

FUNCIONÁRIO



CÂMARA
MUNICIPAL
DE FORTALEZA

Trabalhando junto com o povo



DIGITALIZADO

EM: 01/12/09

Roberta Azevedo, REGIA
FUNCIONÁRIO

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO

MENSAGEM Nº 0056/07

DATA 13 / 12 / 2007

PROJETO DE LEI Nº 0417/07

ASSUNTO

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS
(PCCS) DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA PARA O AMBIEN-
TE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO E DAS OUTRAS PROVI-
DÊNCIAS.

LEI Nº 9.334 DE 28 / 12 / 2007

DOM Nº 13.749 DE 30 / 01 / 2008



FORTALEZA

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

ANO LV

FORTALEZA, 30 DE JANEIRO DE 2008

Nº 13.749

PODER EXECUTIVO

GABINETE DA PREFEITA

LEI Nº 9334, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2007:

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização e dá outras providências.

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei. Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários tem como princípios e diretrizes básicas: I - investidura no cargo de provimento efetivo, exclusivamente para portadores de curso de graduação, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei; II - estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos municípios, bem como ao desenvolvimento institucional; III - organização dos cargos/funções e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional do Município de Fortaleza; IV - avaliação de desempenho funcional dos servidores que integram este ambiente de especialidade para o aperfeiçoamento destes, realizada mediante critérios objetivos.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º - Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos: I - Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e os vencimentos dos servidores do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, titulares de cargos ou funções que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão; II - Ambiente de Especialidade Fiscalização: área de atuação específica do servidor estatutário responsável pela ação de fiscalização dos serviços de higiene pública, controle urbano e meio ambiente, organizada a partir das especificidades das atividades de fiscalização e das necessidades de administração do Município; III - Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos/funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados; IV - Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servi-

dor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento; V - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade; VI - Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor. Para este plano, a função tem a característica de ser extinta ao vagar; VII - Nível de Classificação: conjunto de cargos ou funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade; VIII - Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento, em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ou função ocupado; IX - Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do grupo ocupacional, cargo/função, nível de classificação e estágio de carreira; X - Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º - O quadro de pessoal efetivo da Administração Direta do Município de Fortaleza, que integra o ambiente de especialidade Fiscalização, fica composto pelos cargos descritos no Anexo 01, organizado em carreiras e estruturado em 2 (duas) partes: I - parte permanente: composta de cargos de carreira, de provimento efetivo, criados e quantificados por lei, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões; II - parte especial: composta de funções a serem extintas quando vagarem, restrita às ocupadas por servidores do Município na data da vigência da Lei Complementar nº 02, de 17 de setembro de 1990.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, resultante da aplicação das diretrizes e conceitos estabelecidos nesta Lei, fica estruturado em 2 (dois) grupos ocupacionais, 2 (dois) níveis de classificação e 4 (quatro) estágios de carreira. § 1º - A distribuição dos cargos/funções deverá obedecer à nova estrutura, conforme Anexos 02 e 03. § 2º - Os cargos/funções na nova estrutura de carreira estão distribuídos conforme os seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades: a) Tático: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessária formação do ensino médio, técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada, tendo a característica de ser extinta ao vagar; b) Estratégico: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de alta complexidade, caracterizadas por campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso superior, com registro no conselho competente, quando a legislação assim exigir. Tem atuação voltada para fiscalização. Art. 6º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de espe-

DOM 13.749

"Bem aventurada é a nação cujo DEUS é o Senhor"

 LUIZIANNE DE OLIVEIRA LINS Prefeita de Fortaleza JOSÉ CARLOS VENERANDA Vice-Prefeito			SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO  IMPRENSA OFICIAL DO MUNICÍPIO CRIADA PELA LEI Nº 481 DE 24 DE MAIO 1952 www.fortaleza.ce.gov.br/serviciom88 MARIA IVETE MONTEIRO Diretora AV. JOÃO PESSOA, 4180 - DAMAS FONE: (0XX85) 3452.1746 (0XX85) 3101.5324 Fax: (0XX85) 3101.5320 FORTALEZA - CEARÁ CEP: 60.425-680
SECRETARIADO			
MARTÔNIO MONT'ALVERNE B. LIMA Procurador Geral do Município	ALEXANDRE JOSÉ MONT'ALVERNE SILVA Secretaria Municipal de Saúde (INTERINO)	GERALDO BANDEIRA ACCIOLY Secretaria de Defesa do Consumidor - PROCON - FORTALEZA (INTERINO)	
GERALDO BANDEIRA ACCIOLY Controlador Geral do Município	ANA MARIA DE C. FONTENELE Secretaria Municipal de Educação	FRANCISCA ROGICLEIDE F. DA SILVA Secretaria Executiva Regional I (INTERINO)	
JOSÉ MENELEU NETO Secretaria Municipal de Planejamento e Orçamento	MARIA ELAENE R. ALVES Secretaria Municipal de Assist. Social	FRANCISCO HUMBERTO DE C. JÚNIOR Secretaria Executiva Regional II	
ALFREDO JOSÉ P. DE OLIVEIRA Secretaria de Administração do Município	LUCIANO LINHARES FEIJÃO Secretaria Municipal de Desenvol. Urbano e Infra-Estrutura	RAIMUNDO MARCELO C. DA SILVA Secretaria Executiva Regional III	
ALEXANDRE SOBREIRA CIALDINI Secretaria de Finanças do Município	DANIELA VALENTE MARTINS Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Controle Urbano	ROBERTO RODRIGUES COSTA Secretaria Executiva Regional IV (INTERINO)	
JOSÉ DE FREITAS UCHOA Secretaria de Desenvolvimento Econômico	HENRIQUE SÉRGIO R. DE ABREU Secretaria de Turismo de Fortaleza	RÉCIO ELLERY ARAÚJO Secretaria Executiva Regional V	
	JOSÉ NUNES PASSOS Secretaria Extraordinária do Centro (INTERINO)	ELPÍDIO NOGUEIRA MOREIRA Secretaria Executiva Regional VI	

cialidade Fiscalização, estabelece as novas regras para: I - Ingresso na Carreira; II - Jornada de Trabalho; III - Formas de Desenvolvimento; IV - Incentivo; V - Remuneração; VI - Matrizes Salariais; VII - Enquadramento; VIII - Disposições Finais e Transitórias.

CAPÍTULO V DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º - O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei nº 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a respectiva previsão orçamentária. Parágrafo Único - Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, são os previstos no Anexo 04 desta Lei. Art. 8º - A partir da vigência deste PCCS, o provimento dos cargos do ambiente de especialidade Fiscalização dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial, no primeiro nível de classificação e no primeiro estágio de carreira, do respectivo grupo ocupacional, seguindo os perfis de cargos existentes no Anexo 05 desta Lei. Art. 9º - Compete à Secretaria de Administração do Município tomar as providências para a integração do servidor admitido, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional dos servidores que pertencem ao ambiente de especialidade Fiscalização.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABALHO

Art. 10 - A jornada de trabalho para o ambiente de especialidade Fiscalização será de 180 (cento e oitenta) horas por mês, sendo a jornada semanal de 30 (trinta) horas semanais. § 1º - Os servidores poderão cumprir carga horária inferior ou superior à indicada no caput desde artigo, obedecendo aos limites mínimo de 4 (quatro) e máximo de 8 (oito) horas diárias, desde que haja interesse da Administração, necessidade do serviço e aquiescência do servidor. § 2º - Nos

casos previstos no parágrafo anterior, a redução ou o acréscimo das horas trabalhadas serão pagos como horas normais. § 3º - O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento básico do servidor. § 4º - A definição da jornada de trabalho de que trata o § 1º deste artigo deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município. § 5º - A forma de aplicação do disposto no caput e seus parágrafos será regulamentada através de decreto do Poder Executivo. Art. 11 - A jornada de trabalho definida no art. 10 desta Lei poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, visando a atender a necessidade de funcionamento do serviço público municipal, devendo ser aprovada pelo Secretário Municipal de Administração.

CAPÍTULO VII DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12 - O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por: I - promoção por capacitação; II - progressão por tempo de serviço. Art. 13 - Não se beneficiarão dos processos de promoção por capacitação e progressão por tempo de serviço, os ocupantes dos cargos/funções que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses: I - tiver incorrido em mais de 5 (cinco) faltas ao trabalho durante o período de 12 (doze) meses; II - tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa.

Seção I Promoção por Capacitação

Art. 14 - A promoção por capacitação é a mudança do estágio de carreira e do padrão de vencimento, permanecendo o servidor, entretanto, no mesmo nível de classificação e no mesmo cargo/função ocupado anteriormente. Art. 15 - A mudança do estágio de carreira para outro imediatamente superior dar-se-á mediante a obtenção pelo servidor de certificação em cursos, congressos, seminários e afins em áreas correlatas ao seu cargo/função, grupo ocupacional, nível de classificação, respeitada a carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo 06, e o interstício de 36 (trinta e seis) meses entre uma promoção e outra. § 1º - Para efeito da

promoção prevista no caput deste artigo, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos, congressos, seminários e afins, desde que tenham sido concluídos posteriormente a janeiro de 2002. § 2º - A carga horária mínima para cada curso e seminário é de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos realizados diretamente pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima é de 20 (vinte) horas. § 3º - Para todos os efeitos, os certificados de que trata o caput só podem ser apresentados uma única vez. § 4º - O servidor que fizer jus a esta forma de promoção será posicionado no estágio de carreira subsequente à posição ocupada, no mesmo nível de classificação, mantendo a mesma referência que ocupava anteriormente. § 5º - Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício. Art. 16 - A primeira promoção por capacitação ocorrerá 12 (doze) meses após a sanção desta Lei, na conformidade do que dispõe esta Lei, em Capítulo XI, "Do Enquadramento". Parágrafo Único - Após a primeira promoção, somente serão aceitos os certificados, e suas respectivas cargas horárias, dos cursos realizados entre o período de uma promoção e outra. A carga horária dos cursos permanecerá sendo as definidas no Anexo 06 desta Lei.

Seção II Progressão por Tempo de Serviço

Art. 17 - A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para o imediatamente superior, dentro do mesmo nível de classificação e estágio de carreira a que pertence. Parágrafo Único - Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício. Art. 18 - Haverá progressão por tempo de serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase do enquadramento deste plano. Art. 19 - Para concessão desta forma de progressão, será levado em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza. Art. 20 - Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do servidor sem afastamento do cargo/função, salvo os casos previstos no art. 45 da Lei nº 6.794/90, bem como para exercer mandato em entidades de representação sindical e as demais exceções previstas em lei.

CAPÍTULO VIII DOS INCENTIVOS E GRATIFICAÇÕES

Art. 21 - A qualificação dos servidores do ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados será estimulada através da concessão dos seguintes incentivos: I - Incentivo de Titulação; II - Incentivo de Desempenho.

Seção I Do Incentivo de Titulação

Art. 22 - O incentivo de titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o ambiente de especialidade e o grupo ocupacional do cargo/função ao qual pertença. § 1º - Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, conforme Anexo 07. § 2º - O incentivo de titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o período de percepção do benefício seja igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados. § 3º - Os cursos de graduação e pós-graduação para fins de concessão do incentivo de titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação. Art. 23 - Para todos os efeitos os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez. Art. 24 - Os percentuais de incentivo de titulação previstos no Anexo 07 não são acumuláveis entre si. Art. 25 - A regra de implantação do incentivo de titulação obedecerá aos seguintes critérios: I - em 2008 será concedido

o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade; II - em 2009 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 30 (trinta) e 45 (quarenta e cinco) anos de idade; III - em 2010 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 21 (vinte e um) e 30 (trinta) anos de idade; IV - em 2011 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 21 (vinte e um) ou menos anos de idade. § 1º - Finalizada a etapa de implantação do incentivo de titulação em 2011, o mesmo passará a ser automaticamente concedido ao servidor, conforme art. 22 e seus respectivos parágrafos, e arts. 23 e 24 desta Lei e Anexo 07. § 2º - Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Seção II Da Gratificação de Desempenho

Art. 26 - Será criado um programa de avaliação de desempenho, exclusivamente focado no desempenho dos servidores que integram o ambiente de especialidade Fiscalização, o qual deverá ser regulamentado no prazo de até 9 (nove) meses, por ato do Poder Executivo, após a implantação do Programa de Fiscalização Integrada. Art. 27 - O programa de avaliação de desempenho referido no artigo anterior consiste em um processo de análise do desempenho do servidor, o qual deverá ser realizado mediante critérios objetivos. Art. 28 - O programa de avaliação de desempenho para o ambiente de especialidade Fiscalização será realizado para fins de concessão de incentivo de desempenho com a denominação de Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE) tendo como característica o processo participativo. Art. 29 - O incentivo de desempenho a ser percebido pelos servidores constituirá vantagem incorporável à aposentadoria e será pago de forma variável e trimestral. § 1º - A referida incorporação à aposentadoria e pensão está condicionada à percepção do benefício por um período igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados. § 2º - Para fins de incorporação à aposentadoria ou pensão será considerada a média dos valores percebidos nos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data da aposentadoria ou da pensão.

CAPÍTULO IX DA REMUNERAÇÃO

Art. 30 - A composição da remuneração dos servidores abrangidos por este PCCS dar-se-á da seguinte forma: I - vencimento básico; II - incentivo de titulação; III - incentivo de desempenho (GEFAE); IV - vantagens pecuniárias previstas em legislação específica. Art. 31 - O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e estágio de carreira ocupado pelo servidor. Art. 32 - As matrizes salariais hierárquicas com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas no Anexo 08 desta Lei, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte. Art. 33 - As vantagens pecuniárias são aquelas previstas no Estatuto do Servidor do Município (Lei nº 6.794/90 e suas alterações posteriores) e legislações específicas do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO X DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 34 - A matriz salarial hierárquica dos cargos/funções definidas nesta Lei, estruturadas na forma do Anexo 08, tem a seguinte composição: a) 2 (dois) níveis de classificação; b) 2 (dois) estágios de carreira; c) 26 (vinte e seis) padrões de vencimento; d) 23 (vinte e três) referências. Art. 35 - O nível de classificação, que compreende um conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, é estruturado sob os requisitos de escolaridade da seguinte forma: I - Nível de Classificação B: ensino médio completo; II - Nível de Classificação D:

curso completo de graduação com registro profissional, quando a lei assim o exigir. Parágrafo Único - O nível de classificação B da atual estrutura de cargos/funções do ambiente de especialidade Fiscalização servirá somente como parâmetro de enquadramento dos servidores em exercício, não se fazendo mais requisito, a partir da data de publicação desta lei, para ingresso dos novos servidores. Art. 36 - O estágio de carreira identifica e agrupa os servidores do mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinado nível de classificação. Parágrafo Único - Cada estágio de carreira contém 23 (vinte e três) referências. Cada nível de classificação compreende 4 (quatro) estágios de carreira.

CAPÍTULO XI DO ENQUADRAMENTO

Art. 37 - O enquadramento do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, no nível de classificação, no padrão de vencimento, cargo/função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei, considerando ainda o tempo de serviço no Município. Parágrafo Único - Para efeito da contagem de tempo de serviço de que trata o caput deste artigo serão arredondadas para 1 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses. Art. 38 - O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento no PCCS será considerado da data de admissão do servidor no Serviço Público do Município de Fortaleza até 30 de novembro de 2007. Art. 39 - O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade. Art. 40 - O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em 2 (duas) fases: Fase I - Ocorrerá 1 (um) mês após a sanção do Plano de Cargos, Carreiras e Salários pelo Poder Executivo, sendo: a) enquadramento no ambiente de especialidade, grupo ocupacional, cargo/função de acordo com a tabela de conversão de cargos e da estrutura do PCCS, conforme Anexos 02 e 03; b) enquadramento no nível de classificação correspondente ao cargo e no estágio de carreira inicial, coluna I; c) exclusivamente para os técnicos fiscais, nível de classificação B, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios: 1. para cada 5 (cinco) anos de serviço, o deslocamento de 1 (uma) referência na tabela salarial vigente em outubro de 2007; 2. do resultado da operação acima somente serão considerados os números inteiros; 3. incorporação dos valores dos abonos e complemento salarial percebido em novembro de 2007 ao vencimento básico, quando este for o caso; 4. o resultado dos itens 1 e 3 será o valor de referência para o enquadramento por aproximação salarial na nova matriz salarial hierárquica. Para tanto, identifica-se o valor do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor; d) exclusivamente para fiscais, nível de classificação D, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios: 1. não será contado o tempo de serviço para fins de enquadramento na nova tabela salarial; 2. o salário percebido em novembro de 2007 será o valor de referência de enquadramento; 3. o enquadramento na nova matriz salarial hierárquica será por aproximação salarial, ou seja, identifica-se o valor do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor. § 1º - Será incorporado parcela do valor de complementação salarial judicial, quando for o caso, para fins de enquadramento, consistente na diferença entre a soma das verbas remuneratórias devidas com o novo plano e as verbas remuneratórias de novembro de 2007. § 2º - Na hipótese de quaisquer dos enquadramentos resultarem ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao percebido no mês de novembro de 2007, será pago para composição de remuneração Diferença de Ajuste de Plano de cargos, carreiras e salários (DAP). § 3º - Nos casos em que houver necessidade de DAP (Diferença de Ajuste de Plano) será garantido o reajuste desta parcela no mesmo percentual e na mesma data dos reajustes concedidos

aos servidores do Poder Executivo Municipal. Fase II - Dar-se-á em 12 (doze) meses após a primeira fase do enquadramento, considerando os certificados obtidos em cursos de capacitação realizados a partir de janeiro de 2002. Parágrafo Único - Após a primeira fase do enquadramento, o servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecido e/ou credenciado pelo Município. Art. 41 - O enquadramento dos servidores no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários será automático, podendo os mesmos manifestarem-se formalmente pela opção do não-enquadramento, caso em que permanecerão no sistema de remuneração da legislação anterior. Parágrafo Único - A manifestação de que trata o caput deste artigo deverá ser efetuada no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei. Art. 42 - O Município instituirá no prazo de 30 (trinta) dias da vigência desta Lei, através de decreto, uma Comissão Técnica de Gestão e Acompanhamento deste PCCS, a qual coordenará os processos de promoção, progressão e titulação, e encaminhará os resultados à Secretaria de Administração do Município, a quem caberá o poder de decisão. Art. 43 - Os servidores que estiverem no exercício do cargo/função Técnico Fiscal, que concluíram até a data da publicação desta Lei o curso de técnico em fiscalização, serão enquadrados especialmente na matriz salarial hierárquica disposta no Anexo 09. § 1º - Respeitado o princípio constitucional da não-transformação de cargos, o servidor permanecerá no cargo ou função atualmente ocupado, sendo o referido enquadramento apenas um ajuste financeiro concedido em razão da melhoria de sua qualificação profissional. § 2º - O enquadramento na referida matriz salarial hierárquica obedecerá às regras definidas no enquadramento desta Lei. § 3º - Asseguram-se aos servidores abrangidos por este artigo todos os direitos constantes deste plano, bem como os futuros reajustes vencimentais e os demais benefícios que porventura venham a ser instituídos em decorrência da modificação deste plano, e que digam respeito ao cargo/função ocupado pelo servidor. § 4º - A matriz salarial hierárquica especial do Anexo 09 somente se aplica aos servidores nela especialmente enquadrados e deverá ser extinta quando os cargos ocupados pelos referidos servidores vagarem.

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44 - O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria de Administração do Município (SAM), até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento no Diário Oficial do Município (D.O.M.). Parágrafo Único - Fica assegurado àqueles que não optarem pelo enquadramento de que trata este artigo o reajuste de seus vencimentos nos mesmos percentuais e data em que se verificar o reajuste geral dos servidores do Poder Executivo. Art. 45 - Aos aposentados e pensionistas do ambiente especialidade Fiscalização serão asseguradas, quando já lhes forem atribuídas, as seguintes vantagens decorrentes da aplicação desta Lei: I - nova classificação do vencimento básico na matriz salarial hierárquica, para fins de enquadramento; II - todas as vantagens financeiras incidentes sobre o novo vencimento básico. Art. 46 - Em maio de 2008, próxima data base da categoria, exclusivamente para os cargos de fiscais municipais deste ambiente de especialidade, do nível de classificação D, será contado o tempo de serviço na matriz salarial vigente em abril de 2008, observando o critério de 1 (uma) referência para cada 5 (cinco) anos de serviço e o disposto no art. 37, § 1º, e art. 38 deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários, promovendo assim o deslocamento vertical do servidor no mesmo estágio de carreira atual. Parágrafo Único - O disposto no caput acima corresponde ao cumprimento do Inciso X, do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, para o exercício de 2008. Art. 47 - Fica garantido que a soma da Gratificação de Produtividade (GP), Gratificação de Exercício (GE), Gratificação Especial de Exercício (GEE), Vantagem Pessoal Reajustável (VPR), Vantagem Pessoal Adicional Variável (RAV), e

FORTALEZA, 30 DE JANEIRO DE 2008

as demais gratificações, piso salarial e outras verbas pagas sob força de sentenças judiciais, não poderá ser inferior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil, seiscentos e noventa e seis reais), para o caso dos fiscais municipais. § 1º - O disposto no caput acima se aplica aos servidores que não percebem estas gratificações e ainda para aqueles que percebem uma, parte delas, ou todas as gratificações, verbas e vantagens supracitadas. § 2º - No caso do somatório acima resultar em valor inferior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil, seiscentos e noventa e seis reais) para o caso dos fiscais municipais, fica assegurado o pagamento de um abono correspondente ao que faltar para atingir aos valores referidos acima. § 3º - Se o valor de uma das parcelas ou do somatório das vantagens referidas no caput for superior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil, seiscentos e noventa e seis reais) para o caso dos fiscais municipais, não será devido nenhum abono. § 4º - No caso em que o servidor venha a ser beneficiado judicialmente por quaisquer das verbas citadas no caput deste artigo, fica o Poder Executivo autorizado a reduzir o abono percebido pelo servidor, consistente na diferença entre R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) ou R\$ 1.696,00 (um mil, seiscentos e noventa e seis reais), conforme o caso, e o valor determinado pelo Poder Judiciário. No caso de a verba determinada judicialmente ser superior aos valores monetários acima citados, não será devido mais o abono. § 5º - A redução a que se refere o § 4º se aplica tanto para o caso do valor a ser implantado como para o caso de pagamento dos valores re-

troativos. Neste último caso, será considerado todo o período em que o servidor recebeu o abono; § 6º - Os processos judiciais, transitados em julgado, em favor dos servidores públicos constantes desta Lei, ensejarão direitos adquiridos imediatos. Art. 48 - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários obedecerá, exclusivamente, às normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo, para nenhum efeito, às normas definidas em planos, reclassificações e enquadramentos anteriores. Art. 49 - As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do órgão, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência. Art. 50 - À exceção das situações previstas no corpo do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas todas as disposições em contrário. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 28 de dezembro de 2007. Luizianne de Oliveira Lins - PREFEITA MUNICIPAL DE FORTALEZA.

PPCS - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS
PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA

ANEXOS

AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

ANEXO 01

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES NO AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

1.1 QUADRO ATUAL

CARGOS	ESTRATÉGICO		TÁTICO		OPERACIONAL		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	20	8,7	-	-	-	-	20
Fiscal de Abastecimento	06	2,61	-	-	-	-	06
Fiscal de Controle Urbano	60	26,09	-	-	-	-	60
Fiscal de Transporte Urbano	09	3,91	-	-	-	-	09
Técnico Fiscal Controle Urbano*	-	-	25	10,87	-	-	25
Técnico Fiscal de Abastecimento*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano*	-	-	32	13,91	-	-	32
TOTAL	95	41,30	135	58,70	-	-	230

* Cargo extinto quando vagar

1.2 CARGOS OCUPADOS QUE SERÃO EXTINTOS QUANDO VAGAREM

CARGOS	ATUAL
Técnico Fiscal Controle Urbano	25
Técnico Fiscal de Abastecimento	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano	32
TOTAL	135

1.3 PROPOSTA DE MUDANÇA DE NOMENCLATURA DE CARGOS

NOMENCLATURA ATUAL	NOVA NOMENCLATURA
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscal Municipal
Fiscal de Abastecimento	
Fiscal de Controle Urbano	
Fiscal de Transporte Urbano	

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 30 DE JANEIRO DE 2008

QUARTA-FEIRA - PÁGINA 6

1.4 PROPOSTA DE EXPANSÃO DO QUADRO ATUAL

CARGOS	Atual	Proposto	Aumento
Fiscal Municipal	95	295	200

ANEXO 02
TABELA DE CONVERSÃO DE CARGOS

ESTRUTURA ATUAL			NOVA ESTRUTURA			
GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGOS	Ambiente Especialidade	Grupo Ocupacional	Nível de Classificação	Cargos
1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1.1. Administração Fiscal de Abastecimento	Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Estratégico	D	Fiscal Municipal
	1.2. Administração Fiscal de Controle Urbano	Fiscal de Controle Urbano				
	1.3. Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscal de Higiene e Saúde Pública				
	1.4. Administração Fiscal de Obras Públicas	Fiscal de Obras Públicas				
	1.5. Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Fiscal de Transporte Urbano				
	1.6. Administração Fiscal de Abastecimento	Técnico Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Tático	B	T.F. Abastecimento*
	1.7. Administração Fiscal de Comércio Ambulante	Técnico Fiscal de Comércio Ambulante				T.F. Comércio Ambulante*
	1.8. Administração Fiscal de Controle Urbano	Técnico Fiscal de Controle Urbano				T.F. Controle Urbano*
	1.9. Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Técnico Fiscal de Higiene e Saúde Pública				T.F. Higiene e Saúde Pública*
	1.10. Administração Fiscal de Obras Públicas	Técnico Fiscal de Obras Públicas				T.F. Obras Públicas*
	1.11. Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Técnico Fiscal de Transporte Urbano				T.F. Transporte Urbano*

* Cargo extinto quando vagar

ANEXO 03
ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS E SALÁRIOS

GRUPO OCUPACIONAL	CARGOS	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO
		A	B	C	D
		ESTÁGIO DE CARREIRA	ESTÁGIO DE CARREIRA	ESTÁGIO DE CARREIRA	ESTÁGIO DE CARREIRA
ESTRATÉGICO	Fiscal Municipal	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV

ANEXO 04
TABELA DE REQUISITOS PARA INGRESSO

AMBIENTE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO
ESTRATÉGICO	D	Fiscal Municipal	Curso de Graduação Completo com Registro Profissional

ANEXO 05
DESCRIÇÃO DE CARGOS

I - AMBIENTE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO		II - GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO	ANO ELABORAÇÃO 2007
1. CARGO: FISCAL MUNICIPAL	1.1. NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D	1.2. EDUCAÇÃO FORMAL Curso de Graduação Completo e Registro Profissional	CBO:

2. DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

Proceder à fiscalização das atividades inerentes ao domínio municipal conforme a legislação específica, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios técnicos, a fim de contribuir para a melhoria dos serviços de fiscalização do município.

cos, a fim de contribuir para a melhoria dos serviços de fiscalização do município.

3. ATRIBUIÇÕES:

ABASTECIMENTO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, Decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar em campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Programar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle da fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Executar outras tarefas correlatas.

CONTROLE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Notificar obras, placas, letreiros, faixas;
- Executar outras tarefas correlatas.

HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;

- Exercer a fiscalização de todos os estabelecimentos comerciais, industriais e coletivos instalados no Município de Fortaleza;
- Fiscalizar, orientar e coordenar o Sistema de Higiene e Saúde Pública Municipal;
- Executar outras tarefas correlatas.

OBRAS PÚBLICAS

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Fiscalizar o material destinado às construções do setor público do município;
- Esclarecer dúvidas sobre o andamento das atividades, prestando as informações necessárias a respeito das obras realizadas; administrar o andamento da obra, fazendo as necessárias correções técnicas, para assegurar a continuidade do trabalho;
- Fiscalizar obras ou serviços técnicos, tomando as medidas necessárias e providências cabíveis;
- Executar outras tarefas correlatas.

TRANSPORTE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Executar outras tarefas correlatas.

ANEXO 06
TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	ESTÁGIO DE CARREIRA	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
B TÁTICO	I	EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
		120
	II	120
	III	120
	IV	120
D ESTRATÉGICO	I	EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
		250
	II	250
	III	250
	IV	250

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 30 DE JANEIRO DE 2008

QUARTA-FEIRA - PÁGINA 8

ANEXO 07
TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	TITULAÇÃO EXIGIDA PELO CARGO	TÍTULO/CERTIFICADO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
B	Ensino Médio	Médio Profissionalizante	8%
		Graduação	10%
		Especialização	15%
		Mestrado	35%
D	Graduação	Especialização	15%
		Mestrado	35%
		Doutorado	45%

ANEXO 08
MATRIZES SALARIAIS HIERÁRQUICAS

180 HORAS

PADRÃO DE VENCIMENTO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO			
	B			
	I	II	III	IV
1	420,00			
2	428,40	428,40		
3	436,97	436,97	436,97	
4	445,71	445,71	445,71	445,71
5	454,62	454,62	454,62	454,62
6	463,71	463,71	463,71	463,71
7	472,99	472,99	472,99	472,99
8	482,45	482,45	482,45	482,45
9	492,10	492,10	492,10	492,10
10	501,94	501,94	501,94	501,94
11	511,98	511,98	511,98	511,98
12	522,22	522,22	522,22	522,22
13	532,66	532,66	532,66	532,66
14	543,31	543,31	543,31	543,31
15	554,18	554,18	554,18	554,18
16	565,26	565,26	565,26	565,26
17	576,57	576,57	576,57	576,57
18	588,10	588,10	588,10	588,10
19	599,86	599,86	599,86	599,86
20	611,86	611,86	611,86	611,86
21	624,10	624,10	624,10	624,10
22	636,58	636,58	636,58	636,58
23	649,31	649,31	649,31	649,31
24		662,30	662,30	662,30
25			675,54	675,54
26				689,05

180 HORAS

PADRÃO DE VENCIMENTO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO			
	D			
	I	II	III	IV
1	750,00			
2	765,00	765,00		
3	780,30	780,30	780,30	
4	795,91	795,91	795,91	795,91
5	811,82	811,82	811,82	811,82
6	828,06	828,06	828,06	828,06
7	844,62	844,62	844,62	844,62
8	861,51	861,51	861,51	861,51
9	878,74	878,74	878,74	878,74
10	896,32	896,32	896,32	896,32
11	914,25	914,25	914,25	914,25
12	932,53	932,53	932,53	932,53
13	951,18	951,18	951,18	951,18
14	970,20	970,20	970,20	970,20
15	989,61	989,61	989,61	989,61
16	1.009,40	1.009,40	1.009,40	1.009,40
17	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59
18	1.050,18	1.050,18	1.050,18	1.050,18
19	1.071,18	1.071,18	1.071,18	1.071,18
20	1.092,61	1.092,61	1.092,61	1.092,61

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 30 DE JANEIRO DE 2008

QUARTA-FEIRA - PÁGINA 9

21	1.114,46	1.114,46	1.114,46	1.114,46
22	1.136,75	1.136,75	1.136,75	1.136,75
23	1.159,48	1.159,48	1.159,48	1.159,48
24		1.182,67	1.182,67	1.182,67
25			1.206,33	1.206,33
26				1.230,45

ANEXO 09 MATRIZ SALARIAL ESPECIAL A SER EXTINTA QUANDO VAGAR

PADRÃO DE VENCIMENTO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO			
	B ESPECIAL			
	I	II	III	IV
1	550,00			
2	561,00	561,00		
3	572,22	572,22	572,22	
4	583,66	583,66		583,66
5	595,34	595,34	595,34	595,34
6	607,24	607,24	607,24	607,24
7	619,39	619,39	619,39	619,39
8	631,78	631,78	631,78	631,78
9	644,41	644,41	644,41	644,41
10	657,30	657,30	657,30	657,30
11	670,45	670,45	670,45	670,45
12	683,86	683,86	683,86	683,86
13	697,53	697,53	697,53	697,53
14	711,48	711,48	711,48	711,48
15	725,71	725,71	725,71	725,71
16	740,23	740,23	740,23	740,23
17	755,03	755,03	755,03	755,03
18	770,13	770,13	770,13	770,13
19	785,54	785,54	785,54	785,54
20	801,25	801,25	801,25	801,25
21	817,27	817,27	817,27	817,27
22	833,62	833,62	833,62	833,62
23	850,29	850,29	850,29	850,29
24		867,29	867,29	867,29
25			884,64	884,64
26				902,33

ATO Nº 0874/2008 - A PREFEITA MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 76, inc. VI, da Lei Orgânica do Município e fundamentado no art. 330 da Consolidação da Legislação Tributária do Município, aprovado pelo Decreto nº 10.827, de 18 de julho de 2000, que disciplina a transação judicial entre a Fazenda Municipal e o sujeito passivo da obrigação tributária, mediante concessões mútuas, objetivando o término do litígio e consequente extinção do crédito tributário, atendendo à intenção manifestada por ESPOLIO DE FRANCISCO JOSÉ DOS SANTOS, de reconhecer a procedência da execução fiscal que ora lhe é promovida. **RESOLVE** autorizar o Procurador do Município a firmar acordo judicial nos autos do respectivo processo, devidamente identificado em seguida e em conformidade com as cláusulas e condições adiante estipuladas:

PROCESSO	VARA	CDA		TIPO	EXERCÍCIO	PARCELAMENTO
		Nº	DATA			
2004.02.47682-2	2ª VEF	2003/001045	09/12/2003	4 - Parcelamento		156001-8

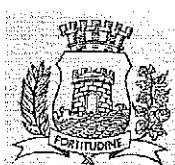
1ª - O valor do crédito tributário será calculado no dia do efetivo pagamento, com redução, conforme a Lei nº 9134 - PRORET, na atualização monetária e 100% (cem por cento) sobre juros e multa. No caso de auto de infração, redução de 50% (cinquenta por cento) sobre a multa infracional tributária. O executado pagará o remanescente de uma só vez. 2ª - O executado pagará juntamente com a parcela única, os valores correspondentes aos honorários da Fazenda Municipal e as custas processuais. **PAÇO MUNICIPAL**, em 29 de janeiro de 2008. Pp. Martônio

Mont'Alverne Barreto Lima - PROCURADOR GERAL DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA - Lei nº 8.948/2005 c/c Decreto nº 11.880, de 01.09.2005.

ATO Nº 0675/2008 - A PREFEITA MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 76, inc. VI, da Lei Orgânica do Município e fundamentado no art. 330 da Consolidação da Legislação Tributária do Município, aprovado pelo Decreto nº 10.827, de 18 de julho de 2000, que disciplina a transação judicial entre a Fazenda Municipal e o sujeito passivo da obrigação tributária, mediante concessões mútuas, objetivando o término do litígio e consequente extinção do crédito tributário, atendendo à intenção manifestada por GAMA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA., de reconhecer a procedência da execução fiscal que ora lhe é promovida. **RESOLVE** autorizar o Procurador do Município a firmar acordo judicial nos autos do respectivo processo, devidamente identificado em seguida e em conformidade com as cláusulas e condições adiante estipuladas:

PROCESSO	VARA	CDA		TIPO	EXERCÍCIO	INSC.
		Nº	DATA			
2002.02.49692-9	2ª VEF	2002/011352	16/08/2002	1 - IPTU	2001	402290-4

1ª - O valor do crédito tributário será calculado no dia do efetivo pagamento, com redução, conforme a Lei nº 9134 - PRORET, na atualização monetária e 100% (cem por cento) sobre juros e multa. No caso de auto de infração, redução de 50% (cinquenta por cento) sobre a multa infracional tributária. O executado pagará o remanescente de uma só vez. 2ª - O executado paga-



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

LEI N. 9334 — , DE 28 DE dezembro DE 2007.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização e dá outras providências.

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários tem como princípios e diretrizes básicas:

I – investidura no cargo de provimento efetivo, exclusivamente para portadores de curso de graduação, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II – estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;

III – organização dos cargos/funções e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional do Município de Fortaleza;

IV – avaliação de desempenho funcional dos servidores que integram este ambiente de especialidade para o aperfeiçoamento destes, realizada mediante critérios objetivos.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS

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



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

I – Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e os vencimentos dos servidores do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, titulares de cargos ou funções que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão;

II – Ambiente de Especialidade Fiscalização: área de atuação específica do servidor estatutário responsável pela ação de fiscalização dos serviços de higiene pública, controle urbano e meio ambiente, organizada a partir das especificidades das atividades de fiscalização e das necessidades de administração do Município;

III – Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos/funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados;

IV – Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento;

V – Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

VI – Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor. Para este plano, a função tem a característica de ser extinta ao vagar;

VII – Nível de Classificação: conjunto de cargos ou funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade;

VIII – Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento, em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ou função ocupado;

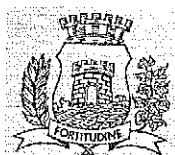
IX – Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do grupo ocupacional, cargo/função, nível de classificação e estágio de carreira;

X – Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º O quadro de pessoal efetivo da Administração Direta do Município de Fortaleza, que integra o ambiente de especialidade Fiscalização, fica composto pelos cargos descritos no Anexo 01, organizado em carreiras e estruturado em 2



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



(duas) partes:

I – parte permanente: composta de cargos de carreira, de provimento efetivo, criados e quantificados por lei, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões;

II – parte especial: composta de funções a serem extintas quando vagarem, restrita às ocupadas por servidores do Município na data da vigência da Lei Complementar n. 02, de 17 de setembro de 1990.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 5º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, resultante da aplicação das diretrizes e conceitos estabelecidos nesta Lei, fica estruturado em 2 (dois) grupos ocupacionais, 2 (dois) níveis de classificação e 4 (quatro) estágios de carreira.

§ 1º A distribuição dos cargos/funções deverá obedecer à nova estrutura, conforme Anexos 02 e 03.

§ 2º Os cargos/funções na nova estrutura de carreira estão distribuídos conforme os seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades:

a) Tático: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessário formação do ensino médio, técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada, tendo a característica de ser extinto ao vagar;

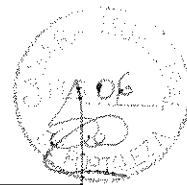
b) Estratégico: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de alta complexidade, caracterizadas por campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso superior, com registro no conselho competente, quando a legislação assim exigir. Tem atuação voltada para fiscalização.

Art. 6º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, estabelece as novas regras para:

I – Ingresso na Carreira;

II – Jornada de Trabalho;

III – Formas de Desenvolvimento;



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

- IV – Incentivo;
- V – Remuneração;
- VI – Matrizes Salariais;
- VII – Enquadramento;
- VIII – Disposições Finais e Transitórias.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei n. 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, são os previstos no Anexo 04 desta Lei.

Art. 8º A partir da vigência deste PCCS, o provimento dos cargos do ambiente de especialidade Fiscalização dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial, no primeiro nível de classificação e no primeiro estágio de carreira, do respectivo grupo ocupacional, seguindo os perfis de cargos existentes no Anexo 05 desta Lei.

Art. 9º Compete à Secretaria de Administração do Município tomar as providências para a integração do servidor admitido, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional dos servidores que pertencem ao ambiente de especialidade Fiscalização.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A jornada de trabalho para o ambiente de especialidade Fiscalização será de 180 (cento e oitenta) horas por mês, sendo a jornada semanal de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º Os servidores poderão cumprir carga horária inferior ou superior à indicada no *caput* deste artigo, obedecendo aos limites mínimo de 4 (quatro) e máximo de 8 (oito) horas diárias, desde que haja interesse da Administração, necessidade do serviço e aquiescência do servidor.



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



§ 2º Nos casos previstos no parágrafo anterior, a redução ou o acréscimo das horas trabalhadas serão pagos como horas normais.

§ 3º O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento básico do servidor.

§ 4º A definição da jornada de trabalho de que trata o §1º deste artigo deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município.

§ 5º A forma de aplicação do disposto no *caput* e seus parágrafos será regulamentada através de decreto do Poder Executivo.

Art. 11. A jornada de trabalho definida no art. 10 desta Lei poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, visando a atender a necessidade de funcionamento do serviço público municipal, devendo ser aprovada pelo Secretário Municipal de Administração.

CAPÍTULO VII

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por:

- I – promoção por capacitação;
- II – progressão por tempo de serviço.

Art. 13. Não se beneficiarão dos processos de promoção por capacitação e progressão por tempo de serviço, os ocupantes dos cargos/funções que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses:

- I – tiver incorrido em mais de 5 (cinco) faltas ao trabalho durante o período de 12 (doze) meses;
- II – tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa.

Seção I

Promoção por Capacitação

Art. 14. A promoção por capacitação é a mudança do estágio de carreira e do padrão de vencimento, permanecendo o servidor, entretanto, no mesmo nível de classificação e no mesmo cargo/função ocupado anteriormente.

Art. 15. A mudança do estágio de carreira para outro imediatamente superior dar-



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

se-á mediante a obtenção pelo servidor de certificação em cursos, congressos, seminários e afins em áreas correlatas ao seu cargo/função, grupo ocupacional, nível de classificação, respeitada a carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo 06, e o interstício de 36 (trinta e seis) meses entre uma promoção e outra.

§ 1º Para efeito da promoção prevista no *caput* deste artigo, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos, congressos, seminários e afins, desde que tenham sido concluídos posteriormente a janeiro de 2002.

§ 2º A carga horária mínima para cada curso e seminário é de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos realizados diretamente pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima é de 20 (vinte) horas.

§ 3º Para todos os efeitos, os certificados de que trata o *caput* só podem ser apresentados uma única vez.

§ 4º O servidor que fizer jus a esta forma de promoção será posicionado no estágio de carreira subsequente à posição ocupada, no mesmo nível de classificação, mantendo a mesma referência que ocupava anteriormente.

§ 5º Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Art. 16. A primeira promoção por capacitação ocorrerá 12 (doze) meses após a sanção desta Lei, na conformidade do que dispõe esta Lei, em Capítulo XI, "Do Enquadramento".

Parágrafo único. Após a primeira promoção, somente serão aceitos os certificados, e suas respectivas cargas horárias, dos cursos realizados entre o período de uma promoção e outra. A carga horária dos cursos permanecem sendo as definidas no Anexo 06 desta Lei.

Seção II

Progressão por Tempo de Serviço

Art. 17. A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para o imediatamente superior, dentro do mesmo nível de classificação e estágio de carreira a que pertence.

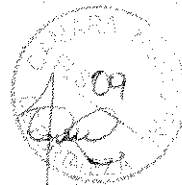
Parágrafo único. Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Art. 18. Haverá progressão por tempo de serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase do enquadramento deste plano.

Art. 19. Para concessão desta forma de progressão, será levado em consideração o



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza.

Art. 20. Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do servidor sem afastamento do cargo/função, salvo os casos previstos no art. 45 da Lei n. 6.794/90, bem como para exercer mandato em entidades de representação sindical e as demais exceções previstas em lei.

CAPÍTULO VIII

DOS INCENTIVOS E GRATIFICAÇÕES

Art. 21. A qualificação dos servidores do ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados será estimulada através da concessão dos seguintes incentivos:

I – Incentivo de Titulação;

II – Incentivo de Desempenho.

Seção I

Do Incentivo de Titulação

Art. 22. O incentivo de titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o ambiente de especialidade e o grupo ocupacional do cargo/função ao qual pertença.

§ 1º Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, conforme Anexo 07.

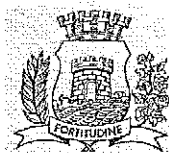
§ 2º O incentivo de titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o período de percepção do benefício seja igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§ 3º Os cursos de graduação e pós-graduação para fins de concessão do incentivo de titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

Art. 23. Para todos os efeitos os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez.

Art. 24. Os percentuais de incentivo de titulação previstos no Anexo 07 não são acumuláveis entre si.

Art. 25. A regra de implantação do incentivo de titulação obedecerá aos seguintes critérios:



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

I – em 2008 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade;

II – em 2009 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 30 (trinta) e 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

III – em 2010 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 21 (vinte e um) e 30 (trinta) anos de idade;

IV – em 2011 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 21 (vinte e um) ou menos anos de idade.

§ 1º Finalizada a etapa de implantação do incentivo de titulação em 2011, o mesmo passará a ser automaticamente concedido ao servidor, conforme art. 22 e seus respectivos parágrafos; e arts. 23 e 24 desta Lei e Anexo 07.

§ 2º Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Seção II

Da Gratificação de Desempenho

Art. 26. Será criado um programa de avaliação de desempenho, exclusivamente focado no desempenho dos servidores que integram o ambiente de especialidade Fiscalização, o qual deverá ser regulamentado no prazo de até 9 (nove) meses, por ato do Poder Executivo, após a implantação do Programa de Fiscalização Integrada.

Art. 27. O programa de avaliação de desempenho referido no artigo anterior consiste em um processo de análise do desempenho do servidor, o qual deverá ser realizado mediante critérios objetivos.

Art. 28. O programa de avaliação de desempenho para o ambiente de especialidade Fiscalização será realizado para fins de concessão de incentivo de desempenho com a denominação de Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE) tendo como característica o processo participativo.

Art. 29. O incentivo de desempenho a ser percebido pelos servidores constituirá vantagem incorporável à aposentadoria e será pago de forma variável e trimestral.

§ 1º A referida incorporação à aposentadoria e pensão está condicionada à percepção do benefício por um período igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§ 2º Para fins de incorporação à aposentadoria ou pensão será considerada a média dos valores percebidos nos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data da aposentadoria ou da pensão.



CAPÍTULO IX

DA REMUNERAÇÃO

Art. 30. A composição da remuneração dos servidores abrangidos por este PCCS dar-se-á da seguinte forma:

- I – vencimento básico;
- II – incentivo de titulação;
- III – incentivo de desempenho (GEFAE);
- IV – vantagens pecuniárias previstas em legislação específica.

Art. 31. O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e estágio de carreira ocupado pelo servidor.

Art. 32. As matrizes salariais hierárquicas com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas no Anexo 08 desta Lei, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte.

Art. 33. As vantagens pecuniárias são aquelas previstas no Estatuto do Servidor do Município (Lei n. 6.794/90 e suas alterações posteriores) e legislações específicas do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO X

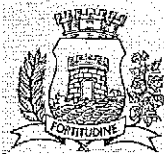
DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 34. A matriz salarial hierárquica dos cargos/funções definidas nesta Lei, estruturadas na forma do Anexo 08, tem a seguinte composição:

- a) 2 (dois) níveis de classificação;
- b) 2 (dois) estágios de carreira;
- c) 26 (vinte e seis) padrões de vencimento;
- d) 23 (vinte e três) referências.

Art. 35. O nível de classificação, que compreende um conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, é estruturado sob os requisitos de escolaridade da seguinte forma:

- I – Nível de Classificação B: ensino médio completo;



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

II – Nível de Classificação D: curso completo de graduação com registro profissional, quando a lei assim o exigir.

Parágrafo único. O nível de classificação B da atual estrutura de cargos/funções do ambiente de especialidade Fiscalização servirá somente como parâmetro de enquadramento dos servidores em exercício, não se fazendo mais requisito, a partir da data de publicação desta lei, para ingresso dos novos servidores.

Art. 36. O estágio de carreira identifica e agrupa os servidores do mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinado nível de classificação.

Parágrafo único. Cada estágio de carreira contém 23 (vinte e três) referências. Cada nível de classificação compreende 4 (quatro) estágios de carreira.

CAPÍTULO XI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 37. O enquadramento do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, no nível de classificação, no padrão de vencimento, cargo/função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei, considerando ainda o tempo de serviço no Município.

Parágrafo único. Para efeito da contagem de tempo de serviço de que trata o *caput* deste artigo serão arredondadas para 1 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses.

Art. 38 O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento no PCCS será considerado da data de admissão do servidor no Serviço Público do Município de Fortaleza até 30 de novembro de 2007.

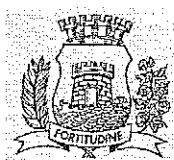
Art. 39. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

Art. 40. O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em 2 (duas) fases:

Fase I – Ocorrerá 1 (um) mês após a sanção do Plano de Cargos, Carreiras e Salários pelo Poder Executivo, sendo:

a) enquadramento no ambiente de especialidade, grupo ocupacional, cargo/função de acordo com a tabela de conversão de cargos e da estrutura do PCCS, conforme Anexos 02 e 03;

b) enquadramento no nível de classificação correspondente ao cargo e no estágio de carreira inicial, coluna I;



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

c) exclusivamente para os técnicos fiscais, nível de classificação B, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios:

1. para cada 5 (cinco) anos de serviço, o deslocamento de 1 (uma) referência na tabela salarial vigente em outubro de 2007;

2. do resultado da operação acima somente serão considerados os números inteiros;

3. incorporação dos valores dos abonos e complemento salarial percebido em novembro de 2007 ao vencimento básico, quando este for o caso;

4. o resultado dos itens 1 e 3 será o valor de referência para o enquadramento por aproximação salarial na nova matriz salarial hierárquica. Para tanto, identifica-se o valor do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor;

a) exclusivamente para fiscais, nível de classificação D, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios:

1. não será contado o tempo de serviço para fins de enquadramento na nova tabela salarial;

2. o salário percebido em novembro de 2007 será o valor de referência de enquadramento;

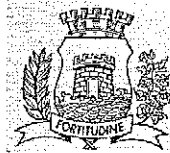
3. o enquadramento na nova matriz salarial hierárquica será por aproximação salarial, ou seja, identifica-se o valor do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor.

§ 1º Será incorporado parcela do valor de complementação salarial judicial, quando for o caso, para fins de enquadramento, consistente na diferença entre a soma das verbas remuneratórias devidas com o novo plano e as verbas remuneratórias de novembro de 2007.

§ 2º Na hipótese de quaisquer dos enquadramentos resultarem ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao percebido no mês de novembro de 2007, será pago para composição de remuneração Diferença de Ajuste de Plano de cargos, carreiras e salários (DAP).

§ 3º Nos casos em que houver necessidade de DAP (Diferença de Ajuste de Plano) será garantido o reajuste desta parcela no mesmo percentual e na mesma data dos reajustes concedidos aos servidores do Poder Executivo Municipal.

Fase II – Dar-se-á em 12 (doze) meses após a primeira fase do enquadramento, considerando os certificados obtidos em cursos de capacitação realizados a partir de janeiro de 2002.



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



Parágrafo único. Após a primeira fase do enquadramento, o servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecido e/ou credenciado pelo Município.

Art. 41. O enquadramento dos servidores no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários será automático, podendo os mesmos manifestarem-se formalmente pela opção do não-enquadramento, caso em que permanecerão no sistema de remuneração da legislação anterior.

Parágrafo único. A manifestação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser efetivada no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 42. O Município instituirá no prazo de 30 (trinta) dias da vigência desta Lei, através de decreto, uma Comissão Técnica de Gestão e Acompanhamento deste PCCS, a qual coordenará os processos de promoção, progressão e titulação, e encaminhará os resultados à Secretaria de Administração do Município, a quem caberá o poder de decisão.

Art. 43. Os servidores que estiverem no exercício do cargo/função Técnico Fiscal, que concluíram até a data da publicação desta Lei o curso de técnico em fiscalização, serão enquadrados especialmente na matriz salarial hierárquica disposta no Anexo 09.

§ 1º Respeitado o princípio constitucional da não-transformação de cargos, o servidor permanecerá no cargo ou função atualmente ocupado, sendo o referido enquadramento apenas um ajuste financeiro concedido em razão da melhoria de sua qualificação profissional.

§ 2º O enquadramento na referida matriz salarial hierárquica obedecerá às regras definidas no enquadramento desta Lei.

§ 3º Asseguram-se aos servidores abrangidos por este artigo todos os direitos constantes deste plano, bem como os futuros reajustes vencimentais e os demais benefícios que porventura venham a ser instituídos em decorrência da modificação deste plano, e que digam respeito ao cargo/função ocupado pelo servidor.

§ 4º A matriz salarial hierárquica especial do Anexo 09 somente se aplica aos servidores nela especialmente enquadrados e deverá ser extinta quando os cargos ocupados pelos referidos servidores vagarem.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria de Administração do Município (SAM), até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



Enquadramento no Diário Oficial do Município (D.O.M.)

Parágrafo único. Fica assegurado àqueles que não optarem pelo enquadramento de que trata este artigo o reajuste de seus vencimentos nos mesmos percentuais e data em que se verificar o reajuste geral dos servidores do Poder Executivo.

Art. 45. Aos aposentados e pensionistas do ambiente especialidade Fiscalização serão asseguradas, quando já lhes forem atribuídas, as seguintes vantagens decorrentes da aplicação desta Lei:

I – nova classificação do vencimento básico na matriz salarial hierárquica, para fins de enquadramento;

II – todas as vantagens financeiras incidentes sobre o novo vencimento básico.

Art. 46. Em maio de 2008, próxima data base da categoria, exclusivamente para os cargos de fiscais municipais deste ambiente de especialidade, do nível de classificação D, será contado o tempo de serviço na matriz salarial vigente em abril de 2008, observando o critério de 1 (uma) referência para cada 5 (cinco) anos de serviço e o disposto no art. 37, § 1º, e art. 38 deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários, promovendo assim o deslocamento vertical do servidor no mesmo estágio de carreira atual.

Parágrafo único. O disposto no *caput* acima corresponde ao cumprimento do Inciso X, do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, para o exercício de 2008.

Art. 47. Fica garantido que a soma da Gratificação de Produtividade (GP), Gratificação de Exercício (GE), Gratificação Especial de Exercício (GEE), Vantagem Pessoal Reajustável (VPR), Vantagem Pessoal Autônoma (VPA), Complemento Judicial SUMOV, Remuneração Adicional Variável (RAV), e as demais gratificações, piso salarial e outras verbas pagas sob força de sentenças judiciais, não poderá ser inferior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil, seiscentos e noventa e seis reais), para o caso dos fiscais municipais.

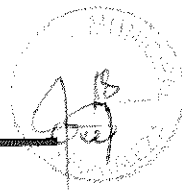
§ 1º O disposto no *caput* acima se aplica aos servidores que não percebem estas gratificações e ainda para aqueles que percebam uma, parte delas, ou todas as gratificações, verbas e vantagens supracitadas.

§ 2º No caso do somatório acima resultar em valor inferior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil, seiscentos e noventa e seis reais) para o caso dos fiscais municipais, fica assegurado o pagamento de um abono correspondente ao que faltar para atingir aos valores referidos acima.

§ 3º Se o valor de uma das parcelas ou do somatório das vantagens referidas no *caput* for superior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



ANEXO 01 – DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES NO AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

1.1 QUADRO ATUAL

CARGOS	ESTRATÉGICO		TÁTICO		OPERACIONAL		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	20	8,7	-	-	-	-	20
Fiscal de Abastecimento	06	2,61	-	-	-	-	06
Fiscal de Controle Urbano	60	26,09	-	-	-	-	60
Fiscal de Transporte Urbano	09	3,91	-	-	-	-	09
Técnico Fiscal Controle Urbano*	-	-	25	10,87	-	-	25
Técnico Fiscal de Abastecimento*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano*	-	-	32	13,91	-	-	32
TOTAL	95	41,30	135	58,70	-	-	230

* Cargo extinto quando vagar

1.2 CARGOS OCUPADOS QUE SERÃO EXTINTOS QUANDO VAGAREM

CARGOS	Atual
Técnico Fiscal Controle Urbano	25
Técnico Fiscal de Abastecimento	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano	32
TOTAL	135

1.3 PROPOSTA DE MUDANÇA DE NOMENCLATURA DE CARGOS

NOMENCLATURA ATUAL	NOVA NOMENCLATURA
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscal Municipal
Fiscal de Abastecimento	
Fiscal de Controle Urbano	
Fiscal de Transporte Urbano	

1.4 PROPOSTA DE EXPANSÃO DO QUADRO ATUAL

CARGOS	Atual	Proposto	Aumento
Fiscal Municipal	95	295	200



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



ANEXO 02 - TABELA DE CONVERSÃO DE CARGOS

ESTRUTURA ATUAL			NOVA ESTRUTURA			
GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGOS	Ambiente Especialidade	Grupo Ocupacional	Nível de Classificação	Cargos
1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1.1 Administração Fiscal de Abastecimento	Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Estratégico	D	Fiscal Municipal
	1.2 Administração Fiscal de Controle Urbano	Fiscal de Controle Urbano				
	1.3 Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscal de Higiene e Saúde Pública				
	1.4 Administração Fiscal de Obras Públicas	Fiscal de Obras Públicas				
	1.5 Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Fiscal de Transporte Urbano				
	1.6 Administração Fiscal de Abastecimento	Técnico Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Tático	B	T.F. Abastecimento*
	1.7 Administração Fiscal de Comércio Ambulante	Técnico Fiscal de Comércio Ambulante				T.F.Comércio Ambulante*
	1.8 Administração Fiscal de Controle Urbano	Técnico Fiscal de Controle Urbano				T. F. Controle Urbano*
	1.9 Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Técnico Fiscal de Higiene e Saúde Pública				T.F. Higiene e Saúde Pública*
	1.10 Administração Fiscal de Obras Públicas	Técnico Fiscal de Obras Públicas				T. F. Obras Públicas*
	1.11 Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Técnico Fiscal de Transporte Urbano				T. F. Transporte Urbano*

* Cargo extinto quando vagar



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

ANEXO 03 – ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS E SALÁRIOS

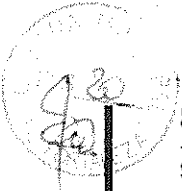
GRUPO OCUPACIONAL	CARGOS	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO			
		A				B				C			
		ESTÁGIO DE CARREIRA				ESTÁGIO DE CARREIRA				ESTÁGIO DE CARREIRA			
ESTRATÉGICO	Fiscal Municipal	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV

ANEXO 04 - TABELA DE REQUISITOS PARA INGRESSO

AMBIENTE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

Grupo Ocupacional	Nível De Classificação	Cargo	Requisitos Para Ingresso
ESTRATÉGICO	D	Fiscal Municipal	Curso de Graduação Completo com Registro Profissional

DAE



Rua Dr. Thompson Bulcão, 830 – Fone: (85) 3444.8300 – Bairro: Luciano Cavalcante
Caixa Postal 2671 – CEP 60.810-460 – Fortaleza – Ceará



421
12/12/2011

ANEXO 05 - DESCRIÇÃO DE CARGOS

12/12/2011



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



I – AMBIENTE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO	II – GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO	ANO ELABORAÇÃO 2007
--	---	--------------------------------------

1 CARGO: FISCAL MUNICIPAL	1.1 NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D	1.2 EDUCAÇÃO FORMAL Curso de Graduação Completo e Registro Profissional	CBO:
--	---	--	-------------

2 Descrição Sumária:

Proceder à fiscalização das atividades inerentes ao domínio municipal conforme a legislação específica, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios técnicos, a fim de contribuir para a melhoria dos serviços de fiscalização do município.

3 Atribuições:

ABASTECIMENTO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, Decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar em campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Programar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle da fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Executar outras tarefas correlatas.

CONTROLE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Notificar obras, placas, letreiros, faixas;
- Executar outras tarefas correlatas.

HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Exercer a fiscalização de todos os estabelecimentos comerciais, industriais e coletivos instalados no Município de Fortaleza;
- Fiscalizar, orientar e coordenar o Sistema de Higiene e Saúde Pública Municipal;
- Executar outras tarefas correlatas.

OBRAS PÚBLICAS

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;



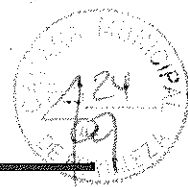
CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Fiscalizar o material destinado às construções do setor público do município;
- Esclarecer dúvidas sobre o andamento das atividades, prestando as informações necessárias a respeito das obras realizadas; administrar o andamento da obra, fazendo as necessárias correções técnicas, para assegurar a continuidade do trabalho;
- Fiscalizar obras ou serviços técnicos, tomando as medidas necessárias e providências cabíveis;
- Executar outras tarefas correlatas.

TRANSPORTE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Executar outras tarefas correlatas.

[Handwritten signature]

**CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA****ANEXO 06 – TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO**

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	ESTÁGIO DE CARREIRA	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
B TÁTICO		EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
	I	120
	II	120
	III	120
	IV	120
D ESTRATÉGICO		EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
	I	250
	II	250
	III	250
	IV	250

ANEXO 07 - TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	TITULAÇÃO EXIGIDA PELO CARGO	TÍTULO/CERTIFICADO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
B	Ensino Médio	Médio Profissionalizante	8%
		Graduação	10%
		Especialização	15%
		Mestrado	35%
D	Graduação	Especialização	15%
		Mestrado	35%
		Doutorado	45%



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



ANEXO 08 – MATRIZES SALARIAIS HIERÁQUICAS

180 HORAS

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	B			
	I	II	III	IV
1	420,00			
2	428,40	428,40		
3	436,97	436,97	436,97	
4	445,71	445,71	445,71	445,71
5	454,62	454,62	454,62	454,62
6	463,71	463,71	463,71	463,71
7	472,99	472,99	472,99	472,99
8	482,45	482,45	482,45	482,45
9	492,10	492,10	492,10	492,10
10	501,94	501,94	501,94	501,94
11	511,98	511,98	511,98	511,98
12	522,22	522,22	522,22	522,22
13	532,66	532,66	532,66	532,66
14	543,31	543,31	543,31	543,31
15	554,18	554,18	554,18	554,18
16	565,26	565,26	565,26	565,26
17	576,57	576,57	576,57	576,57
18	588,10	588,10	588,10	588,10
19	599,86	599,86	599,86	599,86
20	611,86	611,86	611,86	611,86
21	624,10	624,10	624,10	624,10
22	636,58	636,58	636,58	636,58
23	649,31	649,31	649,31	649,31
24		662,30	662,30	662,30
25			675,54	675,54
26				689,05



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



ANEXO 08 – MATRIZES SALARIAIS HIERÁQUICAS (continuação)

180 HORAS

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	D			
	I	II	III	IV
1	750,00			
2	765,00	765,00		
3	780,30	780,30	780,30	
4	795,91	795,91	795,91	795,91
5	811,82	811,82	811,82	811,82
6	828,06	828,06	828,06	828,06
7	844,62	844,62	844,62	844,62
8	861,51	861,51	861,51	861,51
9	878,74	878,74	878,74	878,74
10	896,32	896,32	896,32	896,32
11	914,25	914,25	914,25	914,25
12	932,53	932,53	932,53	932,53
13	951,18	951,18	951,18	951,18
14	970,20	970,20	970,20	970,20
15	989,61	989,61	989,61	989,61
16	1.009,40	1.009,40	1.009,40	1.009,40
17	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59
18	1.050,18	1.050,18	1.050,18	1.050,18
19	1.071,18	1.071,18	1.071,18	1.071,18
20	1.092,61	1.092,61	1.092,61	1.092,61
21	1.114,46	1.114,46	1.114,46	1.114,46
22	1.136,75	1.136,75	1.136,75	1.136,75
23	1.159,48	1.159,48	1.159,48	1.159,48
24		1.182,67	1.182,67	1.182,67
25			1.206,33	1.206,33
26				1.230,45



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA



ANEXO 09 – MATRIZ SALARIAL ESPECIAL A SER EXTINTA QUANDO VAGAR

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	B Especial			
	I	II	III	IV
1	550,00			
2	561,00	561,00		
3	572,22	572,22	572,22	
4	583,66	583,66	583,66	583,66
5	595,34	595,34	595,34	595,34
6	607,24	607,24	607,24	607,24
7	619,39	619,39	619,39	619,39
8	631,78	631,78	631,78	631,78
9	644,41	644,41	644,41	644,41
10	657,30	657,30	657,30	657,30
11	670,45	670,45	670,45	670,45
12	683,86	683,86	683,86	683,86
13	697,53	697,53	697,53	697,53
14	711,48	711,48	711,48	711,48
15	725,71	725,71	725,71	725,71
16	740,23	740,23	740,23	740,23
17	755,03	755,03	755,03	755,03
18	770,13	770,13	770,13	770,13
19	785,54	785,54	785,54	785,54
20	801,25	801,25	801,25	801,25
21	817,27	817,27	817,27	817,27
22	833,62	833,62	833,62	833,62
23	850,29	850,29	850,29	850,29
24		867,29	867,29	867,29
25			884,64	884,64
26				902,33

40 CODEL EPI 13.01.08
Rafaela Guilherme Leite
Linha 13.01.08





Prefeitura de
Fortaleza

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA
PROTOCOLO Nº 2033
DATA: 13/12/2007
HORA: 10:00
Funcionário



MENSAGEM N. 0056 DE 13 DE Dezembro DE 2007.

Senhor Presidente,

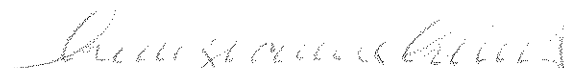
Tenho a honra de submeter a essa Augusta Casa Legislativa o Projeto de Lei que aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS – da Administração Direta do Município, para os servidores do Ambiente de Especialidade Fiscalização.

A proposta segue a mesma linha dos Planos já enviados e aprovados pela Câmara Municipal para os diversos ambientes de especialidade (Guarda, Educação, Gestão Pública, Saúde e Saúde/IJF, EMLUERB, IPM), com as especificidades próprias do serviço de fiscalização.

Este Plano foi amplamente discutido com a entidade sindical representativa dos fiscais, tendo o processo de negociação do mesmo iniciado em abril de 2007 e finalizado em dezembro de 2007. Ressalta-se que este PCCS foi aprovado pela Assembléia Geral da Categoria, encontrando-se, portanto, em perfeita sintonia com os interesses e anseios dos fiscais e técnicos fiscais.

Assim, esperando contar com o apoio de V. Ex^a. e de seus dignos pares, remeto o presente Projeto de Lei, para aprovação e ulterior sanção.

Atenciosamente,


Luizianne de Oliveira Lins
Prefeita de Fortaleza

Exmo. Sr.
Agostinho Frederico do Carmo Gomes
DD. Presidente da Câmara Municipal de Fortaleza
Nesta



Prefeitura de
Fortaleza



A COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
JUSTIÇA E REDAÇÃO

PRESIDENTE

APROVADO EM 1ª DISCUSSÃO

EM 19 DEZ/2007

PRESIDENTE

Projeto de Lei 0417 de 13 de Dezembro de 2007

APROVADO EM 2ª DISCUSSÃO

EM 19 DEZ/2007

PRESIDENTE

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS – do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA decreta:

A COMISSÃO DE REDAÇÃO FINAL

EM

PRESIDENTE

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
DESENHADOR
Maurício
EM 14/12/07
PRESIDENTE

Art. 1º. Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS – do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários tem como princípios e diretrizes básicas:

- I - investidura no cargo de provimento efetivo, exclusivamente para portadores de curso de graduação, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;
- II - estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;
- III - organização dos cargos/funções e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional do Município de Fortaleza;
- IV - avaliação de desempenho funcional dos servidores que integram este ambiente de especialidade para o aperfeiçoamento destes, realizada mediante critérios objetivos;

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

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

I - Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e os vencimentos dos servidores do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, titulares de cargos ou funções que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão;

II - Ambiente de Especialidade Fiscalização: área de atuação específica do servidor estatutário responsável pela ação de fiscalização dos serviços de higiene pública, controle urbano e meio



ambiente, organizada a partir das especificidades das atividades de fiscalização e das necessidades de administração do Município;

III - Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos/funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados;

IV - Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento;

V - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

VI - Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor. Para este plano, a função tem a característica de ser extinta ao vagar;

VII - Nível de Classificação: conjunto de cargos ou funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade;

VIII - Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento, em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ou função ocupado;

IX - Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do grupo ocupacional, cargo/função, nível de classificação e estágio de carreira;

X - Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º. O quadro de pessoal efetivo da Administração Direta do Município de Fortaleza, que integra o ambiente especialidade Fiscalização, fica composto pelos cargos descritos no **Anexo 01**, organizado em carreiras e estruturado em 02 (duas) partes:

I - parte permanente: composta de cargos de carreira, de provimento efetivo, criados e quantificados por Lei, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões;



II - parte especial: composta de funções a serem extintas quando vagarem, restrita às ocupadas por servidores do Município na data da vigência da Lei Complementar Nº 02 de 17 de setembro de 1990.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 5º. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, resultante da aplicação das diretrizes e conceitos estabelecidos nesta Lei, fica estruturado em 02 (dois) grupos ocupacionais, 02 (dois) níveis de classificação e 04 (quatro) estágios de carreira.

§1º A distribuição dos cargos/funções deverá obedecer à nova estrutura, conforme **Anexos 02 e 03**.

§2º Os cargos/ funções na nova estrutura de carreira estão distribuídos conforme os seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades:

a) Tático: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessária formação do ensino médio, técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada, tendo a característica de ser extinto ao vagar;

b) Estratégico: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de alta complexidade, caracterizadas por campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso superior, com registro no conselho competente, quando a legislação assim exigir. Tem atuação voltada para fiscalização.

Art. 6º. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, estabelece as novas regras para:

- I - ingresso na carreira;
- II - jornada de trabalho;
- III - formas de desenvolvimento;
- IV - incentivo;
- V - remuneração;
- VI - matrizes salariais;



VII - enquadramento;

VIII - disposições finais e transitórias

CAPÍTULO V DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º. O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, são os previstos no **Anexo 04**, desta Lei.

Art. 8º. A partir da vigência deste PCCS, o provimento dos cargos do ambiente de especialidade Fiscalização dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial, no primeiro nível de classificação e no primeiro estágio de carreira, do respectivo grupo ocupacional, seguindo os perfis de cargos existentes no **Anexo 05** desta Lei.

Art. 9º. Compete à Secretaria de Administração do Município tomar as providências para a integração do servidor admitido, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional dos servidores que pertencem ao ambiente de especialidade Fiscalização.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A jornada de trabalho para o ambiente especialidade Fiscalização será de 180 (cento e oitenta) horas por mês, sendo a jornada semanal de 30 (trinta) horas semanais.

§1º. Os servidores poderão cumprir carga horária inferior ou superior à indicada no *caput* desde artigo, obedecendo aos limites mínimo de 04 (quatro) e máximo de 08 (oito) horas diárias, desde que haja interesse da Administração, necessidade do serviço e aquiescência do servidor.

§2º. Nos casos previstos no parágrafo anterior, a redução ou o acréscimo das horas trabalhadas serão pagos como horas normais.

§3º. O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento básico do servidor.



§4º. A definição da jornada de trabalho de que trata o §1º deste artigo deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município.

§5º. A forma de aplicação do disposto no *caput* e seus parágrafos será regulamentada através de Decreto do Poder Executivo.

Art. 11. A jornada de trabalho definida no artigo anterior poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, visando a atender a necessidade de funcionamento do serviço público municipal, devendo ser aprovada pelo Secretário Municipal de Administração.

CAPÍTULO VII DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por:

- I - promoção por capacitação;
- II - progressão por tempo de serviço.

Art. 13. Não se beneficiarão dos processos de promoção por capacitação e progressão por tempo de serviço, os ocupantes dos cargos/funções que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em uma das seguintes hipóteses:

- I - tiver incorrido em mais de 05 (cinco) faltas ao trabalho durante o período de 12 (doze) meses;
- II - tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa;

Seção I Promoção por Capacitação

Art. 14. A promoção por capacitação é a mudança do estágio de carreira e do padrão de vencimento, permanecendo o servidor, entretanto, no mesmo nível de classificação e no mesmo cargo/função ocupado anteriormente.

Art. 15. A mudança do estágio de carreira para outro imediatamente superior dar-se-á mediante a obtenção pelo servidor de certificação em cursos, congressos, seminários e afins em áreas correlatas ao seu cargo/função, grupo ocupacional, nível de classificação, respeitada a carga horária mínima exigida, nos termos constantes no **Ancexo 06**, e o interstício de 36 (trinta e seis) meses entre uma promoção e outra.



§1º Para efeito da promoção prevista no *caput* deste artigo, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos, congressos, seminários e afins, desde que tenham sido concluídos posteriormente a janeiro de 2002.

§2º A carga horária mínima para cada curso e seminário é de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos realizados diretamente pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima é de 20 (vinte) horas.

§3º Para todos os efeitos, os certificados de que trata o *caput* só podem ser apresentados uma única vez.

§4º O servidor que fizer *jus* a esta forma de promoção será posicionado no estágio de carreira subsequente à posição ocupada, no mesmo nível de classificação, mantendo a mesma referência que ocupava anteriormente.

§5º Os servidores em estágio probatório não farão *jus* a este benefício.

Art. 16. A primeira promoção por capacitação ocorrerá 12 (doze) meses após a sanção desta Lei, na conformidade do que dispõe esta Lei, em Capítulo XII, "Do Enquadramento".

Parágrafo único. Após a primeira promoção, somente serão aceitos os certificados, e suas respectivas cargas horárias, dos cursos realizados entre o período de uma promoção e outra. A carga horária dos cursos permanecem sendo as definidas no **Anexo 06**, desta Lei.

Seção II

Progressão por Tempo de Serviço

Art. 17. A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para o imediatamente superior, dentro do mesmo nível de classificação e estágio de carreira a que pertence.

Parágrafo único. Os servidores em estágio probatório não farão *jus* a este benefício

Art. 18. Haverá progressão por tempo de serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase do enquadramento deste Plano.

Art. 19. Para concessão desta forma de progressão, será levado em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza.

Art. 20. Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do servidor sem afastamento do cargo/função, salvo os casos previstos no art. 45 da Lei 6.794/90, bem como para exercer mandato em entidades de representação sindical e demais exceções previstas em lei.



CAPÍTULO VIII DOS INCENTIVOS E GRATIFICAÇÕES

Art. 21. A qualificação dos servidores do ambiente especialidade Fiscalização, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados será estimulada através da concessão dos seguintes incentivos:

- I – Incentivo de Titulação;
- II – Incentivo de Desempenho.

Seção I Do Incentivo de Titulação

Art. 22. O incentivo de titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o ambiente de especialidade e o grupo ocupacional do cargo/função ao qual pertença.

§1º. Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, conforme **Anexo 07**.

§2º. O incentivo de titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o período de percepção do benefício seja igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§3º. Os cursos de graduação e pós-graduação para fins de concessão do incentivo de titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

Art. 23. Para todos os efeitos os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez.

Art. 24. Os percentuais de incentivo de titulação previstos no **Anexo 07** não são acumuláveis entre si.

Art. 25. A regra de implantação do incentivo de titulação obedecerá aos seguintes critérios:

I – em **2008** será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 45 ou mais anos de idade;

II – em **2009** será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 30 e 45 anos de idade;

III – em **2010** será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 21 e 30 anos de idade;



IV – em 2011 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 21 ou menos anos de idade.

§1º Finalizada a etapa de implantação do incentivo de titulação em 2011, o mesmo passará a ser automaticamente concedido ao servidor, conforme artigo 22 e seus respectivos parágrafos; e artigos 23 e 24 desta Lei e **Anexo 07**.

§2º Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Seção II Da Gratificação de Desempenho

Art. 26. Será criado um programa de avaliação de desempenho, exclusivamente focado no desempenho dos servidores que integram o ambiente de especialidade Fiscalização, o qual deverá ser regulamentado no prazo de até 09 (nove) meses, por ato do Poder Executivo, após a implantação do Programa de Fiscalização Integrada.

Art. 27. O programa de avaliação de desempenho referido no artigo anterior consiste em um processo de análise do desempenho do servidor, o qual deverá ser realizado mediante critérios objetivos.

Art. 28. O programa de avaliação de desempenho para o ambiente de especialidade Fiscalização será realizado para fins de concessão de incentivo de desempenho com a denominação de Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE) tendo como característica o processo participativo.

Art. 29. O incentivo de desempenho a ser percebido pelos servidores constituirá vantagem incorporável à aposentadoria, e será pago de forma variável e trimestral.

§1º. A referida incorporação à aposentadoria e pensão esta condicionada a percepção do benefício por um período igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§2º. Para fins de incorporação a aposentadoria ou pensão será considerada a média dos valores percebidos nos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data da aposentadoria ou da pensão.

CAPÍTULO X DA REMUNERAÇÃO

Art. 30. A composição da remuneração dos servidores abrangidos por este PCCS dar-se-á da seguinte forma:



- I – Vencimento básico;
- II – Incentivo de titulação;
- III – Incentivo de desempenho (GEFAE);
- IV – Vantagens pecuniárias previstas em legislação específica.

Art. 31. O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e estágio de carreira ocupado pelo servidor.

Art. 32. As matrizes salariais hierárquicas com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas no **Anexo 08** desta Lei, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte.

Art. 33. As vantagens pecuniárias são aquelas previstas no Estatuto do Servidor do Município (Lei 6.794/90 e suas alterações posteriores) e legislações específicas do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO X DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 34. A matriz salarial hierárquica dos cargos/funções definidas nesta Lei, estruturadas na forma do Anexo 08, tem a seguinte composição:

- a) 02 (dois) níveis de classificação;
- b) 02 (dois) estágios de carreira;
- c) 26 (vinte e seis) padrões de vencimentos;
- d) 23 (vinte e três) referências.

Art. 35. O nível de classificação, que compreende um conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, é estruturado sob os requisitos de escolaridade da seguinte forma:

- I – Nível de Classificação “B”: ensino médio completo;
- II – Nível de Classificação “D”: curso completo de graduação com registro profissional, quando a lei assim o exigir.

Parágrafo único. O nível de classificação “B” da atual estrutura de cargos/funções do ambiente especialidade Fiscalização, servirá somente como parâmetro de enquadramento dos servidores em exercício, não se fazendo mais requisito, a partir da data de publicação desta lei, para ingresso dos novos servidores.

Art. 36. O estágio de carreira identifica e agrupa os servidores do mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinado nível de classificação.

Parágrafo único. Cada estágio de carreira contém 23 (vinte e três) referências. Cada nível de classificação compreende 04 (quatro) estágios de carreira.



CAPÍTULO XII DO ENQUADRAMENTO

Art. 37. O enquadramento do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, no nível de classificação, no padrão de vencimento, cargo/função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei, considerando ainda o tempo de serviço no município.

Parágrafo único. Para efeito da contagem de tempo de serviço que trata o *caput* deste artigo serão arredondadas para 01 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses.

Art. 38 O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento no PCCS será considerado da data de admissão do servidor no Serviço Público do Município de Fortaleza até 30 de novembro de 2007.

Art. 39. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

Art. 40. O enquadramento de que trata esta lei será realizado em duas fases:

Fase I – Ocorrerá 01 (um) mês após a sanção do Plano pelo Poder Executivo, sendo:

- a) Enquadramento no ambiente de especialidade, grupo ocupacional, cargo/função de acordo com a tabela de conversão de cargos e da estrutura do PCCS, conforme Anexos 02 e 03;
- b) Enquadramento no nível de classificação correspondente ao cargo e no estágio de carreira inicial, coluna I;
- c) Exclusivamente para os técnicos fiscais, nível de classificação B, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios:
 1. Para cada 05 (cinco) anos de serviço, o deslocamento de 01 (uma) referência na tabela salarial vigente em outubro de 2007;
 2. Do resultado da operação acima somente serão considerados os números inteiros;
 3. Incorporação dos valores dos abonos e complemento salarial percebido em novembro de 2007 ao vencimento básico, quando este for o caso;
 4. O resultado dos itens 01 e 03 será o valor de referência para o enquadramento por aproximação salarial na nova matriz salarial hierárquica. Para tanto, identifica-se o valor



do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor;

d) Exclusivamente para fiscais, nível de classificação D, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios:

1. Não será contado o tempo de serviço para fins de enquadramento na nova tabela salarial;
2. O salário percebido em novembro de 2007 será o valor de referência de enquadramento;
3. O enquadramento na nova matriz salarial hierárquica será por aproximação salarial, ou seja, identifica-se o valor do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor.

§1º. Será incorporado parcela do valor de complementação salarial judicial, quando for o caso, para fins de enquadramento, consistente na diferença entre a soma das verbas remuneratórias devidas com o novo plano e as verbas remuneratórias de novembro de 2007.

§2º. Na hipótese de quaisquer dos enquadramentos resultarem ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao percebido no mês de novembro de 2007, será pago para composição de remuneração Diferença de Ajuste de Plano de cargos, carreiras e salários (DAP).

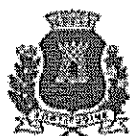
§3º. Nos casos em que houver necessidade de DAP (Diferença de Ajuste de Plano) será garantido o reajuste desta parcela no mesmo percentual e na mesma data dos reajustes concedidos aos servidores do Poder Executivo Municipal.

Fase II – Dar-se-á doze (12) meses após a primeira fase do enquadramento, considerando os certificados obtidos em cursos de capacitação realizados a partir de janeiro de 2002.

Parágrafo único. Após a primeira fase do enquadramento, o servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecido e/ou credenciado pelo Município.

Art. 41. O enquadramento dos servidores no presente Plano será automática, podendo os mesmos manifestarem-se formalmente pela opção do não-enquadramento, caso em que permaneceram no sistema de remuneração da legislação anterior.

Parágrafo único. A manifestação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser efetivada no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.



CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no PCCS, poderá requerer reavaliação junto a Secretaria de Administração, até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento no Diário Oficial do Município – D.O.M.

Parágrafo único. Fica assegurado àqueles que não optarem pelo enquadramento de que trata este artigo, o reajuste de seus vencimentos nos mesmos percentuais e data em que se verificar o reajuste geral dos servidores do Poder Executivo.

Art. 43. Aos aposentados e pensionistas do ambiente especialidade Fiscalização serão asseguradas, quando já lhes forem atribuídas, as seguintes vantagens decorrentes da aplicação desta Lei:

- I – nova classificação do vencimento básico na matriz salarial hierárquica, para fins de enquadramento;
- II – todas as vantagens financeiras incidente sobre o novo vencimento base.

Art. 44. Em maio de 2008, próxima data base da categoria, exclusivamente para os cargos de fiscais municipais deste ambiente de especialidade, do nível de classificação D, será contado o tempo de serviço na matriz salarial vigente em abril de 2008, observando o critério de 01 referência para cada 05 anos de serviço e o disposto no artigo 37, parágrafo primeiro, e artigo 38 deste Plano, promovendo assim o deslocamento vertical do servidor no mesmo estágio de carreira atual.

Parágrafo único. O disposto no *caput* acima corresponde ao cumprimento do Inciso X, do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, para o exercício de 2008.

Art. 45. Fica garantido que a soma da gratificação de produtividade (GP), gratificação de exercício (GE), gratificação especial de exercício (GEE), vantagem pessoal reajustável (VPR), vantagem pessoal autônoma (VPA), complemento judicial SUMOV, remuneração adicional variável (RAV), e demais gratificações, piso salarial e outras verbas pagas sob força de sentenças judiciais, não poderá ser inferior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil seiscentos e noventa e seis reais), para o caso dos fiscais municipais.

§1º. O disposto no *caput* acima se aplica aos servidores que não percebem estas gratificações e ainda para aqueles que percebam uma, parte delas, ou todas as gratificações, verbas e vantagens supracitadas.

§2º. No caso do somatório acima resultar em valor inferior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil seiscentos e



noventa e seis reais) para o caso dos fiscais municipais, fica assegurado o pagamento de um abono correspondente ao que faltar para atingir aos valores referidos acima.

§3º. Se o valor de uma das parcelas ou do somatório das vantagens referidas no *caput* for superior a R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) para o caso dos técnicos fiscais; e de R\$ 1.696,00 (um mil seiscentos e noventa e seis reais) para o caso dos fiscais municipais, não será devido nenhum abono.

§4º. No caso em que o servidor venha a ser beneficiado judicialmente por quaisquer das verbas citadas no *caput* deste artigo, fica o Poder Executivo autorizado a reduzir o abono percebido pelo servidor, consistente na diferença entre R\$ 848,00 (oitocentos e quarenta e oito reais) ou R\$ 1.696,00 (um mil seiscentos e noventa e seis reais), conforme o caso, e o valor determinado pelo Poder Judiciário. No caso de a verba determinada judicialmente ser superior aos valores monetários acima citados, não será devido mais o abono.

§5º. A redução a que se refere o §4º se aplica tanto para o caso do valor a ser implantado como para o caso de pagamento dos valores retroativos. Neste último caso, será considerado todo o período em que o servidor recebeu o abono.

Art. 46. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários obedecerá, exclusivamente, as normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo para nenhum efeito, às normas definidas em planos, reclassificações e enquadramentos anteriores.

Art. 47. As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei, correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do Órgão, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 48. À exceção das situações previstas no corpo do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas todas as disposições em contrário.



**PCCS – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS
PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA**

ANEXOS

AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

ANEXO 1 – DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES NO AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO



1.1 QUADRO ATUAL

CARGOS	ESTRATÉGICO		TÁTICO		OPERACIONAL		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	20	8,7	-	-	-	-	20
Fiscal de Abastecimento	06	2,61	-	-	-	-	06
Fiscal de Controle Urbano	60	26,09	-	-	-	-	60
Fiscal de Transporte Urbano	09	3,91	-	-	-	-	09
Técnico Fiscal Controle Urbano*	-	-	25	10,87	-	-	25
Técnico Fiscal de Abastecimento*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano*	-	-	32	13,91	-	-	32
TOTAL	95	41,30	135	58,70	-	-	230

* Cargo extinto quando vagar

1.2 CARGOS OCUPADOS QUE SERÃO EXTINTOS QUANDO VAGAREM

CARGOS	Atual
Técnico Fiscal Controle Urbano	25
Técnico Fiscal de Abastecimento	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano	32
TOTAL	135

1.3 PROPOSTA DE MUDANÇA DE NOMENCLATURA DE CARGOS

NOMENCLATURA ATUAL	NOVA NOMENCLATURA
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscal Municipal
Fiscal de Abastecimento	
Fiscal de Controle Urbano	
Fiscal de Transporte Urbano	

1.4 PROPOSTA DE EXPANSÃO DO QUADRO ATUAL

CARGOS	Atual	Proposto	Aumento
Fiscal Municipal	95	295	200



ANEXO 2 - TABELA DE CONVERSÃO DE CARGOS

ESTRUTURA ATUAL			NOVA ESTRUTURA			
GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGOS	Ambiente Especialidade	Grupo Ocupacional	Nível de Classificação	Cargos
1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1.1 Administração Fiscal de Abastecimento	Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Estratégico	D	Fiscal Municipal
	1.2 Administração Fiscal de Controle Urbano	Fiscal de Controle Urbano				
	1.3 Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscal de Higiene e Saúde Pública				
	1.4 Administração Fiscal de Obras Públicas	Fiscal de Obras Públicas				
	1.5 Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Fiscal de Transporte Urbano				
	1.6 Administração Fiscal de Abastecimento	Técnico Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Tático	B	T.F. Abastecimento*
	1.7 Administração Fiscal de Comércio Ambulante	Técnico Fiscal de Comércio Ambulante				T.F.Comércio Ambulante*
	1.8 Administração Fiscal de Controle Urbano	Técnico Fiscal de Controle Urbano				T. F. Controle Urbano*
	1.9 Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Técnico Fiscal de Higiene e Saúde Pública				T.F. Higiene e Saúde Pública*
	1.10 Administração Fiscal de Obras Públicas	Técnico Fiscal de Obras Públicas				T. F. Obras Públicas*
	1.11 Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Técnico Fiscal de Transporte Urbano				T. F. Transporte Urbano*

* Cargo extinto quando vagar

ANEXO 3 – ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS E SALÁRIOS



GRUPO OCUPACIONAL	CARGOS	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO A				NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO B				NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO C				NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D			
		ESTÁGIO DE CARREIRA				ESTÁGIO DE CARREIRA				ESTÁGIO DE CARREIRA				ESTÁGIO DE CARREIRA			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
ESTRATÉGICO	Fiscal Municipal																

ANEXO 4 - TABELA DE REQUISITOS PARA INGRESSO

AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

Grupo Ocupacional	Nível De Classificação	Cargo	Requisitos Para Ingresso
ESTRATÉGICO	D	Fiscal Municipal	Curso Superior Completo com Registro Profissional

7



ANEXO 5 - DESCRIÇÃO DE CARGOS

1.



I – AMBIENTE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO	II – GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO	ANO ELABORAÇÃO 2007
--	---	--------------------------------------

1 CARGO: FISCAL MUNICIPAL	1.1 NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D	1.2 EDUCAÇÃO FORMAL Curso de Graduação Completo e Registro Profissional	CBO:
--	---	--	-------------

2 Descrição Sumária:

Proceder à fiscalização das atividades inerentes ao domínio municipal conforme a legislação específica, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios técnicos, a fim de contribuir para a melhoria dos serviços de fiscalização do município.

3 Atribuições:**ABASTECIMENTO**

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando a otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em Lei; Decretos; Regulamentos ou Resoluções;
- Participar e colaborar em campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Programar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle da fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Executar outras tarefas correlatas.

CONTROLE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando a otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em Leis, Decretos, Regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Notificar obras, placas, letreiros, faixas;
- Executar outras tarefas correlatas.

HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando a otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em Leis, Decretos, Regulamentos ou Resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Exercer a fiscalização de todos os estabelecimentos comerciais, industriais e coletivos instalados no Município de Fortaleza;
- Fiscalizar, orientar e coordenar o Sistema de Higiene e Saúde Pública Municipal;
- Executar outras tarefas correlatas.

OBRAS PÚBLICAS

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando a otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em Leis, Decretos, Regulamentos ou Resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;



- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Fiscalizar o material destinado às construções do setor público do município;
- Esclarecer dúvidas sobre o andamento das atividades, prestando as informações necessárias a respeito das obras realizadas; administrar o andamento da obra, fazendo as necessárias correções técnicas, para assegurar a continuidade do trabalho;
- Fiscalizar obras ou serviços técnicos, tomando as medidas necessárias e providências cabíveis;
- Executar outras tarefas correlatas.

TRANSPORTE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando a otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em Leis, Decretos, Regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Executar outras tarefas correlatas.



ANEXO 6 – TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	ESTÁGIO DE CARREIRA	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
B TÁTICO		EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
	I	120
	II	120
	III	120
	IV	120
D ESTRATÉGICO		EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
	I	250
	II	250
	III	250
	IV	250

ANEXO 7 - TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	TITULAÇÃO EXIGIDA PELO CARGO	TÍTULO/CERTIFICADO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
B	Ensino Médio	Médio Profissionalizante	8%
		Graduação	10%
		Especialização	15%
		Mestrado	35%
D	Graduação	Especialização	15%
		Mestrado	35%
		Doutorado	45%

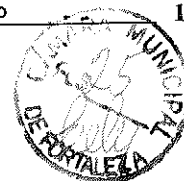
1



ANEXO 08 – MATRIZES SALARIAIS HIERÁQUICAS

180 HORAS

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	B			
	I	II	III	IV
1	420,00			
2	428,40	428,40		
3	436,97	436,97	436,97	
4	445,71	445,71	445,71	445,71
5	454,62	454,62	454,62	454,62
6	463,71	463,71	463,71	463,71
7	472,99	472,99	472,99	472,99
8	482,45	482,45	482,45	482,45
9	492,10	492,10	492,10	492,10
10	501,94	501,94	501,94	501,94
11	511,98	511,98	511,98	511,98
12	522,22	522,22	522,22	522,22
13	532,66	532,66	532,66	532,66
14	543,31	543,31	543,31	543,31
15	554,18	554,18	554,18	554,18
16	565,26	565,26	565,26	565,26
17	576,57	576,57	576,57	576,57
18	588,10	588,10	588,10	588,10
19	599,86	599,86	599,86	599,86
20	611,86	611,86	611,86	611,86
21	624,10	624,10	624,10	624,10
22	636,58	636,58	636,58	636,58
23	649,31	649,31	649,31	649,31
24		662,30	662,30	662,30
25			675,54	675,54
26				689,05



ANEXO 08 – MATRIZES SALARIAIS HIERÁQUICAS

180 HORAS

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	D			
	I	II	III	IV
1	750,00			
2	765,00	765,00		
3	780,30	780,30	780,30	
4	795,91	795,91	795,91	795,91
5	811,82	811,82	811,82	811,82
6	828,06	828,06	828,06	828,06
7	844,62	844,62	844,62	844,62
8	861,51	861,51	861,51	861,51
9	878,74	878,74	878,74	878,74
10	896,32	896,32	896,32	896,32
11	914,25	914,25	914,25	914,25
12	932,53	932,53	932,53	932,53
13	951,18	951,18	951,18	951,18
14	970,20	970,20	970,20	970,20
15	989,61	989,61	989,61	989,61
16	1.009,40	1.009,40	1.009,40	1.009,40
17	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59
18	1.050,18	1.050,18	1.050,18	1.050,18
19	1.071,18	1.071,18	1.071,18	1.071,18
20	1.092,61	1.092,61	1.092,61	1.092,61
21	1.114,46	1.114,46	1.114,46	1.114,46
22	1.136,75	1.136,75	1.136,75	1.136,75
23	1.159,48	1.159,48	1.159,48	1.159,48
24		1.182,67	1.182,67	1.182,67
25			1.206,33	1.206,33
26				1.230,45

Ao COGELEm

Rômulo Guilherme Leitão
Diretor Geral



Ao DELEG
PARA NUMERAÇÃO
E TRAMITAÇÃO
FORT. 13/12/2007

P/ Q. 135...

Antonio Cleiton S. Vieira
COORDENADOR GERAL LEGISLATIVO
CMF



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

EMENDA ADITIVA N. 002 /07

AO PROJETO DE LEI N. 0417/07 (Mensagem n. 0056/07)

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL
EM 18/DEZ/2007
PRESIDENTE

APROVADO EM 1ª DISCUSSÃO

FM 18/DEZ/2007 Adiciona um artigo, depois do art. 41 do Projeto
de Lei n. 0417/07, na forma que indica.
PRESIDENTE

Art. 1º Fica adicionado um artigo, depois do art. 41 do Projeto de Lei n. 0417/07, que passa a vigorar com a seguinte redação:

APROVADO EM 2ª DISCUSSÃO
EM 20/DEZ/2007
PRESIDENTE

"Art. **. O Município instituirá no prazo de 30 (trinta) dias da vigência desta Lei, através de Decreto, uma Comissão Técnica de Gestão e Acompanhamento deste PCCS, a qual coordenará os processos de Promoção, Progressão e Titulação, e encaminhará os resultados à Secretaria de Administração do Município, a quem caberá o poder de decisão. (AC)"

A COMISSÃO DE REDAÇÃO FINAL
EM 20/DEZ/2007
PRESIDENTE

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA,
EM 17 DE DEZEMBRO DE 2007.

TIN GOMES
Vereador

JUSTIFICATIVA

A presente emenda tem por objetivo criar uma Comissão de servidores para a finalidade de coordenar os processos de promoção, progressão e titulação dos servidores deste PCCS e encaminhá-los à SAM, como é de praxe em todos os PCCS votados nesta Casa.

Em razão da importância da matéria, acreditamos em sua aprovação pelo Plenário desta Casa Legislativa.

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA,
EM 17 DE DEZEMBRO DE 2007.

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
DESIGNO O VEREADOR TIN GOMES
COMO RELATOR
EM 18/12/07
Presidente

TIN GOMES
Vereador

DEP. LEGISLATIVO
EM 17/12/07
FUNÇÃO

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

PARECER Nº 1328 / 07

A Emenda nº 002/ 2007 ao Projeto de Lei 0417/2007

(Mensagem nº 0056/2007)

A ORDEM DO DIA
19 DE 2007
PRESIDENTE

A inclusa Emenda aditiva ao Projeto de Lei nº 0417/2007 (Mensagem 0056/2007), de tem como objetivo acrescentar dispositivo ao referido projeto de Lei.

Analisando o objeto da propositura não vislumbramos qualquer óbice de natureza constitucional ou infraconstitucional que possa se opor à iniciativa do legislador.

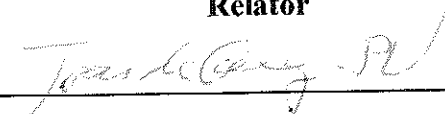
Pelas razões acima alinhadas opinamos pela **ADMISSIBILIDADE** da emenda em comento.

Este é o nosso parecer, s.m.j.

SALA DAS SESSÕES DAS COMISSÕES PERMANENTES DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA, EM 18 DE DEZEMBRO DE 2007.



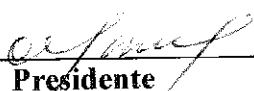
Relator



Relator



Relator



Presidente



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

EMENDA ADITIVA N. 003 /07

AO PROJETO DE LEI N. 0417/07 (Mensagem n. 0056/07)

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL
EM 1-8 DEZ/2007
PRESIDENTE

APROVADO EM 1ª DISCUSSÃO

FM 1-8 DEZ/2007

PRESIDENTE

Adiciona o § 6º ao art. 45 do Projeto de Lei n. 0417/07, na forma que indica.

Art. 1º Fica adicionado o § 6º ao art. 45 do Projeto de Lei n. 0417/07, que passa a vigorar com a seguinte redação:

APROVADO EM 2ª DISCUSSÃO
EM 20 DEZ/2007
PRESIDENTE

"Art. 45.

§ 6º Os processos judiciais, transitados em julgado, em favor dos servidores públicos constantes desta lei, ensejarão direitos adquiridos imediatos. (AC)"

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA,
EM 17 DE DEZEMBRO DE 2007.

A COMISSÃO DE REDAÇÃO FINAL
EM 20 DEZ/2007
PRESIDENTE

TIN GOMES
Vereador

JUSTIFICATIVA

A presente emenda tem por objetivo garantir que os servidores fiscais que tenham processos, cujas decisões transitam em julgado, tenham imediatamente incorporados à sua remuneração, o decido no referido processo, sem a possível postergação de implantação.

Em razão da importância da matéria, acreditamos em sua aprovação pelo Plenário desta Casa Legislativa.

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA,
EM 17 DE DEZEMBRO DE 2007.

TIN GOMES
Vereador

COMISSÃO DE	Legislação
DESIGNO DO VEREADOR	Dr. Tin Gomes
RELATOR	
Em 12/12/07	

DEP. LEGISLATIVO
EM 17 DEZ/2007
FUNÇÃO

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

PARECER Nº 1329 / 07

A Emenda nº 003/ 2007 ao Projeto de Lei 0417/2007

(Mensagem nº 0056/2007)

A ORDEM DO DIA

19 DEZ 2007
PRESIDENTE

A inclusa Emenda aditiva ao Projeto de Lei 0417/2007 (Mensagem 0056/2007), de tem como objetivo acrescentar dispositivo ao referido projeto de Lei.

Analisando o objeto da propositura não vislumbramos qualquer óbice de natureza constitucional ou infraconstitucional que possa se opor à iniciativa do legislador.

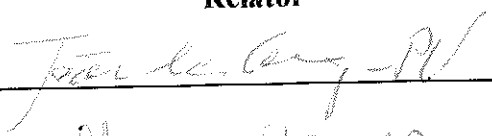
Pelas razões acima alinhadas opinamos pela **ADMISSIBILIDADE** da emenda em comento.

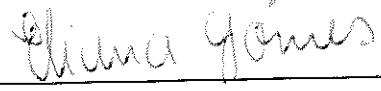
Este é o nosso parecer, s.m.j.

SALA DAS SESSÕES DAS COMISSÕES PERMANENTES DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA, EM 18 DE Dezembro DE 2007.



Relator







Presidente



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

EMENDA ADITIVA Nº 005 /2007 ao Projeto de Lei nº 0417/2007 (Mensagem 0056/07).

APROVADO EM 2ª DISCUSSÃO

EM 20 DEZ/2007

PRESIDENTE

A COMISSÃO DE REDAÇÃO FINAL

EM 20 DEZ/2007

PRESIDENTE

"Acresce dispositivos ao Projeto de Lei nº 0417/07, que dispõe sobre o PCCS do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização".

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVA:

Art. 1º. Fica acrescido o seguinte Anexo 09 ao projeto de lei 0417/07:

Anexo 09 – Matriz Salarial Especial a ser extinta quando vagar

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	B Especial			
	I	II	III	IV
1	550,00			
2	561,00	561,00		
3	572,22	572,22	572,22	
4	583,66	583,66	583,66	583,66
5	595,34	595,34	595,34	595,34
6	607,24	607,24	607,24	607,24
7	619,39	619,39	619,39	619,39
8	631,78	631,78	631,78	631,78
9	644,41	644,41	644,41	644,41
10	657,30	657,30	657,30	657,30
11	670,45	670,45	670,45	670,45
12	683,86	683,86	683,86	683,86
13	697,53	697,53	697,53	697,53
14	711,48	711,48	711,48	711,48
15	725,71	725,71	725,71	725,71
16	740,23	740,23	740,23	740,23
17	755,03	755,03	755,03	755,03
18	770,13	770,13	770,13	770,13
19	785,54	785,54	785,54	785,54
20	801,25	801,25	801,25	801,25
21	817,27	817,27	817,27	817,27
22	833,62	833,62	833,62	833,62
23	850,29	850,29	850,29	850,29
24		867,29	867,29	867,29
25			884,64	884,64
26				902,33

DEP. LEGISLATIVO

EM 20/12/10 + 3509 N.º 06/M/10

FUNCIONARIO



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

Art. 2º Fica acrescido o seguinte artigo ao Projeto de Lei 0417/2007:

Art. Os servidores que estiverem no exercício do cargo/função Técnico Fiscal, que concluíram até a data da publicação desta Lei o curso de técnico em fiscalização, serão enquadrados especialmente na matriz salarial hierárquica disposta no Anexo 09.

§ 1º. Respeitado o princípio constitucional da não-transformação de cargos, o servidor permanecerá no cargo ou função atualmente ocupado, sendo o referido enquadramento apenas um ajuste financeiro concedido em razão da melhoria de sua qualificação profissional.

§ 2º. O enquadramento na referida matriz salarial hierárquica obedecerá às regras definidas no enquadramento desta Lei.

§ 3º. Asseguram-se aos servidores abrangidos por este artigo todos os direitos constantes deste Plano, bem como os futuros reajustes vencimentais e os demais benefícios que porventura venham a ser instituídos em decorrência da modificação deste Plano e que digam respeito ao cargo/função ocupado pelo servidor.

§ 4º A matriz salarial hierárquica especial do Anexo 09 somente se aplica aos servidores nela especialmente enquadrados e deverá ser extinta quando os cargos ocupados pelos referidos servidores vagarem.

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA, EM
20 DE dezembro DE 2007.

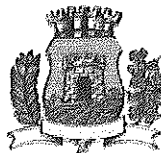
Ver. Didi Mangueira

Ver. Guilherme Sampaio

JUSTIFICATIVA

A presente proposição visa atender expectativa de vários servidores. Negociação com a categoria.

Chris Rodrigues - PHS



Câmara Municipal de Fortaleza

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

PARECER Nº 1314 / 07

AO PROJETO DE LEI 0417/2007

(MENSAGEM Nº 0056 / 2007)

A ORDEM DO DIA

1/9 DEZ/2007

PRESIDENTE

Trata-se de parecer ao Projeto de Lei apresentado pela Exma. Sra. Prefeita de Fortaleza, Luizianne de Oliveira Lins, através da Mensagem nº 0056/2007, que: *"Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização e dá outras providências"*.

A iniciativa da Exma. Prefeita **não contraria preceitos constantes na Constituição Federal, Estadual ou Lei Orgânica Municipal**, estando ainda de acordo com o que preceitua o Art. 46, §1º da L.O.M.

Assim sendo, verificado que a propositura em análise não conflita com os princípios constitucionais vigentes, **opinamos pela ADMISSIBILIDADE da propositura.**

Este é o nosso parecer, s.m.j.

SALA DAS SESSÕES DAS COMISSÕES PERMANENTES DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA, EM 14 DE Dezembro DE 2007.

Relator

Presidente



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA
DIVISÃO DE APOIO AO PLENÁRIO
VOTAÇÃO

20/12/07

Descrição:

P.L. 417/07 - M.P. 050/07

VEREADOR	SIM	NÃO	ABST.
ADDLER PINHEIRO	X		
ADELMO MARTINS	X		
AGEU COSTA	X		
ALRI NOGUEIRA			
CARLOS MESQUITA			
CARLOS SANTANA	X		
CARLOS SIDOU	X		
CASIMIRO NETO	X		
CHICO RODRIGUES			
DÉBORA SOFT	X		
ELIANA GOMES	X		
ELIEZER MOREIRA	X		
ELSON DAMASCENO			
FCO MANGUEIRA	X		
FÁTIMA LEITE	X		
GELSON FERRAZ	X		
GLAUBER LACERDA			
GUILHERME SAMPAIO			
HELDER COUTO	X		
IDALMIR FEITOSA	X		
IRAGUASSÚ TEIXEIRA			
JAIME CAVALCANTE	X		
JORGE VIEIRA			
JOSÉ CARLOS	X		
JOSÉ DO CARMO	X		
JOSÉ MARIA PONTES	X		
JOÃO BATISTA	X		
JOÃO DA CRUZ	X		
LUCIRAM GIRÃO	X		
MACHADINHO NETO			
MAGALY MARQUES			
MÁRCIO LOPES	X		
MÁRIO HÉLIO	X		
NELBA FORTALEZA			
PAULO MINDÉLLO			
ROGÉRIO PINHEIRO	X		
SALMITO FILHO	X		
TEREZINHA DE JESUS	X		
TIN GOMES			
WALTER CAVALCANTE	X		
WILLAME CORREIA			
TOTAL	27		

APROVADO
EM: 20/DEZ/2007
PRESIDENTE



COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

**A COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL DÁ A SEGUINTE
REDAÇÃO FINAL AO PROJETO DE LEI N. 0417/2007.**

A ORDEM DO DIA

25/04/2007
PRESIDENTE

APPROVADO
EM 29/04/2007
PRESIDENTE

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários tem como princípios e diretrizes básicas:

I – investidura no cargo de provimento efetivo, exclusivamente para portadores de curso de graduação, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II – estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;

III – organização dos cargos/funções e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional do Município de Fortaleza;

IV – avaliação de desempenho funcional dos servidores que integram este ambiente de especialidade para o aperfeiçoamento destes, realizada mediante critérios objetivos.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS



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

I – Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e os vencimentos dos servidores do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, titulares de cargos ou funções que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão;

II – Ambiente de Especialidade Fiscalização: área de atuação específica do servidor estatutário responsável pela ação de fiscalização dos serviços de higiene pública, controle urbano e meio ambiente, organizada a partir das especificidades das atividades de fiscalização e das necessidades de administração do Município;

III – Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos/funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados;

IV – Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento;

V – Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

VI – Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor. Para este plano, a função tem a característica de ser extinta ao vagar;

VII – Nível de Classificação: conjunto de cargos ou funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade;

VIII – Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento, em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ou função ocupado;

IX – Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do grupo ocupacional, cargo/função, nível de classificação e estágio de carreira;

X – Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º O quadro de pessoal efetivo da Administração Direta do Município de Fortaleza, que integra o ambiente de especialidade Fiscalização, fica composto



pelos cargos descritos no Anexo 01, organizado em carreiras e estruturado em 2 (duas) partes:

I – parte permanente: composta de cargos de carreira, de provimento efetivo, criados e quantificados por lei, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões;

II – parte especial: composta de funções a serem extintas quando vagarem, restrita às ocupadas por servidores do Município na data da vigência da Lei Complementar n. 02, de 17 de setembro de 1990.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 5º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, resultante da aplicação das diretrizes e conceitos estabelecidos nesta Lei, fica estruturado em 2 (dois) grupos ocupacionais, 2 (dois) níveis de classificação e 4 (quatro) estágios de carreira.

§ 1º A distribuição dos cargos/funções deverá obedecer à nova estrutura, conforme Anexos 02 e 03.

§ 2º Os cargos/funções na nova estrutura de carreira estão distribuídos conforme os seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades:

a) Tático: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessário formação do ensino médio, técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada, tendo a característica de ser extinto ao vagar;

b) Estratégico: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de alta complexidade, caracterizadas por campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso superior, com registro no conselho competente, quando a legislação assim exigir. Tem atuação voltada para fiscalização.

Art. 6º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, estabelece as novas regras para:

I – Ingresso na Carreira;

II – Jornada de Trabalho;

III – Formas de Desenvolvimento;

IV – Incentivo;



- V – Remuneração;
- VI – Matrizes Salariais;
- VII – Enquadramento;
- VIII – Disposições Finais e Transitórias.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei n. 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, são os previstos no Anexo 04 desta Lei.

Art. 8º A partir da vigência deste PCCS, o provimento dos cargos do ambiente de especialidade Fiscalização dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial, no primeiro nível de classificação e no primeiro estágio de carreira, do respectivo grupo ocupacional, seguindo os perfis de cargos existentes no Anexo 05 desta Lei.

Art. 9º Compete à Secretaria de Administração do Município tomar as providências para a integração do servidor admitido, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional dos servidores que pertencem ao ambiente de especialidade Fiscalização.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A jornada de trabalho para o ambiente de especialidade Fiscalização será de 180 (cento e oitenta) horas por mês, sendo a jornada semanal de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º Os servidores poderão cumprir carga horária inferior ou superior à indicada no *caput* desde artigo, obedecendo aos limites mínimo de 4 (quatro) e máximo de 8 (oito) horas diárias, desde que haja interesse da Administração, necessidade do serviço e aquiescência do servidor.

§ 2º Nos casos previstos no parágrafo anterior, a redução ou o acréscimo das horas trabalhadas serão pagos como horas normais.



§ 3º O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento básico do servidor.

§ 4º A definição da jornada de trabalho de que trata o §1º deste artigo deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município.

§ 5º A forma de aplicação do disposto no *caput* e seus parágrafos será regulamentada através de decreto do Poder Executivo.

Art. 11. A jornada de trabalho definida no art. 10 desta Lei poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, visando a atender a necessidade de funcionamento do serviço público municipal, devendo ser aprovada pelo Secretário Municipal de Administração.

CAPÍTULO VII

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por:

I – promoção por capacitação;

II – progressão por tempo de serviço.

Art. 13. Não se beneficiarão dos processos de promoção por capacitação e progressão por tempo de serviço, os ocupantes dos cargos/funções que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses:

I – tiver incorrido em mais de 5 (cinco) faltas ao trabalho durante o período de 12 (doze) meses;

II – tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa.

Seção I

Promoção por Capacitação

Art. 14. A promoção por capacitação é a mudança do estágio de carreira e do padrão de vencimento, permanecendo o servidor, entretanto, no mesmo nível de classificação e no mesmo cargo/função ocupado anteriormente.

Art. 15. A mudança do estágio de carreira para outro imediatamente superior dar-se-á mediante a obtenção pelo servidor de certificação em cursos, congressos, seminários e afins em áreas correlatas ao seu cargo/função, grupo ocupacional, nível de classificação, respeitada a carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo 06, e o interstício de 36 (trinta e seis) meses entre uma promoção e outra.



V – Remuneração;

VI – Matrizes Salariais;

VII – Enquadramento;

VIII – Disposições Finais e Transitórias.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei n. 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Fiscalização, são os previstos no Anexo 04 desta Lei.

Art. 8º A partir da vigência deste PCCS, o provimento dos cargos do ambiente de especialidade Fiscalização dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial, no primeiro nível de classificação e no primeiro estágio de carreira, do respectivo grupo ocupacional, seguindo os perfis de cargos existentes no Anexo 05 desta Lei.

Art. 9º Compete à Secretaria de Administração do Município tomar as providências para a integração do servidor admitido, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional dos servidores que pertencem ao ambiente de especialidade Fiscalização.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A jornada de trabalho para o ambiente de especialidade Fiscalização será de 180 (cento e oitenta) horas por mês, sendo a jornada semanal de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º Os servidores poderão cumprir carga horária inferior ou superior à indicada no *caput* deste artigo, obedecendo aos limites mínimo de 4 (quatro) e máximo de 8 (oito) horas diárias, desde que haja interesse da Administração, necessidade do serviço e aquiescência do servidor.

§ 2º Nos casos previstos no parágrafo anterior, a redução ou o acréscimo das horas trabalhadas serão pagos como horas normais.



§ 1º Para efeito da promoção prevista no *caput* deste artigo, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos, congressos, seminários e afins, desde que tenham sido concluídos posteriormente a janeiro de 2002.

§ 2º A carga horária mínima para cada curso e seminário é de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos realizados diretamente pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima é de 20 (vinte) horas.

§ 3º Para todos os efeitos, os certificados de que trata o *caput* só podem ser apresentados uma única vez.

§ 4º O servidor que fizer jus a esta forma de promoção será posicionado no estágio de carreira subsequente à posição ocupada, no mesmo nível de classificação, mantendo a mesma referência que ocupava anteriormente.

§ 5º Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Art. 16. A primeira promoção por capacitação ocorrerá 12 (doze) meses após a sanção desta Lei, na conformidade do que dispõe esta Lei, em Capítulo XI, "Do Enquadramento".

Parágrafo único. Após a primeira promoção, somente serão aceitos os certificados, e suas respectivas cargas horárias, dos cursos realizados entre o período de uma promoção e outra. A carga horária dos cursos permanecem sendo as definidas no Anexo 06 desta Lei.

Seção II

Progressão por Tempo de Serviço

Art. 17. A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para o imediatamente superior, dentro do mesmo nível de classificação e estágio de carreira a que pertence.

Parágrafo único. Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Art. 18. Haverá progressão por tempo de serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase do enquadramento deste plano.

Art. 19. Para concessão desta forma de progressão, será levado em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza.

Art. 20. Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do servidor sem afastamento do cargo/função, salvo os casos previstos no art. 45 da Lei n. 6.794/90, bem como para exercer mandato em entidades de representação sindical e as demais exceções previstas em lei.



CAPÍTULO VIII

DOS INCENTIVOS E GRATIFICAÇÕES

Art. 21. A qualificação dos servidores do ambiente de especialidade Fiscalização, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados será estimulada através da concessão dos seguintes incentivos:

I – Incentivo de Titulação;

II – Incentivo de Desempenho.

Seção I

Do Incentivo de Titulação

Art. 22. O incentivo de titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o ambiente de especialidade e o grupo ocupacional do cargo/função ao qual pertença.

§ 1º Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, conforme Anexo 07.

§ 2º O incentivo de titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o período de percepção do benefício seja igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§ 3º Os cursos de graduação e pós-graduação para fins de concessão do incentivo de titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

Art. 23. Para todos os efeitos os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez.

Art. 24. Os percentuais de incentivo de titulação previstos no Anexo 07 não são acumuláveis entre si.

Art. 25. A regra de implantação do incentivo de titulação obedecerá aos seguintes critérios:

I – em 2008 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade;

II – em 2009 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 30 (trinta) e 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

III – em 2010 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem entre 21 (vinte e um) e 30 (trinta) anos de idade;



IV – em 2011 será concedido o incentivo de titulação aos servidores que, no mês de implantação, possuírem 21 (vinte e um) ou menos anos de idade.

§ 1º Finalizada a etapa de implantação do incentivo de titulação em 2011, o mesmo passará a ser automaticamente concedido ao servidor, conforme art. 22 e seus respectivos parágrafos; e arts. 23 e 24 desta Lei e Anexo 07.

§ 2º Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Seção II

Da Gratificação de Desempenho

Art. 26. Será criado um programa de avaliação de desempenho, exclusivamente focado no desempenho dos servidores que integram o ambiente de especialidade Fiscalização, o qual deverá ser regulamentado no prazo de até 9 (nove) meses, por ato do Poder Executivo, após a implantação do Programa de Fiscalização Integrada.

Art. 27. O programa de avaliação de desempenho referido no artigo anterior consiste em um processo de análise do desempenho do servidor, o qual deverá ser realizado mediante critérios objetivos.

Art. 28. O programa de avaliação de desempenho para o ambiente de especialidade Fiscalização será realizado para fins de concessão de incentivo de desempenho com a denominação de Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE) tendo como característica o processo participativo.

Art. 29. O incentivo de desempenho a ser percebido pelos servidores constituirá vantagem incorporável à aposentadoria e será pago de forma variável e trimestral.

§ 1º A referida incorporação à aposentadoria e pensão está condicionada à percepção do benefício por um período igual ou maior do que 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§ 2º Para fins de incorporação à aposentadoria ou pensão será considerada a média dos valores percebidos nos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data da aposentadoria ou da pensão.

CAPÍTULO IX

DA REMUNERAÇÃO

Art. 30. A composição da remuneração dos servidores abrangidos por este PCCS dar-se-á da seguinte forma:

I – vencimento básico;



II – incentivo de titulação;

III – incentivo de desempenho (GEFAE);

IV – vantagens pecuniárias previstas em legislação específica.

Art. 31. O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e estágio de carreira ocupado pelo servidor.

Art. 32. As matrizes salariais hierárquicas com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas no Anexo 08 desta Lei, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte.

Art. 33. As vantagens pecuniárias são aquelas previstas no Estatuto do Servidor do Município (Lei n. 6.794/90 e suas alterações posteriores) e legislações específicas do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO X

DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 34. A matriz salarial hierárquica dos cargos/funções definidas nesta Lei, estruturadas na forma do Anexo 08, tem a seguinte composição:

- a) 2 (dois) níveis de classificação;
- b) 2 (dois) estágios de carreira;
- c) 26 (vinte e seis) padrões de vencimento;
- d) 23 (vinte e três) referências.

Art. 35. O nível de classificação, que compreende um conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, é estruturado sob os requisitos de escolaridade da seguinte forma:

I – Nível de Classificação B: ensino médio completo;

II – Nível de Classificação D: curso completo de graduação com registro profissional, quando a lei assim o exigir.

Parágrafo único. O nível de classificação B da atual estrutura de cargos/funções do ambiente de especialidade Fiscalização servirá somente como parâmetro de enquadramento dos servidores em exercício, não se fazendo mais requisito, a partir da data de publicação desta lei, para ingresso dos novos servidores.

Art. 36. O estágio de carreira identifica e agrupa os servidores do mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinado nível de classificação.



Parágrafo único. Cada estágio de carreira contém 23 (vinte e três) referências. Cada nível de classificação compreende 4 (quatro) estágios de carreira.

CAPÍTULO XI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 37. O enquadramento do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, no nível de classificação, no padrão de vencimento, cargo/função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei, considerando ainda o tempo de serviço no Município.

Parágrafo único. Para efeito da contagem de tempo de serviço de que trata o *caput* deste artigo serão arredondadas para 1 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses.

Art. 38 O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento no PCCS será considerado da data de admissão do servidor no Serviço Público do Município de Fortaleza até 30 de novembro de 2007.

Art. 39. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

Art. 40. O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em 2 (duas) fases:

Fase I – Ocorrerá 1 (um) mês após a sanção do Plano de Cargos, Carreiras e Salários pelo Poder Executivo, sendo:

a) enquadramento no ambiente de especialidade, grupo ocupacional, cargo/função de acordo com a tabela de conversão de cargos e da estrutura do PCCS, conforme Anexos 02 e 03;

b) enquadramento no nível de classificação correspondente ao cargo e no estágio de carreira inicial, coluna I;

c) exclusivamente para os técnicos fiscais, nível de classificação B, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios:

1. para cada 5 (cinco) anos de serviço, o deslocamento de 1 (uma) referência na tabela salarial vigente em outubro de 2007;

2. do resultado da operação acima somente serão considerados os números inteiros;

3. incorporação dos valores dos abonos e complemento salarial percebido em novembro de 2007 ao vencimento básico, quando este for o caso;



4. o resultado dos itens 1 e 3 será o valor de referência para o enquadramento por aproximação salarial na nova matriz salarial hierárquica. Para tanto, identifica-se o valor do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor;

a) exclusivamente para fiscais, nível de classificação D, enquadramento no padrão de vencimento, considerando os seguintes critérios:

1. não será contado o tempo de serviço para fins de enquadramento na nova tabela salarial;

2. o salário percebido em novembro de 2007 será o valor de referência de enquadramento;

3. o enquadramento na nova matriz salarial hierárquica será por aproximação salarial, ou seja, identifica-se o valor do vencimento base igual ou superior mais aproximado do valor de referência de enquadramento, sendo este o novo vencimento básico do servidor.

§ 1º Será incorporado parcela do valor de complementação salarial judicial, quando for o caso, para fins de enquadramento, consistente na diferença entre a soma das verbas remuneratórias devidas com o novo plano e as verbas remuneratórias de novembro de 2007.

§ 2º Na hipótese de quaisquer dos enquadramentos resultarem ao servidor posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao percebido no mês de novembro de 2007, será pago para composição de remuneração Diferença de Ajuste de Plano de cargos, carreiras e salários (DAP).

§ 3º Nos casos em que houver necessidade de DAP (Diferença de Ajuste de Plano) será garantido o reajuste desta parcela no mesmo percentual e na mesma data dos reajustes concedidos aos servidores do Poder Executivo Municipal.

Fase II – Dar-se-á em 12 (doze) meses após a primeira fase do enquadramento, considerando os certificados obtidos em cursos de capacitação realizados a partir de janeiro de 2002.

Parágrafo único. Após a primeira fase do enquadramento, o servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecido e/ou credenciado pelo Município.

Art. 41. O enquadramento dos servidores no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários será automático, podendo os mesmos manifestarem-se formalmente pela opção do não-enquadramento, caso em que permanecerão no sistema de remuneração da legislação anterior.

Parágrafo único. A manifestação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser efetivada no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 42. O Município instituirá no prazo de 30 (trinta) dias da vigência desta Lei, através de decreto, uma Comissão Técnica de Gestão e Acompanhamento deste



PCCS, a qual coordenará os processos de promoção, progressão e titulação, e encaminhará os resultados à Secretaria de Administração do Município, a quem caberá o poder de decisão.

Art. 43. Os servidores que estiverem no exercício do cargo/função Técnico Fiscal, que concluíram até a data da publicação desta Lei o curso de técnico em fiscalização, serão enquadrados especialmente na matriz salarial hierárquica disposta no Anexo 09.

§ 1º Respeitado o princípio constitucional da não-transformação de cargos, o servidor permanecerá no cargo ou função atualmente ocupado, sendo o referido enquadramento apenas um ajuste financeiro concedido em razão da melhoria de sua qualificação profissional.

§ 2º O enquadramento na referida matriz salarial hierárquica obedecerá às regras definidas no enquadramento desta Lei.

§ 3º Asseguram-se aos servidores abrangidos por este artigo todos os direitos constantes deste plano, bem como os futuros reajustes vencimentais e os demais benefícios que porventura venham a ser instituídos em decorrência da modificação deste plano, e que digam respeito ao cargo/função ocupado pelo servidor.

§ 4º A matriz salarial hierárquica especial do Anexo 09 somente se aplica aos servidores nela especialmente enquadrados e deverá ser extinta quando os cargos ocupados pelos referidos servidores vagarem.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria de Administração do Município (SAM), até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento no Diário Oficial do Município (D.O.M.)

Parágrafo único. Fica assegurado àqueles que não optarem pelo enquadramento de que trata este artigo o reajuste de seus vencimentos nos mesmos percentuais e data em que se verificar o reajuste geral dos servidores do Poder Executivo.

Art. 45. Aos aposentados e pensionistas do ambiente especialidade Fiscalização serão asseguradas, quando já lhes forem atribuídas, as seguintes vantagens decorrentes da aplicação desta Lei:

I – nova classificação do vencimento básico na matriz salarial hierárquica, para fins de enquadramento;

II – todas as vantagens financeiras incidentes sobre o novo vencimento básico.



Art. 48. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários obedecerá, exclusivamente, às normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo, para nenhum efeito, às normas definidas em planos, reclassificações e enquadramentos anteriores.

Art. 49. As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do órgão, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 50. À exceção das situações previstas no corpo do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas todas as disposições em contrário.

SALA DAS COMISSÕES PERMANENTES DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA, EM 26 DE Dezembro DE 2007.

João da Silva

Alana Gomes

Presidente



PCCS – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS
PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA

ANEXOS

AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO



ANEXO 01 – DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES NO AMBIENTE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

1.1 QUADRO ATUAL

CARGOS	ESTRATÉGICO		TÁTICO		OPERACIONAL		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	20	8,7	-	-	-	-	20
Fiscal de Abastecimento	06	2,61	-	-	-	-	06
Fiscal de Controle Urbano	60	26,09	-	-	-	-	60
Fiscal de Transporte Urbano	09	3,91	-	-	-	-	09
Técnico Fiscal Controle Urbano*	-	-	25	10,87	-	-	25
Técnico Fiscal de Abastecimento*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante*	-	-	11	4,78	-	-	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas*	-	-	28	12,17	-	-	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano*	-	-	32	13,91	-	-	32
TOTAL	95	41,30	135	58,70	-	-	230

* Cargo extinto quando vagar

1.2 CARGOS OCUPADOS QUE SERÃO EXTINTOS QUANDO VAGAREM

CARGOS	Atual
Técnico Fiscal Controle Urbano	25
Técnico Fiscal de Abastecimento	11
Técnico Fiscal de Comércio Ambulante	11
Técnico Fiscal de Higiene e Saúde	28
Técnico Fiscal de Obras Públicas	28
Técnico Fiscal de Transporte Urbano	32
TOTAL	135

1.3 PROPOSTA DE MUDANÇA DE NOMENCLATURA DE CARGOS

NOMENCLATURA ATUAL	NOVA NOMENCLATURA
Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscal Municipal
Fiscal de Abastecimento	
Fiscal de Controle Urbano	
Fiscal de Transporte Urbano	

1.4 PROPOSTA DE EXPANSÃO DO QUADRO ATUAL

CARGOS	Atual	Proposto	Aumento
Fiscal Municipal	95	295	200



ANEXO 02 - TABELA DE CONVERSÃO DE CARGOS

ESTRUTURA ATUAL			NOVA ESTRUTURA			
GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGOS	Ambiente Especialidade	Grupo Ocupacional	Nível de Classificação	Cargos
1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1.1 Administração Fiscal de Abastecimento	Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Estratégico	D	Fiscais Municipais
	1.2 Administração Fiscal de Controle Urbano	Fiscal de Controle Urbano				
	1.3 Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Fiscais de Higiene e Saúde Pública				
	1.4 Administração Fiscal de Obras Públicas	Fiscal de Obras Públicas				
	1.5 Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Fiscal de Transporte Urbano				
	1.6 Administração Fiscal de Abastecimento	Técnico Fiscal de Abastecimento	Fiscalização	Tático	B	T. F. Abastecimento*
	1.7 Administração Fiscal de Comércio Ambulante	Técnico Fiscal de Comércio Ambulante				T. F. Comércio Ambulante*
	1.8 Administração Fiscal de Controle Urbano	Técnico Fiscal de Controle Urbano				T. F. Controle Urbano*
	1.9 Administração Fiscal de Higiene e Saúde Pública	Técnico Fiscal de Higiene e Saúde Pública				T. F. Higiene e Saúde Pública*
	1.10 Administração Fiscal de Obras Públicas	Técnico Fiscal de Obras Públicas				T. F. Obras Públicas*
	1.11 Administração Fiscal de Transportes Urbanos	Técnico Fiscal de Transporte Urbano				T. F. Transporte Urbano*

* Cargo extinto quando vagar



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA
COORDENADORIA DA SALA DAS COMISSÕES TÉCNICAS

ANEXO 03 – ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS E SALÁRIOS

GRUPO OCUPACIONAL	CARGOS	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO		NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO		NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO		NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO		NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				
		A		B		C		D		E				
		ESTÁGIO DE CARREIRA		ESTÁGIO DE CARREIRA		ESTÁGIO DE CARREIRA		ESTÁGIO DE CARREIRA		ESTÁGIO DE CARREIRA				
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
ESTRATÉGICO	Fiscal Municipal													

ANEXO 04 - TABELA DE REQUISITOS PARA INGRESSO

AMBIENTE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO

Grupo Ocupacional	Nível De Classificação	Cargo	Requisitos Para Ingresso
ESTRATÉGICO	D	Fiscal Municipal	Curso de Graduação Completo com Registro Profissional



ANEXO 05 - DESCRIÇÃO DE CARGOS



I – AMBIENTE DE ESPECIALIDADE FISCALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO	II – GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO	ANO ELABORAÇÃO 2007
--	---	--------------------------------------

1 CARGO: FISCAL MUNICIPAL	1.1 NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D	1.2 EDUCAÇÃO FORMAL Curso de Graduação Completo e Registro Profissional	CBO:
--	---	--	-------------

2 Descrição Sumária:

Proceder à fiscalização das atividades inerentes ao domínio municipal conforme a legislação específica, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios, sob orientação técnica, computando dados e elaborando relatórios técnicos, a fim de contribuir para a melhoria dos serviços de fiscalização do município.

3 Atribuições:

ABASTECIMENTO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, Decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar em campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Programar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle da fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Executar outras tarefas correlatas.

CONTROLE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Notificar obras, placas, letreiros, faixas;
- Executar outras tarefas correlatas.

HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Exercer a fiscalização de todos os estabelecimentos comerciais, industriais e coletivos instalados no Município de Fortaleza;
- Fiscalizar, orientar e coordenar o Sistema de Higiene e Saúde Pública Municipal;
- Executar outras tarefas correlatas.

OBRAS PÚBLICAS

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar, impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;



- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Fiscalizar o material destinado às construções do setor público do município;
- Esclarecer dúvidas sobre o andamento das atividades, prestando as informações necessárias a respeito das obras realizadas; administrar o andamento da obra, fazendo as necessárias correções técnicas, para assegurar a continuidade do trabalho;
- Fiscalizar obras ou serviços técnicos, tomando as medidas necessárias e providências cabíveis;
- Executar outras tarefas correlatas.

TRANSPORTE URBANO

- Promover estudos de novas técnicas operacionais, visando à otimização e adequação do sistema de fiscalização;
- Supervisionar a aplicação da legislação;
- Aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções;
- Participar e colaborar com campanhas educativas, em sua área de atuação;
- Participar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência;
- Preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica;
- Preparar mapa de controle de fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas;
- Adotar as medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes;
- Executar outras tarefas correlatas.



ANEXO 06 – TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	ESTÁGIO DE CARREIRA	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
B TÁTICO		EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
	I	120
	II	120
	III	120
	IV	120
D ESTRATÉGICO		EXIGÊNCIA MÍNIMA DO CARGO
	I	250
	II	250
	III	250
	IV	250

ANEXO 07 - TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	TITULAÇÃO EXIGIDA PELO CARGO	TÍTULO/CERTIFICADO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
B	Ensino Médio	Médio Profissionalizante	8%
		Graduação	10%
		Especialização	15%
		Mestrado	35%
D	Graduação	Especialização	15%
		Mestrado	35%
		Doutorado	45%



ANEXO 08 – MATRIZES SALARIAIS HIERÁQUICAS

180 HORAS

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	B			
	I	II	III	IV
1	420,00			
2	428,40	428,40		
3	436,97	436,97	436,97	
4	445,71	445,71	445,71	445,71
5	454,62	454,62	454,62	454,62
6	463,71	463,71	463,71	463,71
7	472,99	472,99	472,99	472,99
8	482,45	482,45	482,45	482,45
9	492,10	492,10	492,10	492,10
10	501,94	501,94	501,94	501,94
11	511,98	511,98	511,98	511,98
12	522,22	522,22	522,22	522,22
13	532,66	532,66	532,66	532,66
14	543,31	543,31	543,31	543,31
15	554,18	554,18	554,18	554,18
16	565,26	565,26	565,26	565,26
17	576,57	576,57	576,57	576,57
18	588,10	588,10	588,10	588,10
19	599,86	599,86	599,86	599,86
20	611,86	611,86	611,86	611,86
21	624,10	624,10	624,10	624,10
22	636,58	636,58	636,58	636,58
23	649,31	649,31	649,31	649,31
24		662,30	662,30	662,30
25			675,54	675,54
26				689,05



ANEXO 08 – MATRIZES SALARIAIS HIERÁQUICAS (continuação)

180 HORAS

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	D			
	I	II	III	IV
1	750,00			
2	765,00	765,00		
3	780,30	780,30	780,30	
4	795,91	795,91	795,91	795,91
5	811,82	811,82	811,82	811,82
6	828,06	828,06	828,06	828,06
7	844,62	844,62	844,62	844,62
8	861,51	861,51	861,51	861,51
9	878,74	878,74	878,74	878,74
10	896,32	896,32	896,32	896,32
11	914,25	914,25	914,25	914,25
12	932,53	932,53	932,53	932,53
13	951,18	951,18	951,18	951,18
14	970,20	970,20	970,20	970,20
15	989,61	989,61	989,61	989,61
16	1.009,40	1.009,40	1.009,40	1.009,40
17	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59
18	1.050,18	1.050,18	1.050,18	1.050,18
19	1.071,18	1.071,18	1.071,18	1.071,18
20	1.092,61	1.092,61	1.092,61	1.092,61
21	1.114,46	1.114,46	1.114,46	1.114,46
22	1.136,75	1.136,75	1.136,75	1.136,75
23	1.159,48	1.159,48	1.159,48	1.159,48
24		1.182,67	1.182,67	1.182,67
25			1.206,33	1.206,33
26				1.230,45



ANEXO 09 – MATRIZ SALARIAL ESPECIAL A SER EXTINTA QUANDO VAGAR

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação			
	B Especial			
	I	II	III	IV
1	550,00			
2	561,00	561,00		
3	572,22	572,22	572,22	
4	583,66	583,66	583,66	583,66
5	595,34	595,34	595,34	595,34
6	607,24	607,24	607,24	607,24
7	619,39	619,39	619,39	619,39
8	631,78	631,78	631,78	631,78
9	644,41	644,41	644,41	644,41
10	657,30	657,30	657,30	657,30
11	670,45	670,45	670,45	670,45
12	683,86	683,86	683,86	683,86
13	697,53	697,53	697,53	697,53
14	711,48	711,48	711,48	711,48
15	725,71	725,71	725,71	725,71
16	740,23	740,23	740,23	740,23
17	755,03	755,03	755,03	755,03
18	770,13	770,13	770,13	770,13
19	785,54	785,54	785,54	785,54
20	801,25	801,25	801,25	801,25
21	817,27	817,27	817,27	817,27
22	833,62	833,62	833,62	833,62
23	850,29	850,29	850,29	850,29
24		867,29	867,29	867,29
25			884,64	884,64
26				902,33

OFÍCIO Nº 0017/2008-GP

Fortaleza, 21 de janeiro de 2008.

Referente ao Ofício Nº 532/07-COGEL

Assunto: Projeto de Lei nº 0417/07(SANÇÃO)

Ementa: "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização e dá outras providências."

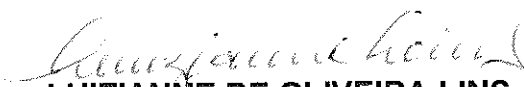
CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA	
PROTOCOLADO Nº	106
DATA	22 / 01 / 2008
HORA	11:35
Gerona	
Preliminar	

Senhor Presidente,

Com satisfação, por intermédio de Vossa Excelência, devolvo a esta Egrégia Câmara, devidamente **SANCIONADO**, o Projeto de Lei em epígrafe, convertido na Lei Nº 9334 de dezembro de 2007.

Valendo-me do ensejo, reafirmo os protestos de elevada estima, consideração e apreço.

Cordiais saudações,


LUIZIANNE DE OLIVEIRA LINS
PREFEITA DE FORTALEZA

Exmo.Sr.

Ver. Agostinho Frederico Carmo Gomes – (Tin Gomes)

DD. PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

N e s t a



CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

OFÍCIO N. 0532 /2007 – COGEL
Fortaleza, 26 de dezembro de 2007.

Senhora Prefeita,

Por oportuno comparecemos perante V.Exa., com o objetivo específico de informar e ao final requerer.

O **Projeto de Lei n. 0417/07**, que: "*Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para o Ambiente de Especialidade Fiscalização e dá outras providências*", de autoria desta **Prefeitura Municipal**, tramitou regularmente nesta Casa Legislativa e ao final foi aprovado pelo pleno desta edilidade.

Assim, como aduz a Lei Orgânica do Município, enviamos, em anexo, o Autógrafo de Lei para **COMPETENTE SANÇÃO, NUMERAÇÃO E PUBLICAÇÃO**.

Atenciosamente,

AGOSTINHO FREDERICO CARMO GOMES – TIN GOMES
Presidente da Câmara Municipal de Fortaleza

EXMA. SRA.
LUIZIANNE DE OLIVEIRA LINS
PREFEITA MUNICIPAL DE FORTALEZA
NESTA

enh 9:48
PROCURADORIA GERAL
RECEBIDO
28.12.07