profissional instituídas pela Lei Complementar nº 272, de 30 de dezembro de 2021; e a Gratificação de Risco de Vida ou Saúde, instituída pela Lei nº 8.484 de 1966, e regulamentada pelos Decretos nº 15.532, de 27 de setembro de 1982, e nº 22.934, de 6 de dezembro de 1993, passarão a ser regidas pelas disposições contidas nesta Lei.

Art. 23. A Gratificação de Desempenho de Atividades de Desenvolvimento Cultural - GDADC, é devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Gestão Cultural e de Técnico de Gestão Cultural, atribuída ao servidor pelo efetivo desempenho de suas atribuições em razão do cumprimento

de metas institucionais e individuais definidas em portaria do dirigente máximo da Secult, em conformidade com critérios estabelecidos em decreto do Poder Executivo.

§ 1º As metas individuais para pagamento da GDADC serão definidas com base em indicadores previstos no decreto a que se refere o *caput*, deste artigo.

§ 2º As metas institucionais para pagamento da GDADC serão definidas com base em indicadores globais previstos no decreto a que se refere *caput*, deste artigo.

§ 3º O valor da GDADC corresponderá até 65% (sessenta e cinco por cento) do vencimento-base do servidor, do qual até 50% (cinquenta por cento) será condicionado ao alcance de metas institucionais e até 50% (cinquenta por cento) ao cumprimento de metas individuais.

§ 4º Os servidores da Secult, quando cedidos ou afastados exclusivamente para órgãos ou entidades do Poder Executivo Estadual, farão jus somente ao percentual aferido na avaliação institucional da Secult.

§ 5º A GDADC dos servidores da Secult exercentes de função que não optaram pela adequação vencimental prevista no *caput*, do art. 7º da Lei Complementar nº 272, de 30 de dezembro de 2021, manterão o percentual máximo de 30% (trinta por cento) na forma da Lei nº 16.540, de 6 de abril de 2018.

Art. 24. A Gratificação de Titulação é devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Gestão Cultural, nos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento-base:

I – 15% (quinze por cento) para o servidor com especialização;

II – 30% (trinta por cento) para o servidor com mestrado;

III – 60% (sessenta por cento), para o servidor com doutorado.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o *caput*, deste artigo, não será cumulativa no caso de servidores com mais de uma titulação.

Art. 25. A Gratificação de Incentivo Profissional, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento-base, será concedida aos ocupantes do cargo de Técnico de Gestão Cultural que possuam graduação.

Art. 26. A Gratificação de Risco de Vida ou Saúde é devida aos servidores lotados e em efetivo exercício na Biblioteca Pública Governador Menezes Pimentel e no Arquivo Público no percentual de 40% (quarenta por cento) do vencimento-base do servidor.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 27. Os servidores da Secult, exercentes de função, pertencentes aos Grupos ADO e ANS, adequados na forma do art. 7º da Lei Complementar nº 272, de 30 de dezembro de 2021, continuarão regidos segundo esse normativo.

§ 1º Aos servidores exercentes de função será devida a GDADC prevista na Lei Complementar nº 272, de 2021, conforme percentual definido nesta Lei.

§ 2º A GDADC dos servidores exercentes de função que não optaram pela adequação vencimental prevista no *caput*, do art. 7º da Lei Complementar nº 272, de 2021, manterão o percentual máximo de 30% (trinta por cento) na forma da Lei nº 16.540, de 6 de abril de 2018.

Art. 28. Fica instituída a Gratificação Especial de Função Técnico-Cultural – GEFTC, devida aos servidores ativos, exercentes de função, adequados na forma do art. 7º da Lei Complementar

nº 272, de 2021, pertencentes aos Grupos ADO e ANS, em razão do efetivo exercício em funções relacionadas ao desenvolvimento de ações e projetos estratégicos ou especiais no âmbito das políticas públicas de gestão cultural.

§ 1º Portaria do dirigente máximo da Secult disporá sobre os critérios e as condições para concessão da GEFTC, os quais deverão ser claros, objetivos e transparentes.

§ 2º A GEFTC será concedida por portaria específica do dirigente máximo da Secult.

§ 3º Atendido o disposto no § 1º, deste artigo, a GEFTC será devida:

I – no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento-base, para os servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Atividades de Apoio Administrativo e Operacional – ADO; e

II – no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento-base, para os servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Superior – ANS.

§ 4º Sobre a GEFTC incidirá, na forma da legislação, contribuição previdenciária destinada ao Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará – Supsec, sendo o seu valor levado à conta dos proventos de aposentadoria ou neles incorporada conforme definido na legislação previdenciária aplicável à matéria.

Art. 29. O incremento nominal da revisão geral remuneratória porventura prevista para o exercício de 2026, ocorrendo esta em momento anterior ao da implantação mencionada no Anexo II, desta Lei, será acrescido aos valores constantes desta última tabela.

Art. 30. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias da Secult, que serão suplementadas se insuficientes.

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, surtindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2026.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, em _____ de _____ de 2025.


Elmano de Freitas da Costa
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ



Anexo I a que se refere a Lei nº de de de 2025.

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DAS CARREIRAS DE GESTÃO CULTURAL, CARGOS, CLASSES, REFERÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO.

GRUPO	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA INGRESSO
ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL	CARREIRA DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO CULTURAL	ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL	A	1 a 6	Curso Superior completo (bacharelado ou licenciatura plena ou graduação tecnológica) em qualquer área, desde que reconhecido e em conformidade com a legislação vigente, comprovado por meio da apresentação de original e cópia do respectivo documento.
			B	1 a 6	
			C	1 a 6	
			D	1 a 6	
			E	1 a 6	
ATIVIDADE DE GESTÃO CULTURAL	CARREIRA DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO CULTURAL	TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL	A	1 a 6	Nível médio e/ou técnico profissionalizante completo
			B	1 a 6	
			C	1 a 6	
			D	1 a 6	

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.
Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.

SUITE



Anexo II a que se refere a Lei nº de de de 2025.

TABELA DE VENCIMENTO PARA OS CARGOS, DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL DA SECULT.

TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL

CLASSE	REFERÊNCIA	40 HORAS
		IMPLANTAÇÃO EM MARÇO DE 2026
A	A1	1.580,84
	A2	1.659,95
	A3	1.742,87
	A4	1.830,02
	A5	1.921,50
	A6	2.017,57
B	B1	2.320,22
	B2	2.436,23
	B3	2.558,04
	B4	2.685,93
	B5	2.820,24
	B6	2.961,25
C	C1	3.405,43
	C2	3.575,71

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.
Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.

SUITE

	C3	3.754,49
	C4	3.942,22
	C5	4.139,33
	C6	4.346,28
D	D1	4.998,22
	D2	5.248,14
	D3	5.510,55
	D4	5.786,08
	D5	6.075,37
	D6	6.379,14

ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL

CLASSE	REFERÊNCIA	40 HORAS
		IMPLANTAÇÃO EM MARÇO DE 2026
A	A1	4.330,47
	A2	4.546,99
	A3	4.774,34
	A4	5.013,06
	A5	5.263,71
	A6	5.526,89

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

SUITE

Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.



B	B1	6.079,58
	B2	6.383,56
	B3	6.702,74
	B4	7.037,88
	B5	7.389,77
	B6	7.759,26
C	C1	8.535,19
	C2	8.961,95
	C3	9.410,04
	C4	9.880,55
	C5	10.374,57
	C6	10.893,30
D	D1	11.982,63
	D2	12.581,76
	D3	13.210,85
	D4	13.871,40
	D5	14.564,96
	D6	15.293,21
E	E1	16.822,53

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.

SUITE



	E2	17.663,66
	E3	18.546,84
	E4	19.474,19
	E5	20.447,90
	E6	21.470,29

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9450-D8DB-D5FE.

SUITE



Anexo III a que se refere a Lei nº de de de 2025.

DOS CARGOS E DAS ATRIBUIÇÕES

CARGO TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL

Atribuições do Cargo: prestar auxílio à Secretaria da Cultura, bem como a execução de atividades referentes à organização de informações e documentos, atendimento a pessoas físicas ou jurídicas, realização de serviços administrativos, operacionais e de apoio.

Competências: orientação a resultados, iniciativa, sensibilidade interpessoal, boa comunicação oral e escrita, capacidade de adaptação ao trabalho em diferentes situações (flexibilidade), trabalho em equipe, senso de organização, autocontrole, compromisso com a organização, foco no atendimento ao cliente (cliente externo), responsabilidade social e ambiental.

Qualificação para investidura no cargo: Nível Médio Completo e ou Nível Técnico profissionalizante.

CARGO ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL

Atribuições do Cargo: Formular, planejar, coordenar, acompanhar, executar e avaliar políticas e programas em políticas públicas e gestão cultural. Planejar e organizar eventos e projetos. Elaborar projetos voltados para a promoção e desenvolvimento de ações culturais. Elaborar, operacionalizar, executar, fiscalizar e avaliar editais e outros programas, ações e projetos culturais; Propor, executar e acompanhar a gestão dos equipamentos, espaços e instituições culturais. Assessorar a Secretaria da Cultura na formulação, na execução e no acompanhamento das metas do Plano de Gestão, do Plano Estadual de Cultura e dos demais indicadores referentes à gestão das políticas culturais. Colaborar com o funcionamento dos componentes do Sistema Estadual de Cultura. Propor, executar e acompanhar planos e sistemas municipais, programas e projetos com o Ministério da Cultura e/ou Secretarias especiais de Cultura e demais instituições públicas. Desenvolver políticas de acesso, formação, fruição, preservação e produção de bens e serviços culturais. Elaborar indicadores e promover estudos, análises e processos avaliativos em Cultura. Executar outras atividades correlatas ao cargo.

Competências: orientação a resultados, planejamento, compromisso com a organização, liderança, consciência dos limites legais relacionados à gestão pública da cultura, boa comunicação oral e escrita, gestão de projetos, pensamento conceitual, iniciativa, flexibilidade, sensibilidade interpessoal, motivação de equipes, negociação, gestão por influência, visão sistêmica, persuasão, organização de trabalho em equipe, autocontrole, responsabilidade social e ambiental.

Qualificação para investidura no cargo: Curso Superior completo (bacharelado ou licenciatura plena ou graduação tecnológica) em qualquer área, desde que reconhecido e em conformidade com a legislação vigente.



Áreas de concentração: Administração, Análise de Sistemas, Antropologia, Arquitetura, Arquivologia, Artes Plásticas e/ou Artes Visuais, Cinema e Audiovisual, Biblioteconomia, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Ciências Sociais, Comunicação Social, Conservação e Restauro, Dança, Engenharia Civil, História, Letras, Museologia, Música, Pedagogia, Rádio e TV, Teatro e demais áreas que a Secretaria julgue pertinente.

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.

Para conferir, acesse o site <https://suite.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código 5385-9460-D8DB-D5FE.

SUITE



Anexo IV a que se refere a Lei nº de de de 2025.

REQUISITOS PARA PROMOÇÃO

Classe B

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 06 (seis) anos na Classe “A”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 02 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe “A”.

Classe C

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 06 (seis) anos na Classe “B”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 02 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe “B”.

Classe D

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 06 (seis) anos na Classe “C”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 02 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe “C”.

Classe E

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 06 (seis) anos na Classe “D”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;



- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 02 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe "D".

Documento assinado eletronicamente por: RAFAEL MACHADO MORAES em 04/12/2025, às 11:06 (horário local do Estado do Ceará), conforme disposto no Decreto Estadual nº 34.097, de 8 de junho de 2021.
Para conferir, acesse o site <https://suíte.ce.gov.br/validar-documento> e informe o código: 5385-9450-D8DB-D5FE.

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	DESPACHO
Descrição:	LEITURA NO EXPEDIENTE		
Autor:	99725 - EVA SARA STUDART ARAÃO PEREIRA		
Usuário assinator:	100071 - DEPUTADO DE ASSIS DINIZ		
Data da criação:	09/12/2025 09:50:50	Data da assinatura:	09/12/2025 11:06:22



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

PRIMEIRA SECRETARIA

DESPACHO
09/12/2025

LIDO NA 116ª (CENTESÍMA DÉCIMA SEXTA) SESSÃO ORDINÁRIA DA TERCEIRA SESSÃO LEGISLATIVA DA TRIGÉSIMA PRIMEIRA LEGISLATURA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, EM 09 DE DEZEMBRO DE 2025.

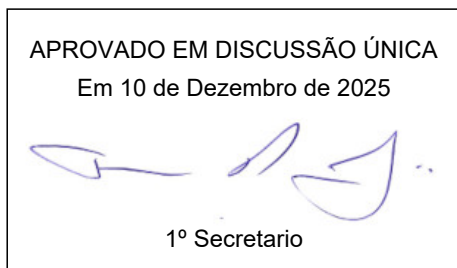
CUMPRIR PAUTA.

DEPUTADO DE ASSIS DINIZ

1º SECRETÁRIO

Requerimento Nº: 6181 / 2025

EXMO. SR. PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ



REQUER. SEJA .DETERMINADA A TRAMITAÇÃO EM REGIME DE URGÊNCIA AS PROPOSIÇÕES QUE INDICA.

O Deputado que este subscreve REQUER a V. Exa., nos termos do art. 276, do Regimento Interno desta Casa, seja determinada a tramitação em regime de urgência as proposições que indica:

- Projeto de Lei nº 103/25 - Oriundo da Mensagem n.º 9.449 - Autoriza o poder executivo a constituir a empresa cearense do audiovisual - ecav, e dá outras providências.
- Projeto de Lei nº 104/25 - Oriundo da Mensagem n.º 9.450 - Altera a lei n.º 15.797, de 25 de maio de 2015, que dispõe sobre as promoções dos militares estaduais.
- Projeto de Lei nº 105/25 - Oriundo da Mensagem n.º 9.453 - Autoriza o Poder Executivo a pagar indenização por desapossamentos aos possuidores e ocupantes decorrentes da obra de duplicação do Eixão das Águas, no município de Morada Nova.
- Projeto de lei 106/25 - Oriundo da Mensagem n.º 9.454 - Autoriza a abertura de crédito especial ao Orçamento Anual do Estado.
- Projeto de Lei nº 107/2025 – Oriundo da Mensagem nº 9.456, de autoria do Poder Executivo - Altera a Lei n.º 13.325, de 14 de julho de 2003, que estrutura e aprova o Plano de Cargos e Carreira da carreira de auditoria de controle interno, criada pelo § 5º do art. 21 da Lei nº 13.297, de 7 de março de 2003, e dá outras providências.
- Projeto de Lei nº 108/2025 – Oriundo da Mensagem nº 9.458, de autoria do Poder Executivo - Altera a Lei n.º 17.533, de 22 de junho de 2021, que dispõe sobre a Política de Regularização Fundiária Rural no Estado do Ceará.
- Projeto de Lei nº 109/2025 - Oriundo da Mensagem nº 9.455, de autoria do Poder Executivo - Autoriza o poder executivo a contratar operação de crédito com o Banco do Brasil S.A. (BB), e dá outras providências.
- Projeto de Lei Complementar nº 25/2025 - Oriundo da mensagem n.º 9.451 - Altera a Lei Complementar n.º 65, de 3 de março de 2008, que dispõe sobre o sistema de licitações do Estado do Ceará, altera dispositivos da Lei Complementar n.º 58, de 31 de março de 2006, e dá outras providências. Gratificação encargos de licitação SEMACE.
- Projeto de Lei Complementar nº 26/2025 - Oriundo da Mensagem n.º 9.452 - Aprova o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural - AGC, da Secretaria da Cultura do Estado, e dá outras providências.
- Projeto de Lei Complementar nº 27/ 2025 – Oriundo da Mensagem nº 9.457 - Dispõe sobre a Lei Orgânica da Administração Fazendária do Estado do Ceará, nos termos do § 1.º do art. 153-A, da Constituição do Estado, estabelecendo sua estrutura básica, organização, competência e o regime jurídico dos seus integrantes, e dá outras providências.

Requerimento Nº: 6181 / 2025

Justificativa:

As Proposições indicadas necessitam que sejam tramitadas em regime de urgência, tendo em vista tratar-se de matérias de alta relevância institucional. As matérias apresentadas visam garantir a continuidade, a regularidade e a eficiência administrativa e de serviços essenciais sob responsabilidade do Estado.

Sala das Sessões, 10 de Dezembro de 2025



Dep. GUILHERME SAMPAIO

Requerimento Nº: 6181 / 2025

Informações complementares

Entrada Legislativo: 10.12.2025

Data Leitura do Expediente: 10.12.2025

Data Deliberação: 10.12.2025

Situação: Aprovado

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	INFORMAÇÃO
Descrição:	ENCAMINHA-SE À PROCURADORIA		
Autor:	99427 - COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO JUSTIÇA E REDAÇÃO		
Usuário assinator:	100164 - RODRIGO RIBEIRO COSMO		
Data da criação:	10/12/2025 13:09:26	Data da assinatura:	10/12/2025 15:28:38



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO JUSTIÇA E REDAÇÃO

INFORMAÇÃO
10/12/2025

	DIRETORIA LEGISLATIVA	CÓDIGO:	FQ-COTEP-014-01
	FORMULÁRIO DE QUALIDADE COMISSÕES TÉCNICAS PERMANENTES	DATA EMISSÃO:	11/06/2018
	FORMULÁRIO DE PROTOCOLO PARA PROCURADORIA	DATA REVISÃO:	24/01/2020

Encaminha-se à Procuradoria para emissão de parecer.

Comissão de Constituição, Justiça e Redação.

Rodrigo Cosmo

RODRIGO RIBEIRO COSMO
SECRETÁRIO (A) DA COMISSÃO

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	PARECER
Descrição:	PARECER MENSAGEM Nº 9.452/2025 - REMESSA À CCJR		
Autor:	99649 - RODRIGO MARTINIANO AYRES LINS		
Usuário assinator:	99649 - RODRIGO MARTINIANO AYRES LINS		
Data da criação:	11/12/2025 12:06:04	Data da assinatura:	11/12/2025 12:06:09



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

GABINETE DO PROCURADOR

PARECER
11/12/2025

PARECER

Mensagem nº 9.452/2025

O Exmo. Sr. Governador do Estado do Ceará, por intermédio da Mensagem nº 9.452, de 04 de dezembro de 2025, apresenta ao Poder Legislativo Projeto de Lei que **“aprova o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural – AGC, da Secretaria da Cultura do Estado do Ceará, e dá outras providências.”**

Em justificativa ao Projeto, o Chefe do Poder Executivo estadual assevera nos seguintes termos:

A valorização dos servidores estaduais, por meio do aprimoramento de diversas políticas remuneratórias, tem sido uma das diretrizes de atuação do Governo do Estado. E bem ilustram esse cenário as inúmeras leis aprovadas, nos últimos anos, junto a esse Parlamento, prevendo melhorias remuneratórias e funcionais para as mais diversas categorias de servidores estaduais.

Tudo isso vem sendo feito em reconhecimento aos relevantes serviços prestados por esses agentes ao Estado e para a população cearense, buscando-se, ao mesmo tempo, incentivar o aperfeiçoamento profissional, com repercussão direta na qualidade do serviço público. Na cultura, os servidores públicos têm sido desafiados constantemente com a implementação de a relevantes políticas públicas para o setor, a exemplo da Política Nacional Aldir Blanc (Lei Federal nº 14.399, de 2021), que aportará recursos federais no Ceará superiores a R\$ 71.000.000,00 (setenta e um milhões de reais) nos próximos 5 (cinco) anos.

O propósito deste Projeto de Lei consiste em instituir o Plano de Cargos e Carreiras para os servidores da Secult, estimulando a eficiência administrativa, sempre visando à excelência e a qualidade da gestão dos recursos investidos. A medida, além de conquista

para a categoria dos servidores, representa compromisso do Governo do Estado com a cultura do povo cearense

É o relatório. Passo a opinar.

Conforme restará demonstrado nas linhas adiante, o Governo do Estado do Ceará detém ampla autonomia, que, na concepção de autoadministração, dota-o de campo próprio de atuação com base em regras de competência previamente estabelecidas que garantem a gerência própria de seus serviços administrativos.

A princípio, destaca-se que não há dúvida da competência do Excelentíssimo Senhor Governador para o envio de projeto de lei complementar, nos termos não só da Constituição do Estado do Ceará, mas também do Regimento Interno desta Casa Legislativa.

No que concerne a projeto de lei complementar, assim dispõe o art. 58, II, da Carta Magna Estadual, in verbis:

Art. 58. O processo legislativo compreende a elaboração de:

II – leis complementares;

Na mesma toada, estabelecem os artigos 200, II, “a”, e 210, IV, do Regimento Interno da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (Resolução nº 751 de 14/12/2022), respectivamente:

Art. 200. As proposições constituir-se-ão em:

II – projeto:

a) de lei complementar;

Art. 210. A iniciativa de projetos, na Assembleia Legislativa, caberá (CE, art. 60):

IV - ao governador do Estado;

Notadamente no que se refere ao quesito de iniciativa legislativa, a propositura, uma vez que permeia o regime jurídico funcional dos servidores públicos da Secretaria Estadual de Cultura (Secult-CE), se encontra em conformidade com a exigência contida na Constituição do Estado, que atribui ao Chefe do Poder Executivo a competência para propor projeto de lei relativo aos temas retratados na presente proposição, tal como se vê nos dispositivos abaixo, *in verbis*:

Art. 60. [...]

§ 2º. São de iniciativa privativa do Governador do Estado as Leis que disponham sobre:

a) **criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta, autárquica e fundacional, e de empregos nas empresas públicas e sociedades de economia mista prestadoras de serviços públicos, ou aumento de sua remuneração;**

b) **servidores públicos da administração direta, autárquica e fundacional, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria de civis e militares, seu regime jurídico, ingresso, limites de idade, estabilidade, direitos e deveres, reforma e transferência de policiais militares e de bombeiros militares para a inatividade;**

c) **criação, organização, estruturação e competências das Secretarias de Estado, órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, concessão, permissão, autorização, delegação e outorga de serviços público;**

Art. 88. Compete privativamente ao Governador do Estado:

III - iniciar o processo legislativo, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

VI - dispor sobre a **organização e o funcionamento do Poder Executivo e da administração estadual**, na forma da lei. (grifos nossos)

Por conseguinte, tem-se que não há óbice para que o Poder Executivo apresente proposição sobre o assunto de que trata a presente mensagem, no exercício de sua competência para deflagrar o processo legislativo concernente ao aumento de remuneração dos servidores da administração direta (Secult), por meio da criação do Plano de Cargos e Carreiras da classe.

No que tange ao aspecto material da proposta, imperioso observar que ela procura fortalecer a competência federativa comum de **proteger e assegurar meios de acesso à cultura para a população**, nos termos do art. 23 da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

(...)

III - **proteger os documentos, as obras e outros bens de valor histórico, artístico e cultural, os monumentos, as paisagens naturais notáveis e os sítios arqueológicos**

IV - **impedir a evasão, a destruição e a descaracterização de obras de arte e de outros bens de valor histórico, artístico ou cultural;**

V - **proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação, à ciência, à tecnologia, à pesquisa e à inovação;**

Nesse sentido, a cultura é meio inarredável para a garantia da dignidade humana e participação cidadã a ser incentivada pelo Estado, conforme preconiza o art. 215 da Constituição Federal de 1988:

*Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e **acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.***

§ 1º O Estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional.

§ 2º A lei disporá sobre a fixação de datas comemorativas de alta significação para os diferentes segmentos étnicos nacionais.

§3º A lei estabelecerá o Plano Nacional de Cultura, de duração plurianual, visando ao desenvolvimento cultural do País e à integração das ações do poder público que conduzem à:

I - defesa e valorização do patrimônio cultural brasileiro;

II - produção, promoção e difusão de bens culturais;

III - formação de pessoal qualificado para a gestão da cultura em suas múltiplas dimensões;

IV - democratização do acesso aos bens de cultura;

V - valorização da diversidade étnica e regional. (grifos inexistentes no original)

Outrossim, a Emenda Constitucional Federal nº 71, de 2012, criou o Sistema Nacional de Cultura, organizado em regime de colaboração, de forma descentralizada e participativa, fundamentado no Plano Nacional de Cultura, a partir do qual, nos termos do art. 216-A, caput, “institui um processo de gestão e promoção conjunta de políticas públicas de cultura, democráticas e permanentes, pactuadas entre os entes da Federação e a sociedade, tendo por objetivo promover o desenvolvimento humano, social e econômico com pleno exercício dos direitos culturais”.

Desta feita, **compete aos Estados instituir seu sistema de cultura e editar leis específicas para regulamentar as ações culturais respectivas**, perseguindo-se tal desiderato por meio do projeto de lei examinado.

Nesse sentido, vejamos a literalidade do supracitado dispositivo constitucional:

Art. 216-A. O Sistema Nacional de Cultura, organizado em regime de colaboração, de forma descentralizada e participativa, institui um processo de gestão e promoção conjunta de políticas públicas de cultura, democráticas e permanentes, pactuadas entre os entes da Federação e a sociedade, tendo por objetivo promover o desenvolvimento humano, social e econômico com pleno exercício dos direitos culturais.

(...)

§ 3º Lei federal disporá sobre a regulamentação do Sistema Nacional de Cultura, bem como de sua articulação com os demais sistemas nacionais ou políticas setoriais de governo.

§ 4º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão seus respectivos sistemas de cultura em leis próprias. (grifo inexistente no original)

Ao Poder Executivo é facultado, no exercício da *indirizo generale di governo*, o envio de proposições que julgar necessárias para o atendimento do interesse público, competindo à Casa Legislativa a análise das justificativas apresentadas e, em entendendo por sua conveniência, aprová-los.

Isto posto, constata-se que a proposta não apresenta nenhum óbice material ou formal, sendo inteiramente viável do ponto de vista jurídico-constitucional, quer em relação a sua iniciativa, quer na sua formalização.

Em face do exposto, entende-se que o projeto de lei encaminhado por intermédio da Mensagem nº 9.452/2025, de autoria do Chefe do Poder Executivo Estadual, encontra-se em perfeita harmonia com os ditames jurídico-constitucionais e de técnica legislativa, pelo que somos de **PARECER FAVORÁVEL** à sua normal tramitação nesta Assembleia Legislativa.

É o parecer, à consideração da douta Comissão de Constituição, Justiça e Redação.

PROCURADORIA-GERAL DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ.



RODRIGO MARTINIANO AYRES LINS

PROCURADOR

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	MEMORANDO
Descrição:	DESIGNAÇÃO DE RELATORIA NA CCJR		
Autor:	100148 - DEP MISSIAS DIAS..		
Usuário assinator:	100148 - DEP MISSIAS DIAS..		
Data da criação:	12/12/2025 08:59:09	Data da assinatura:	12/12/2025 08:59:19



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO JUSTIÇA E REDAÇÃO

MEMORANDO
12/12/2025

	DIRETORIA LEGISLATIVA	CÓDIGO:	FQ-COTEP-002-03
	FORMULÁRIO DA QUALIDADE COMISSÕES TÉCNICAS PERMANENTES	DATA EMISSÃO:	11/06/2018
	MEMORANDO DE DESIGNAÇÃO DE RELATORIA	DATA REVISÃO:	01/03/2023

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO.

A Sua Excelência o Senhor

Deputado Guilherme Sampaio

Assunto: Designação para relatoria

Senhor Deputado,

Conforme prevê o art. 73, inciso IV, da Resolução nº 751, de 14 de dezembro de 2022 (Regimento Interno da ALECE), designamos Vossa Excelência para relatar:

Projeto: SIM.

Emenda(s): NÃO.

Regime de Urgência: SIM. APROVADO EM 10/12/2025.

Seguem os prazos, estabelecidos no art. 90, do Regimento Interno, os quais devem ser observados:

Art. 90. . O relator terá, para apresentação de seu parecer escrito, os seguintes prazos:

I – 10 (dez) dias, nas matérias em regime de tramitação ordinária;

II – 3 (três) dias, nas matérias em regime de prioridade;

III – 1 (um) dia, nas matérias em regime de urgência.

Outrossim, solicitamos que a proposição seja devolvida à Comissão tão logo seja emitido o parecer.

Atenciosamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Missias Dias".

DEP MISSIAS DIAS..

PRESIDENTE DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO EM EXERCÍCIO

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	PARECER
Descrição:	PARECER CCJR		
Autor:	99986 - DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO		
Usuário assinator:	99986 - DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO		
Data da criação:	09/01/2026 11:50:07	Data da assinatura:	09/01/2026 11:50:24



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

GABINETE DO DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO

PARECER
09/01/2026

GABINETE DA LIDERANÇA DO GOVERNO

DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 26/2025

(oriunda da Mensagem nº 9.452/2025, do Poder Executivo)

**APROVA O PLANO DE CARGOS E
CARREIRAS DO GRUPO
OCUPACIONAL ATIVIDADES DE
GESTÃO CULTURAL - AGC, DA
SECRETARIA DA CULTURA DO
ESTADO, E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.**

PARECER

I – RELATÓRIO

(exposição da matéria – Art. 108, §1º, I, do Regimento Interno)

Trata-se do **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 26/2025**, oriundo da Mensagem nº 9.452/2025, proposta pelo Poder Executivo, o qual visa aprovar o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural - AGC, da Secretaria da Cultura do Estado, e dá outras providências.

Na justificativa da proposição o Poder Executivo destaca que *“A valorização dos servidores estaduais, por meio do aprimoramento de diversas políticas remuneratórias, tem sido uma das diretrizes de atuação do Governo do Estado. E bem ilustram esse cenário as inúmeras leis aprovadas, nos últimos anos, junto a esse Parlamento, prevendo melhorias remuneratórias e funcionais para as mais diversas categorias de servidores estaduais. Tudo isso vem sendo feito em reconhecimento aos relevantes serviços prestados por esses agentes ao Estado e para a população cearense, buscando-se, ao mesmo tempo, incentivar o aperfeiçoamento profissional, com repercussão direta na qualidade do serviço público. Na cultura, os servidores públicos têm sido desafiados constantemente com a implementação de a relevantes políticas públicas para o setor, a exemplo da Política Nacional Aldir Blanc (Lei Federal nº 14.399, de 2021), que aportará recursos federais no Ceará superiores a R\$ 71.000.000,00 (setenta e um milhões de reais) nos próximos 5 (cinco) anos. O propósito deste Projeto de Lei consiste em instituir o Plano de Cargos e Carreiras para os servidores da Secult, estimulando a eficiência administrativa, sempre visando à excelência e a qualidade da gestão dos recursos investidos. A medida, além de conquista para a categoria dos servidores, representa compromisso do Governo do Estado com a cultura do povo cearense.”*

Inicialmente, vale esclarecer que os aspectos constitucional, legal, jurídico, regimental e de técnica de redação legislativa da presente proposição foram devidamente analisados pela Procuradoria desta Casa Legislativa, às fls. 25/29, que apresentou parecer favorável à sua regular tramitação, por entender que se encontra em harmonia com os ditames jurídico-constitucionais.

Vale esclarecer que, consoante o disposto no artigo 54, inciso I, a, do Regimento Interno, compete à CCJR a análise dos aspectos constitucional, legal, jurídico, regimental e de técnica de redação legislativa de projetos, competindo à análise do mérito as demais comissões.

É o relatório. Passo a opinar.

II – VOTO

(Art. 108, §1º, II, Do Regimento Interno)

Feitas estas breves considerações iniciais, como membro da Comissão de Constituição, Justiça e Redação da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, designado relator passo a emitir parecer acerca da constitucionalidade da Proposição ora examinada.

Referida Proposição visa aprovar o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural - AGC, da Secretaria da Cultura do Estado, e dá outras providências.

Conforme restou fartamente esclarecido no parecer da Procuradoria Jurídica deste Poder, a Proposição em apreciação é de competência concorrente dos Estados, de acordo com o previsto no art. 24, XVI; §§1º e 2º, da Constituição Federal de 1988, uma vez que lida sobre assunto não previamente previsto por outra competência constitucional e não vedado a este ente supracitado.

Quanto à iniciativa da Lei em questão, nota-se que, uma vez que esta versa sobre a administração direta do Estado, bem como sobre matéria orçamentária, recai sobre o previsto nos artigos. 58, III e 60, II da Constituição do Estado do Ceará e, também dos artigos 200, II, “b”, e 210, IV do Regimento Interno desta Casa Legislativa.

Complementar ao apresentado acima, o art. 88, III e IV, do mesmo diploma legal prevê a competência privativa do Chefe do Poder Executivo Estadual, estando em consonância com o supracitado e comprovando a iniciativa do Governador sobre tal matéria.

Restou comprovado que a Proposição em análise está em consonância com as disposições constitucionais, como ficou fartamente provada a competência do Estado, bem como da iniciativa do Governador do Estado, que detém ampla autonomia, com base em regras de competência previamente estabelecidas que garantam a gerência própria dos seus agentes e serviços administrativos. Além do mais, não existe qualquer vício de iniciativa ou mesmo de técnica legislativa, pela observância aos dispostos legais supracitados.

Diante do exposto, convencido da legalidade e constitucionalidade do **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 26/2025**, oriundo da Mensagem nº 9.452/2025, de autoria do Poder Executivo, apresentamos o **PARECER FAVORÁVEL**, à regular tramitação da presente Proposição, por representar medida de relevância para o Estado do Ceará.

É o parecer



DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO

DEPUTADO (A)


Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO
Descrição:	CONCLUSÃO DA CCJR		
Autor:	100148 - DEP MISSIAS DIAS..		
Usuário assinator:	100148 - DEP MISSIAS DIAS..		
Data da criação:	12/01/2026 11:55:39	Data da assinatura:	12/01/2026 11:56:43



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO JUSTIÇA E REDAÇÃO

DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO
12/01/2026

	DIRETORIA LEGISLATIVA	CÓDIGO:	FQ-COTEP-004-02
	FORMULÁRIO DA QUALIDADE COMISSÕES TÉCNICAS PERMANENTES	DATA EMISSÃO:	20/06/2018
	CONCLUSÃO DA COMISSÃO	DATA REVISÃO:	01/03/2023

81ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA Data 10/12/2025

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

CONCLUSÃO: APROVADO O PARECER DO RELATOR

Marcos Missias Dias

DEP MISSIAS DIAS..

PRESIDENTE DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO EM EXERCÍCIO

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	MEMORANDO
Descrição:	DESIGNAÇÃO DE RELATORIA - CCE, CTASP, COFT		
Autor:	100149 - MISSIAS DIAS...		
Usuário assinator:	100149 - MISSIAS DIAS...		
Data da criação:	12/01/2026 12:32:54	Data da assinatura:	12/01/2026 12:33:24



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

COMISSÃO DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO

MEMORANDO
12/01/2026

 ALECE <small>ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ</small> <small>DIRETORIA LEGISLATIVA</small>	DIRETORIA LEGISLATIVA	CÓDIGO:	FQ-COTEP-002-03
	FORMULÁRIO DE QUALIDADE COMISSÕES TÉCNICAS PERMANENTES	DATA EMISSÃO:	11/06/2018
	MEMORANDO DE DESIGNAÇÃO DE RELATORIA	DATA REVISÃO:	01/03/2023

COMISSÕES DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO; DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E DE CULTURA E ESPORTE.

A Sua Excelência o Senhor

Deputado Guilherme Sampaio

Assunto: Designação para relatoria

Senhor Deputado,

Conforme prevê o art. 73, inciso IV, da Resolução nº 751, de 14 de dezembro de 2022 (Regimento Interno da ALECE), designamos Vossa Excelência para relatar:

Projeto: SIM.

Emendas: NÃO.

Regime de Urgência: SIM: 10/12/2025.

Alteração(ões) no parecer do relator e da Conclusão da Comissão de Constituição, Justiça e Redação: NÃO.

Seguem os prazos, estabelecidos no art. 90, do Regimento Interno, os quais devem ser observados:

Art. 90. O relator terá, para apresentação de seu parecer escrito, os seguintes prazos:

I - 10 (dez) dias, nas matérias em regime de tramitação ordinária;

II - 3 (três) dias, nas matérias em regime de prioridades;

III - 1 (um) dia, nas matérias em regime de urgência.

Outrossim, solicitamos que a proposição seja devolvida à Comissão tão logo seja emitido o parecer.

Atenciosamente,



MISSIAS DIAS...

PRESIDENTE DA COMISSÃO DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO EM EXERCÍCIO

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	PARECER
Descrição:	COMISSÕES CONJUNTAS		
Autor:	99986 - DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO		
Usuário assinator:	99986 - DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO		
Data da criação:	20/01/2026 07:43:37	Data da assinatura:	20/01/2026 07:44:14



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

GABINETE DO DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO

PARECER
20/01/2026

GABINETE DA LIDERANÇA DO GOVERNO

DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO

**COMISSÕES DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO; DE TRABALHO,
ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E DE CULTURA E ESPORTE.**

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 26/2025

(oriunda da Mensagem nº 9.452/2025, do Poder Executivo)

**APROVA O PLANO DE CARGOS E
CARREIRAS DO GRUPO
OCUPACIONAL ATIVIDADES DE
GESTÃO CULTURAL - AGC, DA
SECRETARIA DA CULTURA DO
ESTADO, E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.**

PARECER

I – RELATÓRIO

(exposição da matéria – Art. 108, §1º, I, do Regimento Interno)

Trata-se do **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 26/2025**, oriundo da Mensagem nº 9.452/2025, proposta pelo Poder Executivo, o qual visa aprovar o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural - AGC, da Secretaria da Cultura do Estado, e dá outras providências.

Na justificativa da proposição o Poder Executivo destaca que *“A valorização dos servidores estaduais, por meio do aprimoramento de diversas políticas remuneratórias, tem sido uma das diretrizes de atuação do Governo do Estado. E bem ilustram esse cenário as inúmeras leis aprovadas, nos últimos anos, junto a esse Parlamento, prevendo melhorias remuneratórias e funcionais para as mais diversas categorias de servidores estaduais. Tudo isso vem sendo feito em reconhecimento aos relevantes serviços prestados por esses agentes ao Estado e para a população cearense, buscando-se, ao mesmo tempo, incentivar o aperfeiçoamento profissional, com repercussão direta na qualidade do serviço público. Na cultura, os servidores públicos têm sido desafiados constantemente com a implementação de a relevantes políticas públicas para o setor, a exemplo da Política Nacional Aldir Blanc (Lei Federal nº 14.399, de 2021), que aportará recursos federais no Ceará superiores a R\$ 71.000.000,00 (setenta e um milhões de reais) nos próximos 5 (cinco) anos. O propósito deste Projeto de Lei consiste em instituir o Plano de Cargos e Carreiras para os servidores da Secult, estimulando a eficiência administrativa, sempre visando à excelência e a qualidade da gestão dos recursos investidos. A medida, além de conquista para a categoria dos servidores, representa compromisso do Governo do Estado com a cultura do povo cearense.”*

Inicialmente, vale esclarecer que os aspectos constitucional, legal, jurídico, regimental e de técnica de redação legislativa da presente proposição foram devidamente analisados pela Procuradoria desta Casa Legislativa, às fls. 25/29, que apresentou parecer favorável à sua regular tramitação, por entender que se encontra em harmonia com os ditames jurídico-constitucionais.

Vale esclarecer que, consoante o disposto no artigo 54, inciso I, a, do Regimento Interno, compete à CCJR a análise dos aspectos constitucional, legal, jurídico, regimental e de técnica de redação legislativa de projetos, competindo à análise do mérito as demais comissões.

A Comissão de Constituição, Justiça e Redação, em reunião extraordinária realizada na data de 10 de dezembro de 2025, aprovou a Proposição em comento, na sua forma original, seguindo o voto do parlamentar (relator designado pela CCJR), que não vislumbrou nenhum óbice, à sua tramitação (fls. 32/34).

É o relatório. Passo a opinar.

II – VOTO

(Art. 108, §1º, II, Do Regimento Interno)

Feitas estas breves considerações iniciais, como membro das Comissões Conjuntas da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, designado relator passo a emitir parecer acerca do mérito da Proposição ora examinada.

Referida Proposição visa aprovar o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural - AGC, da Secretaria da Cultura do Estado, e dá outras providências.

Conforme restou esclarecido no conteúdo desta Proposição, a mesma é favorável para a administração pública, tendo em vista que objetiva instituir o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural – AGC, da Secretaria da Cultura do Estado do Ceará (Secult), estruturando de forma sistemática as carreiras de Analista de Gestão Cultural e Técnico de Gestão Cultural. A iniciativa integra a política de valorização dos servidores estaduais, reconhecendo o papel estratégico da Secult na execução de políticas públicas culturais, especialmente diante de programas nacionais como a Política Nacional Aldir Blanc, que aportará recursos significativos ao Estado. O novo Plano organiza a carreira em classes, referências, requisitos de ingresso, critérios de progressão e promoção, além de estabelecer normas de avaliação de desempenho, capacitação e aperfeiçoamento contínuo. O enquadramento dos servidores será automático, salvo manifestação contrária, e a jornada será de 40 horas semanais. A proposta cria um sistema remuneratório modernizado, com vencimento-base definido em tabelas específicas e com gratificações estruturadas, como a Gratificação de Desempenho (GDADC), a Gratificação de Titulação, a Gratificação de Incentivo Profissional, e a Gratificação de Risco de Vida ou Saúde para unidades específicas. Institui ainda a Gratificação Especial de Função Técnico-Cultural (GEFTC) para servidores exercendo funções estratégicas. Com esse Plano, o Governo do Estado busca qualificar a gestão cultural, fortalecer a capacidade institucional da Secult, promover carreira atrativa e moderna para seus quadros e garantir maior eficiência na execução de programas, editais, ações formativas e políticas de democratização da cultura. Os efeitos financeiros passam a vigorar a partir de março de 2026.

Desta forma entendemos que essa medida será benéfica para a população cearense. Portanto, não se vê quaisquer óbices administrativos para a aprovação da referida Proposição. Vale ainda ressaltar que esta matéria está em acordo com as diretrizes orçamentárias do Estado do Ceará, portanto, se encontra em consonância financeira, visto que o impacto financeiro já fora devidamente analisado.

Diante do exposto, convencido da importância e do pleno mérito do **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 26/2025**, oriundo da Mensagem nº 9.452/2025, de autoria do Poder Executivo, apresentamos o **PARECER FAVORÁVEL**, à regular tramitação da presente Proposição, por representar medida de relevância para o Estado do Ceará.

É o parecer



DEPUTADO GUILHERME SAMPAIO

DEPUTADO (A)

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO
Descrição:	CONCLUSÃO DAS COMISSÕES CONJUNTAS - CCE, CTASP, COFT		
Autor:	100149 - MISSIAS DIAS...		
Usuário assinator:	100149 - MISSIAS DIAS...		
Data da criação:	20/01/2026 10:44:02	Data da assinatura:	20/01/2026 10:44:10



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

COMISSÃO DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO

DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO
20/01/2026

	DIRETORIA LEGISLATIVA	CÓDIGO:	FQ-COTEP-004-02
	FORMULÁRIO DE QUALIDADE COMISSÕES TÉCNICAS PERMANENTES	DATA EMISSÃO:	20/06/2018
	CONCLUSÃO DA COMISSÃO	DATA REVISÃO:	01/03/2023

43ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA CONJUNTA Data 10/12/2025

COMISSÕES DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO; DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E DE CULTURA E ESPORTE.

CONCLUSÃO: APROVADO O PARECER DO RELATOR.



MISSIAS DIAS...

PRESIDENTE DA COMISSÃO DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO EM EXERCÍCIO

Nº do documento:	(S/N)	Tipo do documento:	DESPACHO
Descrição:	APROVAÇÃO		
Autor:	99725 - EVA SARA STUDART ARAÁŠJO PEREIRA		
Usuário assinator:	100071 - DEPUTADO DE ASSIS DINIZ		
Data da criação:	20/01/2026 12:12:15	Data da assinatura:	20/01/2026 12:25:24



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

PRIMEIRA SECRETARIA

DESPACHO
20/01/2026

APROVADO EM DICUSSÃO INICIAL E VOTAÇÃO 117ª (CENTÉSIMAGESIMA DÉCIMA SÉTIMA) SESSÃO ORDINARIA DA 3º SESSÃO LEGISLATIVA DA TRIGÉSIMA TERCEIRA LEGISLATURA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, EM 10 DE DEZEMBRO DE 2025.

APROVADO EM DISCUSSÃO FINAL E VOTAÇÃO NA 145ª (CENTÉSIMA QUADRAGÉSIMA QUINTA) SESSÃO EXTRAORDINÁRIA DA 3º SESSÃO LEGISLATIVA DA TRIGÉSIMA PRIMEIRA LEGISLATURA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, EM 10 DE DEZEMBRO DE 2025.

APROVADO EM DISCUSSÃO FINAL E VOTAÇÃO NA 146ª (CENTÉSIMA QUADRAGÉSIMA SEXTA) SESSÃO EXTRAORDINÁRIA DA 3º SESSÃO LEGISLATIVA DA TRIGÉSIMA PRIMEIRA LEGISLATURA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, EM 10 DE DEZEMBRO DE 2025.

DEPUTADO DE ASSIS DINIZ

1º SECRETÁRIO



AUTÓGRAFO DE LEI COMPLEMENTAR NÚMERO VINTE E QUATRO

APROVA O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL – AGC DA SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ

DECRETA:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º Esta Lei aprova o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural – AGC da Secretaria da Cultura – Secult, que passa a reger-se pelas disposições nela estabelecidas.

Art. 2.º Integra o Grupo AGC a carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural, com lotação na Secult, sendo esta composta pelos seguintes cargos:

- I – Analista de Gestão Cultural;
- II – Técnico de Gestão Cultural.

Parágrafo único. A carreira e os cargos integrantes do quadro de pessoal da Secult passam a ser disciplinados por esta Lei.

Art. 3.º Os cargos integrantes do Grupo AGC têm suas responsabilidades, competências e atividades específicas definidas no Anexo III desta Lei.

Art. 4.º A estruturação do Plano de Cargos e Carreira da Secult observará os seguintes elementos básicos:

I – cargo público efetivo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, organizado em carreira, remunerado pelos cofres públicos estaduais, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições e responsabilidades que lhe são cometidas;

II – classe: divisão básica da carreira integrada por cargos de idêntica denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das atividades;

III – carreira: conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizada segundo o grau de escolaridade, a responsabilidade e a complexidade a elas inerentes para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos;

IV – referência: posição do servidor na escala de vencimento da respectiva classe;

V – grupo ocupacional: conjunto de carreiras e cargos cujas atividades tenham natureza correlata ou afim;

VI – qualificação: conjunto de requisitos exigidos para ingresso e desenvolvimento na carreira;

VII – progressão: passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe;

VIII – promoção: elevação do servidor da última referência de cada classe para a referência



inicial da classe imediatamente superior, dentro da mesma carreira.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES

Art. 5.º O Plano de que trata esta Lei atenderá às seguintes diretrizes:

I – investimento no capital humano do serviço público e no desenvolvimento de sua competência gerencial, técnico-funcional e acadêmica, em consonância com a política de valorização do servidor;

II – padrões de vencimento e demais componentes do sistema remuneratório fixado com base na natureza, no grau de responsabilidade, na complexidade e nas peculiaridades de cada carreira e compatíveis com os riscos e encargos inerentes aos respectivos processos de trabalho e desempenho do servidor;

III – formação, educação e qualificação continuadas como requisitos para o desenvolvimento do servidor na carreira;

IV – organização multiprofissional e multidisciplinar da carreira, assegurada a mobilidade horizontal e vertical de seus integrantes;

V – política de pessoal integrada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento institucional do órgão;

VI – investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO PLANO

Seção I Da Organização

Art. 6.º O Grupo AGC é integrado por cargos, classes e referências, cujas competências e denominações observarão os níveis de complexidade das atividades desenvolvidas, a natureza das atribuições e os requisitos de formação para ingresso, na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 7.º A estrutura e a composição da carreira, a tabela de vencimento, as atribuições dos cargos e os requisitos para promoção obedecerão, respectivamente, ao disposto nos Anexos I, II, III e IV desta Lei.

Seção II Do Quadro de Pessoal

Art. 8.º O quadro de pessoal da Secult a que se refere esta Lei é composto por titulares de cargos de provimento efetivo e de cargos de provimento em comissão.

Seção III Das Competências e Atribuições

Art. 9.º As competências e as atribuições dos cargos que integram a carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural são definidas com base na qualificação para a investidura, conforme o



Anexo III desta Lei.

CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO

Art. 10. O ingresso na carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural dar-se-á na referência inicial de cada cargo mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, para provimento dos cargos efetivos, depois de comprovado pelo candidato o atendimento dos requisitos exigidos para o cargo.

§ 1.º O edital do concurso definirá os critérios para avaliação e aprovação do candidato, observado o disposto nesta Lei.

§ 2.º A carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural será multidisciplinar, compreendendo competências específicas que exigem integração de diferentes formações, devendo o provimento dos cargos observar escolaridade e as diversas formações profissionais.

CAPÍTULO V DO ENQUADRAMENTO

Art. 11. O enquadramento na carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural ocorrerá nos termos dos Anexos I, II e III, conforme a referência do servidor antes da publicação desta Lei.

Art. 12. Os servidores ocupantes de cargo serão enquadrados automaticamente, a contar da data de vigência desta Lei.

§ 1.º O servidor que não desejar ser enquadrado deverá manifestar sua vontade expressamente no prazo de 60 (dias) corridos, contados da data de vigência desta Lei.

§ 2.º Fica assegurado aos servidores não optantes pelo enquadramento de que trata este artigo o reajuste de seus vencimentos nos mesmos percentuais e datas fixados para revisão geral dos servidores do Poder Executivo.

§ 3.º Os servidores cedidos ou em gozo de licença para interesse particular poderão se manifestar pelo não enquadramento no prazo do § 1.º deste artigo, contado da data da publicação desta Lei, sem necessitar retornar às atividades na Secult.

§ 4.º Os servidores ocupantes de cargo que se encontrem afastados na data da publicação desta Lei, nos casos previstos nos incisos I, II e IV do art. 80 da Lei n.º 9.826, de 14 de maio de 1974, poderão optar pelo não enquadramento no mesmo prazo contido no § 1.º deste artigo, contado a partir do retorno de suas atividades.

Art. 13. Os servidores enquadrados no Plano de Cargos e Carreira de que trata esta Lei terão carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO VI DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 14. O desenvolvimento funcional dos servidores integrantes da carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural será orientado pelas seguintes diretrizes:

- I – elevação na carreira, mediante mudança de referências e classes, considerando o grau de responsabilidade e a complexidade das tarefas para o desempenho das funções;
- II – busca da identidade entre o potencial do servidor e o nível de desempenho esperado;



III – recompensa pela competência profissional, considerando o desempenho das atribuições da função bem como o aperfeiçoamento e a capacitação profissional;

IV – recompensa pelo cumprimento do dever funcional, em conformidade com as pactuações e o planejamento da Secretaria bem como no zelo ao bem e ao interesse público.

Art. 15. O desenvolvimento funcional dos servidores integrantes da carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural ocorrerá por meio de progressão e de promoção, observados os limites, os critérios e as condições estabelecidas em decreto do Poder Executivo.

Parágrafo único. Enquanto não editado o regulamento de que trata o *caput* deste artigo, a avaliação de desempenho, para ascensão funcional dos servidores, será regida pelo Decreto n.º 22.793, de 1.º de outubro de 1993.

Art. 16. As progressões e as promoções observarão o interstício compreendido entre 1.º de julho de um ano a 30 de junho do ano subsequente.

Seção I Da Progressão

Art. 17. Progressão consiste na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho e o cumprimento do interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Parágrafo único. O número de servidores a progredir corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de integrantes de cada referência.

Seção II Da Promoção

Art. 18. Promoção é a elevação do servidor da última referência de cada classe para a primeira referência da classe imediatamente superior, dentro da respectiva carreira, conforme os requisitos do Anexo IV desta Lei.

Parágrafo único. O número de servidores a serem promovidos corresponderá a 40% (quarenta por cento) do total de integrantes da última referência de cada classe.

Seção III Da Avaliação de Desempenho

Art. 19. A metodologia, os requisitos, os critérios, os procedimentos e indicadores de avaliação de desempenho dos servidores da Secult serão definidos no decreto de que trata o *caput* do art. 15 desta Lei.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho de que trata o *caput* deste artigo serão realizadas uma vez por ano, por comissão criada na Secult para o fim específico.

Seção IV Da Capacitação e do Aperfeiçoamento do Servidor

Art. 20. As atividades de desenvolvimento, capacitação e aperfeiçoamento serão planejadas e organizadas tendo como norte as diretrizes e políticas estabelecidas para a cultura, as

artes, a educação, a saúde, as mulheres, o trabalho, o turismo, os povos indígenas, o meio ambiente, a juventude, o desenvolvimento econômico, a proteção social, o esporte, a diversidade, os direitos humanos, a igualdade racial, o planejamento e a gestão, as relações internacionais, a ciência, a tecnologia e a educação superior, além de demandas do contexto político-econômico, observados os seguintes eixos:

- I – educação superior;
- II – educação continuada;
- III – educação profissional;
- IV – pesquisa de práticas inovadoras; e
- V – avaliação de programas.

§ 1.º Para efeitos de capacitação e do aperfeiçoamento do servidor, considerar-se-á a participação em treinamentos e capacitações, cursos presenciais, semipresenciais ou à distância, realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, além da apresentação de trabalhos/palestras ou participação em congressos, seminários, conferências e congêneres que contribuam para aprimorar a formação do servidor e o desempenho de suas atividades, desde que os conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo, área de formação e/ou com a área de sua atuação, custeados, ou não, pela Administração.

§ 2.º O servidor, para fins de avaliação de desempenho, deverá comprovar a participação em treinamentos e capacitações por meio de certificados, diplomas ou declarações, cronograma do curso ou boletim de avaliação, emitidos pela instituição promotora, constando, no mínimo, o registro da carga horária e o período de realização.

Art. 21. Para fins de ascensão funcional, as certificações e as comprovações deverão ser obtidas durante o período avaliativo.

Parágrafo único. Ocorrida a ascensão funcional, as certificações e as comprovações não computadas poderão ser consideradas somente na Avaliação de Desempenho imediatamente subsequente.

CAPÍTULO VII DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

Art. 22. A remuneração dos servidores da Secult ocupantes de cargo observará a seguinte composição:

I – vencimento base, de acordo com a classe e a referência do cargo, em conformidade com os valores previstos no Anexo II desta Lei;

II – vantagens de caráter permanente e/ou pessoal e gratificações.

Parágrafo único. A Gratificação de Desempenho de Atividades de Desenvolvimento Cultural – GDADC, instituída pela Lei n.º 16.540, de 6 de abril de 2018, e pela Lei Complementar n.º 272, de 30 de dezembro de 2021; a Gratificação de Titulação e a Gratificação de Incentivo Profissional instituídas pela Lei Complementar n.º 272, de 30 de dezembro de 2021, e a Gratificação de Risco de Vida ou Saúde, instituída pela Lei n.º 8.484, de 13 de junho de 1966, e regulamentada pelos Decretos n.º 15.532, de 27 de setembro de 1982, e n.º 22.934, de 6 de dezembro de 1993, passarão a ser regidas pelas disposições contidas nesta Lei.

Art. 23. A Gratificação de Desempenho de Atividades de Desenvolvimento Cultural – GDADC é devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Gestão Cultural e de Técnico de Gestão

Cultural, atribuída ao servidor pelo efetivo desempenho de suas atribuições em razão do cumprimento de metas institucionais e individuais definidas em portaria do dirigente máximo da Secult, em conformidade com critérios estabelecidos em decreto do Poder Executivo.

§ 1.º As metas individuais para pagamento da GDADC serão definidas com base em indicadores previstos no decreto a que se refere o *caput* deste artigo.

§ 2.º As metas institucionais para pagamento da GDADC serão definidas com base em indicadores globais previstos no decreto a que se refere *caput* deste artigo.

§ 3.º O valor da GDADC corresponderá até 65% (sessenta e cinco por cento) do vencimento-base do servidor, do qual até 50% (cinquenta por cento) será condicionado ao alcance de metas institucionais e até 50% (cinquenta por cento) ao cumprimento de metas individuais.

§ 4.º Os servidores da Secult, quando cedidos ou afastados exclusivamente para órgãos ou entidades do Poder Executivo Estadual, farão jus somente ao percentual aferido na avaliação institucional da Secult.

Art. 24. A Gratificação de Titulação é devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Gestão Cultural, nos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento-base:

I – 15% (quinze por cento) para o servidor com especialização;

II – 30% (trinta por cento) para o servidor com mestrado;

III – 60% (sessenta por cento) para o servidor com doutorado.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o *caput* deste artigo não será cumulativa no caso de servidores com mais de uma titulação.

Art. 25. A Gratificação de Incentivo Profissional, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento-base, será concedida aos ocupantes do cargo de Técnico de Gestão Cultural que possuam graduação.

Art. 26. A Gratificação de Risco de Vida ou Saúde é devida aos servidores lotados e em efetivo exercício na Biblioteca Pública Governador Menezes Pimentel e no Arquivo Público, no percentual de 40% (quarenta por cento) do vencimento-base do servidor.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 27. Os servidores da Secult exercentes de função, pertencentes aos Grupos ADO e ANS, adequados na forma do art. 7.º da Lei Complementar n.º 272, de 30 de dezembro de 2021, continuam regidos segundo esse normativo.

§ 1.º Aos servidores exercentes de função será devida a GDADC, prevista na Lei Complementar n.º 272, de 2021, conforme novo percentual estabelecido na presente Lei.

§ 2.º A GDADC dos servidores exercentes de função que não optaram pela adequação vencimental prevista no *caput* do art. 7.º da Lei Complementar n.º 272, de 2021, manterão o percentual máximo de 30% (trinta por cento), na forma da Lei n.º 16.540, de 6 de abril de 2018.

Art. 28. Fica instituída a Gratificação Especial de Função Técnico-Cultural – GEFTC, devida aos servidores ativos, exercentes de função, adequados na forma do art. 7.º da Lei Complementar n.º 272, de 2021, pertencentes aos Grupos ADO e ANS, em razão do efetivo exercício em funções relacionadas ao desenvolvimento de ações e projetos estratégicos ou especiais, no âmbito das políticas públicas de gestão cultural.

§ 1.º Portaria do dirigente máximo da Secult disporá sobre os critérios e as condições para concessão da GEFTC, os quais deverão ser claros, objetivos e transparentes.



§ 2.º A GEFTC será concedida por portaria específica do dirigente máximo da Secult.

§ 3.º Atendido o disposto no § 1.º deste artigo, a GEFTC será devida:

I – no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento-base para os servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Atividades de Apoio Administrativo e Operacional – ADO; e

II – no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento-base para os servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Superior – ANS.

§ 4.º Sobre a GEFTC incidirá, na forma da legislação, contribuição previdenciária destinada ao Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará – Supsec, sendo o seu valor levado à conta dos proventos de aposentadoria ou neles incorporada conforme definido na legislação previdenciária aplicável à matéria.

Art. 29. O incremento nominal da revisão geral remuneratória porventura prevista para o exercício de 2026, ocorrendo esta em momento anterior ao da implantação mencionada no Anexo II desta Lei, será acrescido aos valores constantes desta última tabela.

Art. 30. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias da Secult, que serão suplementadas se insuficientes.

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, surtindo efeitos financeiros a partir de 1.º de março de 2026.

PAÇO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 10 de dezembro de 2025.

Romeu Aldigueri

DEP. ROMEU ALDIGUERI
PRESIDENTE

Daniel Oliveira

DEP. DANNIEL OLIVEIRA
1.º VICE-PRESIDENTE

Larissa Gaspar

DEP. LARISSA GASPAR
2.ª VICE-PRESIDENTE

Assis Diniz

DEP. DE ASSIS DINIZ
1.º SECRETÁRIO

Jová Mota

DEP. JEOVÁ MOTA
2.º SECRETÁRIO

DEP. FELIPE MOTA
3.º SECRETÁRIO

DEP. JOÃO JAIME
4.º SECRETÁRIO

Anexo I a que se refere a Lei n.º de de de 2025.

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DAS CARREIRAS DE GESTÃO CULTURAL, CARGOS, CLASSES, REFERÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO

GRUPO	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA INGRESSO
ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL	CARREIRA DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO CULTURAL	ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL	A	1 a 6	Curso Superior completo (bacharelado ou licenciatura plena ou graduação tecnológica) em qualquer área, desde que reconhecido e em conformidade com a legislação vigente, comprovado por meio da apresentação de original e cópia do respectivo documento.
			B	1 a 6	
			C	1 a 6	
			D	1 a 6	
			E	1 a 6	
ATIVIDADE DE GESTÃO CULTURAL	CARREIRA DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO CULTURAL	TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL	A	1 a 6	Nível médio e/ou técnico profissionalizante completo
			B	1 a 6	
			C	1 a 6	
			D	1 a 6	

Anexo II a que se refere a Lei n.º de de de 2025.

**TABELA DE VENCIMENTO PARA OS CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL
ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL DA SECULT**

TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL

CLASSE	REFERÊNCIA	40 HORAS IMPLANTAÇÃO EM MARÇO DE 2026
A	A1	1.580,84
	A2	1.659,95
	A3	1.742,87
	A4	1.830,02
	A5	1.921,50
	A6	2.017,57
B	B1	2.320,22
	B2	2.436,23
	B3	2.558,04
	B4	2.685,93
	B5	2.820,24
	B6	2.961,25
C	C1	3.405,43
	C2	3.575,71
	C3	3.754,49
	C4	3.942,22
	C5	4.139,33
	C6	4.346,28
D	D1	4.998,22
	D2	5.248,14
	D3	5.510,55
	D4	5.786,08
	D5	6.075,37
	D6	6.379,14

ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL

CLASSE	REFERÊNCIA	40 HORAS IMPLANTAÇÃO EM MARÇO DE 2026
A	A1	4.330,47
	A2	4.546,99
	A3	4.774,34
	A4	5.013,06



ALECE

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ
DEPARTAMENTO LEGISLATIVO



	A5	5.263,71
	A6	5.526,89
B	B1	6.079,58
	B2	6.383,56
	B3	6.702,74
	B4	7.037,88
	B5	7.389,77
	B6	7.759,26
C	C1	8.535,19
	C2	8.961,95
	C3	9.410,04
	C4	9.880,55
	C5	10.374,57
	C6	10.893,30
D	D1	11.982,63
	D2	12.581,76
	D3	13.210,85
	D4	13.871,40
	D5	14.564,96
	D6	15.293,21
E	E1	16.822,53
	E2	17.663,66
	E3	18.546,84
	E4	19.474,19
	E5	20.447,90
	E6	21.470,29



ALECE

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ
DEPARTAMENTO LEGISLATIVO



Qualificação para investidura no cargo: Curso Superior completo (bacharelado ou licenciatura plena ou graduação tecnológica) em qualquer área, desde que reconhecido e em conformidade com a legislação vigente.

Áreas de concentração: Administração, Análise de Sistemas, Antropologia, Arquitetura, Arquivologia, Artes Plásticas e/ou Artes Visuais, Cinema e Audiovisual, Biblioteconomia, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Ciências Sociais, Comunicação Social, Conservação e Restauro, Dança, Engenharia Civil, História, Letras, Museologia, Música, Pedagogia, Rádio e TV, Teatro e demais áreas que a Secretaria julgue pertinentes.



ALECE

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ
DEPARTAMENTO LEGISLATIVO



Anexo IV a que se refere a Lei n.º de de de 2025.

REQUISITOS PARA PROMOÇÃO

Classe B

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe “A”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe “A”.

Classe C

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe “B”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe “B”.

Classe D

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe “C”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe “C”.

Classe E

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe “D”;
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe “D”.

prestar serviços de film commission, além de executar ações de desenvolvimento institucional, formação, pesquisa e articulação de políticas públicas voltadas à promoção do audiovisual cearense.” (NR)

Art. 16. Para atender ao disposto nesta Lei, fica o Poder Executivo autorizado a providenciar as adaptações necessárias nos instrumentos de planejamento financeiro, inclusive a abrir crédito adicional ao orçamento corrente ou a reabri-lo pelo seu saldo para o exercício seguinte, nos termos da Lei Federal n.º 4.320, de 17 de março de 1964.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO, DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 19 de dezembro de 2025.

Elmano de Freitas da Costa
GOVERNADOR DO ESTADO

ANEXO ÚNICO A QUE SE REFERE A LEI Nº19.615, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2025

EMPREGOS EM COMISSÃO	VALOR UNITÁRIO	QUANTIDADE
ECAV I	R\$ 19.675,79	1
ECAV II	R\$ 14.756,85	2
ECAV III	R\$ 12.375,68	7
ECAV IV	R\$ 9.281,75	3

*** **

LEI COMPLEMENTAR Nº372, de 19 de dezembro de 2025.

APROVA O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL – AGC DA SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ. Faço saber que a Assembleia Legislativa decretou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º Esta Lei aprova o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Atividades de Gestão Cultural – AGC da Secretaria da Cultura – Secult, que passa a reger-se pelas disposições nela estabelecidas.

Art. 2.º Integra o Grupo AGC a carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural, com lotação na Secult, sendo esta composta pelos seguintes cargos:

I – Analista de Gestão Cultural;

II – Técnico de Gestão Cultural.

Parágrafo único. A carreira e os cargos integrantes do quadro de pessoal da Secult passam a ser disciplinados por esta Lei.

Art. 3.º Os cargos integrantes do Grupo AGC têm suas responsabilidades, competências e atividades específicas definidas no Anexo III desta Lei.

Art. 4.º A estruturação do Plano de Cargos e Carreira da Secult observará os seguintes elementos básicos:

I – cargo público efetivo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, organizado em carreira, remunerado pelos cofres públicos estaduais, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições e responsabilidades que lhe são cometidas;

II – classe: divisão básica da carreira integrada por cargos de idêntica denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das atividades;

III – carreira: conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizada segundo o grau de escolaridade, a responsabilidade e a complexidade a elas inerentes para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos;

IV – referência: posição do servidor na escala de vencimento da respectiva classe;

V – grupo ocupacional: conjunto de carreiras e cargos cujas atividades tenham natureza correlata ou afim;

VI – qualificação: conjunto de requisitos exigidos para ingresso e desenvolvimento na carreira;

VII – progressão: passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe;

VIII – promoção: elevação do servidor da última referência de cada classe para a referência inicial da classe imediatamente superior, dentro da mesma carreira.

CAPÍTULO II
DAS DIRETRIZES

Art. 5.º O Plano de que trata esta Lei atenderá às seguintes diretrizes:

I – investimento no capital humano do serviço público e no desenvolvimento de sua competência gerencial, técnico-funcional e acadêmica, em consonância com a política de valorização do servidor;

II – padrões de vencimento e demais componentes do sistema remuneratório fixado com base na natureza, no grau de responsabilidade, na complexidade e nas peculiaridades de cada carreira e compatíveis com os riscos e encargos inerentes aos respectivos processos de trabalho e desempenho do servidor;

III – formação, educação e qualificação continuadas como requisitos para o desenvolvimento do servidor na carreira;

IV – organização multiprofissional e multidisciplinar da carreira, assegurada a mobilidade horizontal e vertical de seus integrantes;

V – política de pessoal integrada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento institucional do órgão;

VI – investidora em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA DO PLANO

Seção I

Da Organização

Art. 6.º O Grupo AGC é integrado por cargos, classes e referências, cujas competências e denominações observarão os níveis de complexidade das atividades desenvolvidas, a natureza das atribuições e os requisitos de formação para ingresso, na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 7.º A estrutura e a composição da carreira, a tabela de vencimento, as atribuições dos cargos e os requisitos para promoção obedecerão, respectivamente, ao disposto nos Anexos I, II, III e IV desta Lei.

Seção II
Do Quadro de Pessoal

Art. 8.º O quadro de pessoal da Secult a que se refere esta Lei é composto por titulares de cargos de provimento efetivo e de cargos de provimento em comissão.

Seção III
Das Competências e Atribuições

Art. 9.º As competências e as atribuições dos cargos que integram a carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural são definidas com base na qualificação para a investidura, conforme o Anexo III desta Lei.

CAPÍTULO IV
DO PROVIMENTO

Art. 10. O ingresso na carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural dar-se-á na referência inicial de cada cargo mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, para provimento dos cargos efetivos, depois de comprovado pelo candidato o atendimento dos requisitos exigidos para o cargo.

§ 1.º O edital do concurso definirá os critérios para avaliação e aprovação do candidato, observado o disposto nesta Lei.

§ 2.º A carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural será multidisciplinar, compreendendo competências específicas que exigem integração de diferentes formações, devendo o provimento dos cargos observar escolaridade e as diversas formações profissionais.

CAPÍTULO V
DO ENQUADRAMENTO

Art. 11. O enquadramento na carreira de Gestão de Desenvolvimento Cultural ocorrerá nos termos dos Anexos I, II e III, conforme a referência do servidor antes da publicação desta Lei.

Art. 12. Os servidores ocupantes de cargo serão enquadrados automaticamente, a contar da data de vigência desta Lei.

§ 1.º O servidor que não desejar ser enquadrado deverá manifestar sua vontade expressamente no prazo de 60 (dias) corridos, contados da data de vigência desta Lei.

§ 2.º Fica assegurado aos servidores não optantes pelo enquadramento de que trata este artigo o reajuste de seus vencimentos nos mesmos percentuais e datas fixados para revisão geral dos servidores do Poder Executivo.

§ 3.º Os servidores cedidos ou em gozo de licença para interesse particular poderão se manifestar pelo não enquadramento no prazo do § 1.º deste artigo, contado da data da publicação desta Lei, sem necessitar retornar às atividades na Secult.

§ 4.º Os servidores ocupantes de cargo que se encontrem afastados na data da publicação desta Lei, nos casos previstos nos incisos I, II e IV do art. 80 da Lei n.º 9.826, de 14 de maio de 1974, poderão optar pelo não enquadramento no mesmo prazo contido no § 1.º deste artigo, contado a partir do retorno de suas atividades.

Art. 13. Os servidores enquadrados no Plano de Cargos e Carreira de que trata esta Lei terão carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO VI
DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 14. O desenvolvimento funcional dos servidores integrantes da carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural será orientado pelas seguintes diretrizes:

I – elevação na carreira, mediante mudança de referências e classes, considerando o grau de responsabilidade e a complexidade das tarefas para o desempenho das funções;



II – busca da identidade entre o potencial do servidor e o nível de desempenho esperado;

III – recompensa pela competência profissional, considerando o desempenho das atribuições da função bem como o aperfeiçoamento e a capacitação profissional;

IV – recompensa pelo cumprimento do dever funcional, em conformidade com as pactuações e o planejamento da Secretaria bem como no zelo ao bem e ao interesse público.

Art. 15. O desenvolvimento funcional dos servidores integrantes da carreira Gestão de Desenvolvimento Cultural ocorrerá por meio de progressão e de promoção, observados os limites, os critérios e as condições estabelecidas em decreto do Poder Executivo.

Parágrafo único. Enquanto não editado o regulamento de que trata o caput deste artigo, a avaliação de desempenho, para ascensão funcional dos servidores, será regida pelo Decreto n.º 22.793, de 1.º de outubro de 1993.

Art. 16. As progressões e as promoções observarão o interstício compreendido entre 1.º de julho de um ano a 30 de junho do ano subsequente.

Seção I

Da Progressão

Art. 17. Progressão consiste na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho e o cumprimento do interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Parágrafo único. O número de servidores a progredir corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de integrantes de cada referência.

Seção II

Da Promoção

Art. 18. Promoção é a elevação do servidor da última referência de cada classe para a primeira referência da classe imediatamente superior, dentro da respectiva carreira, conforme os requisitos do Anexo IV desta Lei.

Parágrafo único. O número de servidores a serem promovidos corresponderá a 40% (quarenta por cento) do total de integrantes da última referência de cada classe.

Seção III

Da Avaliação de Desempenho

Art. 19. A metodologia, os requisitos, os critérios, os procedimentos e indicadores de avaliação de desempenho dos servidores da Secult serão definidos no decreto de que trata o caput do art. 15 desta Lei.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho de que trata o caput deste artigo serão realizadas uma vez por ano, por comissão criada na Secult para o fim específico.

Seção IV

Da Capacitação e do Aperfeiçoamento do Servidor

Art. 20. As atividades de desenvolvimento, capacitação e aperfeiçoamento serão planejadas e organizadas tendo como norte as diretrizes e políticas estabelecidas para a cultura, as artes, a educação, a saúde, as mulheres, o trabalho, o turismo, os povos indígenas, o meio ambiente, a juventude, o desenvolvimento econômico, a proteção social, o esporte, a diversidade, os direitos humanos, a igualdade racial, o planejamento e a gestão, as relações internacionais, a ciência, a tecnologia e a educação superior, além de demandas do contexto político-econômico, observados os seguintes eixos:

I – educação superior;

II – educação continuada;

III – educação profissional;

IV – pesquisa de práticas inovadoras; e

V – avaliação de programas.

§ 1.º Para efeitos de capacitação e do aperfeiçoamento do servidor, considerar-se-á a participação em treinamentos e capacitações, cursos presenciais, semipresenciais ou à distância, realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, além da apresentação de trabalhos/palestras ou participação em congressos, seminários, conferências e congêneres que contribuam para aprimorar a formação do servidor e o desempenho de suas atividades, desde que os conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo, área de formação e/ou com a área de sua atuação, custeados, ou não, pela Administração.

§ 2.º O servidor, para fins de avaliação de desempenho, deverá comprovar a participação em treinamentos e capacitações por meio de certificados, diplomas ou declarações, cronograma do curso ou boletim de avaliação, emitidos pela instituição promotora, constando, no mínimo, o registro da carga horária e o período de realização.

Art. 21. Para fins de ascensão funcional, as certificações e as comprovações deverão ser obtidas durante o período avaliativo.

Parágrafo único. Ocorrida a ascensão funcional, as certificações e as comprovações não computadas poderão ser consideradas somente na Avaliação de Desempenho imediatamente subsequente.

CAPÍTULO VII

DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

Art. 22. A remuneração dos servidores da Secult ocupantes de cargo observará a seguinte composição:

I – vencimento base, de acordo com a classe e a referência do cargo, em conformidade com os valores previstos no Anexo II desta Lei;

II – vantagens de caráter permanente e/ou pessoal e gratificações.

Parágrafo único. A Gratificação de Desempenho de Atividades de Desenvolvimento Cultural – GDADC, instituída pela Lei n.º 16.540, de 6 de abril de 2018, e pela Lei Complementar n.º 272, de 30 de dezembro de 2021; a Gratificação de Titulação e a Gratificação de Incentivo Profissional instituídas pela Lei Complementar n.º 272, de 30 de dezembro de 2021, e a Gratificação de Risco de Vida ou Saúde, instituída pela Lei n.º 8.484, de 13 de junho de 1966, e regulamentada pelos Decretos n.º 15.532, de 27 de setembro de 1982, e n.º 22.934, de 6 de dezembro de 1993, passarão a ser regidas pelas disposições contidas nesta Lei.

Art. 23. A Gratificação de Desempenho de Atividades de Desenvolvimento Cultural – GDADC é devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Gestão Cultural e de Técnico de Gestão Cultural, atribuída ao servidor pelo efetivo desempenho de suas atribuições em razão do cumprimento de metas institucionais e individuais definidas em portaria do dirigente máximo da Secult, em conformidade com critérios estabelecidos em decreto do Poder Executivo.

§ 1.º As metas individuais para pagamento da GDADC serão definidas com base em indicadores previstos no decreto a que se refere o caput deste artigo.

§ 2.º As metas institucionais para pagamento da GDADC serão definidas com base em indicadores globais previstos no decreto a que se refere o caput deste artigo.

§ 3.º O valor da GDADC corresponderá até 65% (sessenta e cinco por cento) do vencimento-base do servidor, do qual até 50% (cinquenta por cento) será condicionado ao alcance de metas institucionais e até 50% (cinquenta por cento) ao cumprimento de metas individuais.

§ 4.º Os servidores da Secult, quando cedidos ou afastados exclusivamente para órgãos ou entidades do Poder Executivo Estadual, farão jus somente ao percentual aferido na avaliação institucional da Secult.

Art. 24. A Gratificação de Titulação é devida aos ocupantes dos cargos de Analista de Gestão Cultural, nos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento-base:

I – 15% (quinze por cento) para o servidor com especialização;

II – 30% (trinta por cento) para o servidor com mestrado;

III – 60% (sessenta por cento) para o servidor com doutorado.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o caput deste artigo não será cumulativa no caso de servidores com mais de uma titulação.

Art. 25. A Gratificação de Incentivo Profissional, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento-base, será concedida aos ocupantes do cargo de Técnico de Gestão Cultural que possuam graduação.

Art. 26. A Gratificação de Risco de Vida ou Saúde é devida aos servidores lotados e em efetivo exercício na Biblioteca Pública Governador Menezes Pimentel e no Arquivo Público, no percentual de 40% (quarenta por cento) do vencimento-base do servidor.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 27. Os servidores da Secult exercentes de função, pertencentes aos Grupos ADO e ANS, adequados na forma do art. 7.º da Lei Complementar n.º 272, de 30 de dezembro de 2021, continuam regidos segundo esse normativo.

§ 1.º Aos servidores exercentes de função será devida a GDADC, prevista na Lei Complementar n.º 272, de 2021, conforme novo percentual estabelecido na presente Lei.

§ 2.º A GDADC dos servidores exercentes de função que não optaram pela adequação vencimental prevista no caput do art. 7.º da Lei Complementar n.º 272, de 2021, manterão o percentual máximo de 30% (trinta por cento), na forma da Lei n.º 16.540, de 6 de abril de 2018.

Art. 28. Fica instituída a Gratificação Especial de Função Técnico-Cultural – GEFTC, devida aos servidores ativos, exercentes de função, adequados na forma do art. 7.º da Lei Complementar n.º 272, de 2021, pertencentes aos Grupos ADO e ANS, em razão do efetivo exercício em funções relacionadas ao desenvolvimento de ações e projetos estratégicos ou especiais, no âmbito das políticas públicas de gestão cultural.

§ 1.º Portaria do dirigente máximo da Secult disporá sobre os critérios e as condições para concessão da GEFTC, os quais deverão ser claros, objetivos e transparentes.

§ 2.º A GEFTC será concedida por portaria específica do dirigente máximo da Secult.

§ 3.º Atendido o disposto no § 1.º deste artigo, a GEFTC será devida:

I – no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento-base para os servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Atividades de Apoio Administrativo e Operacional – ADO; e

II – no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento-base para os servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Superior – ANS.

§ 4.º Sobre a GEFTC incidirá, na forma da legislação, contribuição previdenciária destinada ao Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará – Supsec, sendo o seu valor levado à conta dos proventos de aposentadoria ou neles incorporada conforme definido na legislação previdenciária aplicável à matéria.



Art. 29. O incremento nominal da revisão geral remuneratória porventura prevista para o exercício de 2026, ocorrendo esta em momento anterior ao da implantação mencionada no Anexo II desta Lei, será acrescido aos valores constantes desta última tabela.

Art. 30. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias da Secult, que serão suplementadas se insuficientes.

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, surtindo efeitos financeiros a partir de 1.º de março de 2026.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO, DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 19 de dezembro de 2025.

Elmano de Freitas da Costa
GOVERNADOR DO ESTADO

ANEXO I A QUE SE REFERE A LEI Nº372, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2025
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DAS CARREIRAS DE GESTÃO CULTURAL, CARGOS, CLASSES, REFERÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO

GRUPO	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA INGRESSO
ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL	CARREIRA DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO CULTURAL	ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL	A	1 a 6	Curso Superior completo (bacharelado ou licenciatura plena ou graduação tecnológica) em qualquer área, desde que reconhecido e em conformidade com a legislação vigente, comprovado por meio da apresentação de original e cópia do respectivo documento.
			B	1 a 6	
			C	1 a 6	
			D	1 a 6	
			E	1 a 6	
ATIVIDADE DE GESTÃO CULTURAL	CARREIRA DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO CULTURAL	TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL	A	1 a 6	Nível médio e/ou técnico profissionalizante completo
			B	1 a 6	
			C	1 a 6	
			D	1 a 6	

ANEXO II A QUE SE REFERE A LEI Nº372, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2025
TABELA DE VENCIMENTO PARA OS CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE GESTÃO CULTURAL DA SECULT TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL

CLASSE	REFERÊNCIA	40 HORAS IMPLANTAÇÃO EM MARÇO DE 2026
A	A1	1.580,84
	A2	1.659,95
	A3	1.742,87
	A4	1.830,02
	A5	1.921,50
	A6	2.017,57
B	B1	2.320,22
	B2	2.436,23
	B3	2.558,04
	B4	2.685,93
	B5	2.820,24
	B6	2.961,25
C	C1	3.405,43
	C2	3.575,71
	C3	3.754,49
	C4	3.942,22
	C5	4.139,33
	C6	4.346,28
D	D1	4.998,22
	D2	5.248,14
	D3	5.510,55
	D4	5.786,08
	D5	6.075,37
	D6	6.379,14

ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL

CLASSE	REFERÊNCIA	40 HORAS IMPLANTAÇÃO EM MARÇO DE 2026
A	A1	4.330,47
	A2	4.546,99
	A3	4.774,34
	A4	5.013,06
	A5	5.263,71
	A6	5.526,89
B	B1	6.079,58
	B2	6.383,56
	B3	6.702,74
	B4	7.037,88
	B5	7.389,77
	B6	7.759,26
C	C1	8.535,19
	C2	8.961,95
	C3	9.410,04
	C4	9.880,55
	C5	10.374,57
	C6	10.893,30
D	D1	11.982,63
	D2	12.581,76
	D3	13.210,85
	D4	13.871,40
	D5	14.564,96
	D6	15.293,21
E	E1	16.822,53
	E2	17.663,66
	E3	18.546,84
	E4	19.474,19
	E5	20.447,90
	E6	21.470,29

ANEXO III A QUE SE REFERE A LEI Nº372, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2025
DOS CARGOS E DAS ATRIBUIÇÕES

CARGO TÉCNICO DE GESTÃO CULTURAL

Atribuições do Cargo: prestar auxílio à Secretaria da Cultura bem como à execução de atividades referentes à organização de informações e documentos, ao atendimento a pessoas físicas ou jurídicas, à realização de serviços administrativos, operacionais e de apoio.

Competências: orientação a resultados, iniciativa, sensibilidade interpessoal, boa comunicação oral e escrita, capacidade de adaptação ao trabalho em diferentes situações (flexibilidade), trabalho em equipe, senso de organização, autocontrole, compromisso com a organização, foco no atendimento ao cliente (cliente externo), responsabilidade social e ambiental.

Qualificação para investidura no cargo: Nível Médio Completo e/ou Nível Técnico profissionalizante.

CARGO ANALISTA DE GESTÃO CULTURAL

Atribuições do Cargo: formular, planejar, coordenar, acompanhar, executar e avaliar políticas e programas em políticas públicas e gestão cultural. Planejar e organizar eventos e projetos. Elaborar projetos voltados para a promoção e o desenvolvimento de ações culturais. Elaborar, operacionalizar, executar, fiscalizar e avaliar editais e outros programas, ações e projetos culturais. Propor, executar e acompanhar a gestão dos equipamentos, dos espaços e das instituições culturais. Assessorar a Secretaria da Cultura na formulação, na execução e no acompanhamento das metas do Plano de Gestão, do Plano Estadual de Cultura



e dos demais indicadores referentes à gestão das políticas culturais. Colaborar com o funcionamento dos componentes do Sistema Estadual de Cultura. Propor, executar e acompanhar planos e sistemas municipais, programas e projetos com o Ministério da Cultura e/ou as Secretarias especiais de Cultura e demais instituições públicas. Desenvolver políticas de acesso, formação, fruição, preservação e produção de bens e serviços culturais. Elaborar indicadores e promover estudos, análises e processos avaliativos em Cultura. Executar outras atividades correlatas ao cargo.

Competências: orientação a resultados, planejamento, compromisso com a organização, liderança, consciência dos limites legais relacionados à gestão pública da cultura, boa comunicação oral e escrita, gestão de projetos, pensamento conceitual, iniciativa, flexibilidade, sensibilidade interpessoal, motivação de equipes, negociação, gestão por influência, visão sistêmica, persuasão, organização de trabalho em equipe, autocontrole, responsabilidade social e ambiental. Qualificação para investidura no cargo: Curso Superior completo (bacharelado ou licenciatura plena ou graduação tecnológica) em qualquer área, desde que reconhecido e em conformidade com a legislação vigente.

Áreas de concentração: Administração, Análise de Sistemas, Antropologia, Arquitetura, Arquivologia, Artes Plásticas e/ou Artes Visuais, Cinema e Audiovisual, Biblioteconomia, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Ciências Sociais, Comunicação Social, Conservação e Restauro, Dança, Engenharia Civil, História, Letras, Museologia, Música, Pedagogia, Rádio e TV, Teatro e demais áreas que a Secretaria julgue pertinentes.

ANEXO IV A QUE SE REFERE A LEI Nº372, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2025 REQUISITOS PARA PROMOÇÃO

Classe B

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe "A";
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe "A".

Classe C

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe "B";
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe "B".

Classe D

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe "C";
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe "C".

Classe E

Requisitos para habilitação:

- Experiência de 6 (seis) anos na Classe "D";
- Não estar respondendo a processo administrativo-disciplinar;
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- 300 (trezentas) horas de capacitação e treinamento, com aprovação e certificação na Classe "D".

*** **

DECRETO Nº36.919, de 30 de outubro de 2025.

APROVA O REGULAMENTO DA FUNDAÇÃO CEARENSE DE METEOROLOGIA E RECURSOS HÍDRICOS (FUNCEME).

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere os incisos IV e VI do art. 88, da Constituição Estadual; CONSIDERANDO o disposto nas Leis nº 16.710, de 21 de dezembro de 2018, e nº 18.310, de 17 de fevereiro de 2023; CONSIDERANDO o que dispõe os Decretos nº 33.277, de 23 de setembro de 2019 e nº 36.786, de 20 de agosto de 2025; CONSIDERANDO o que dispõe o Decreto nº 21.325, de 15 de março de 1991, quanto à indispensável transparência dos atos do Governo, DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Regulamento da Fundação Cearense de Meteorologia e Recursos Hídricos (Funceme), na forma que integra o Anexo Único deste Decreto.

Art. 2º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o Decreto nº 33.277, de 23 de setembro de 2019.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO, DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 16 de dezembro de 2025.

Elmano de Freitas da Costa

GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

Republicado por incorreção.

ANEXO ÚNICO A QUE SE REFERE O DECRETO Nº36.919, DE 30 DE OUTUBRO DE 2025

TÍTULO I

FUNDAÇÃO CEARENSE DE METEOROLOGIA E RECURSOS HÍDRICOS (FUNCEME).

CAPÍTULO I

DA CARACTERIZAÇÃO

Art. 1º A Fundação Cearense de Meteorologia e Recursos Hídricos (Funceme), instituída pela Lei nº 9.618, de 18 de setembro de 1972; redefinida sua competência de acordo com a Lei nº 16.710, de 21 de dezembro de 2018, e reestruturada de acordo com o Decreto nº 36.786, de 20 de agosto de 2025, constitui entidade da Administração Indireta Estadual, sendo fundação pública de direito público, regendo-se por este regulamento, pelas normas internas a legislação pertinente em vigor.

CAPÍTULO II

DA MISSÃO INSTITUCIONAL, DA COMPETÊNCIA E DOS VALORES

Art. 2º A Fundação Cearense de Meteorologia e Recursos Hídricos (Funceme) tem como missão realizar monitoramento, previsão, pesquisas e inovações tecnológicas em meteorologia, recursos hídricos e meio ambiente que contribuam para o desenvolvimento sustentável do estado do Ceará, competindo-lhe:

- I - realizar estudos e pesquisas para fortalecer a governança, integrando as escalas local e regional, sob a ótica Água-Energia-Alimento;
- II - aprimorar e inovar o monitoramento ambiental, agrícola e dos recursos hídricos, valorizando ações focadas em Ciência Cidadã e no Sensoriamento Remoto;
- III - fortalecer e implementar sistemas, de preferência integrados, de modelagem de Tempo e Clima, Hidrológica, Agrícola e Ambiental;
- IV - fortalecer a comunicação com os usuários, visando subsidiar o processo decisório em diferentes escalas temporais e espaciais;
- V - prover informações básicas em atendimento aos setores usuários, em especial, aos Recursos Hídricos, Agricultura e Meio Ambiente;
- VI - fortalecer os pilares da Gestão Proativa de Secas;
- VII - implementar ações de modernização administrativa visando o desenvolvimento institucional; e
- VIII - fortalecer a Tecnologia de Informação e Comunicação de maneira colaborativa com as áreas da Funceme; e
- IX - exercer outras atividades compatíveis com as suas finalidades.

Art. 3º São valores da Fundação Cearense de Meteorologia e Recursos Hídricos (Funceme):

I - postura inovadora e proativa;

II - visão interdisciplinar e sociotécnica;

III - compromisso com a qualidade;

IV - competência e comprometimento profissional;

V - responsabilidade socioambiental;

VI - ética e transparência;

VII - valorização dos recursos humano;

VIII - abertura a novos conhecimentos e parcerias;

IX - integração;

X - inclusão;

XI - empatia; e

XII - flexibilidade para aceitar e promover mudanças.

TÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO

CAPÍTULO ÚNICO

DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Art. 4º A estrutura organizacional básica da Fundação Cearense de Meteorologia e Recursos Hídricos (Funceme) é a seguinte:

I - DIREÇÃO SUPERIOR

• Presidente (Presi)

II - ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO

I. Assessoria Jurídica (Asjur)

