

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

D E C R E T A:

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.

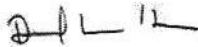
Art. 30. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias da Secult, que serão suplementadas se insuficientes.

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

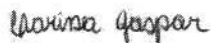
PAÇO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 10 de dezembro de 2025.



DEP. ROMEU ALDIGUERI
PRESIDENTE



DEP. DANNIEL OLIVEIRA
1.º VICE-PRESIDENTE



DEP. LARISSA GASPAR
2.ª VICE-PRESIDENTE



DEP. DE ASSIS DINIZ
1.º SECRETÁRIO



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



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 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”.

