



Câmara Municipal de Fortaleza



LEI COMPLEMENTAR N. 0238, DE 06 DE outubro DE 2017.

Institui o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para os servidores do ambiente de especialidade Fiscalização e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

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

I — investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, e garantia do desenvolvimento profissional no cargo, através dos instrumentos previstos nesta Lei Complementar;

II — estímulo à oferta continua 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 públicos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento organizacional do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO II

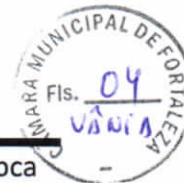
DOS CONCEITOS

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

I — Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoas;



Câmara Municipal de Fortaleza



II — Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento;

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

IV — Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades estabelecidas para um servidor. Para este plano, a função tem a característica de ser extinta ao vagar;

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

VI — Nível de Classificação: conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade;

VII — Classe: divisão básica da carreira;

VIII — Referência: posição do servidor na escala de vencimento da respectiva classe.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º O quadro de pessoal da Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS), que integra o ambiente de especialidade Fiscalização, fica composto por 2 (duas) partes, sendo elas a Parte Permanente, constituída de Cargos de Provimento Efetivo e a Parte Especial, constituída de Cargos e Funções Extintos quando vagarem, descritos no Anexo I desta Lei Complementar.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)

Art. 5º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS de que trata esta Lei Complementar fica organizado em carreira, cargos e funções extintas quando vagar, estruturados em 2 (dois) grupos ocupacionais, 2 (dois) níveis de classificação, 5 (cinco) classes, sendo 6 (seis) referências para cada classe.

§ 1º A distribuição dos cargos e funções deverá obedecer à nova estrutura, conforme Anexo II.

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



Câmara Municipal de Fortaleza



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;

b) **estratégico:** compreende os cargos e funções inerentes às atividades de alta complexidade, para cujo provimento é exigido formação em curso superior. Tem atuação voltada para os fins da instituição e sua otimização.

Art. 6º A mudança de denominação dos cargos/funções a que se refere o Anexo II desta Lei Complementar não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à carreira, ao cargo/função e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

Art. 7º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS estabelece, ainda, as novas regras para:

- I — ingresso na carreira;
- II — jornada de trabalho;
- III — avaliação de desempenho;
- IV — formas de desenvolvimento;
- V — incentivo de titulação;
- VI — remuneração;
- VII — matriz salarial;
- VIII — enquadramento;
- IX — disposições finais.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º O ingresso no cargo de provimento efetivo de Fiscal de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei nº 6.794, de 27 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos de que trata o caput deste artigo são os previstos no Anexo III desta Lei Complementar.



Câmara Municipal de Fortaleza



Art. 9º O provimento dos cargos a que se refere o art. 8º dar-se-á sempre na referência inicial, da primeira classe, da matriz salarial.

Art. 10. Compete à Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS) tomar as providências para a integração do servidor admitido, por meio de treinamento introdutório, de caráter obrigatório, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, direitos e deveres, formas de desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 11. A jornada de trabalho dos servidores integrantes do PCCS de que trata esta Lei Complementar fica estabelecida em:

I — 180 (cento e oitenta) horas mensais, correspondentes a 30 (trinta) horas semanais, efetivamente trabalhadas.

II — 240 (duzentas e quarenta) horas mensais, correspondentes a 40 (quarenta) horas semanais, efetivamente trabalhadas.

§ 1º A Gestão, de conformidade com a necessidade de serviço estabelecerá a carga horária exigida quando da abertura de novos concursos dentro das 2 (duas) opções estabelecidas nos incisos I e II deste artigo.

§ 2º Os atuais servidores permanecerão submetidos à jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas mensais, sendo 30 (trinta) horas semanais efetivamente trabalhadas.

§ 3º O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento básico do servidor, conforme matrizes salariais constantes no Anexo VI.

Art. 12. A jornada de trabalho definida no art. 11 poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas, visando atender às necessidades dos serviços, devendo ser submetida à aprovação do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Parágrafo único. O regime de escalas deverá sempre respeitar a carga horária efetiva exigida de 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13. A avaliação de desempenho consiste em um processo sistemático e contínuo de acompanhamento de aferição do desempenho do servidor, tendo como objetivos

I — identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos servidores, visando à implementação de ações adequadas;



II — dotar os gestores de uma ferramenta que possibilite o gerenciamento e o desenvolvimento de suas equipes;

III — promover a comunicação e interação entre os gestores e demais servidores com relação aos resultados esperados, permitindo o acompanhamento do desempenho;

IV — garantir o desenvolvimento do servidor na carreira e auxiliar na identificação da necessidade de capacitação e seu aperfeiçoamento profissional;

V — orientar a política de gestão de pessoas do ambiente de especialidade Fiscalização;

VI — subsidiar a avaliação do estágio probatório;

VII — elevar o comprometimento dos gestores e servidores.

Parágrafo único. A avaliação referida no *caput* deste artigo vigorará a partir do ano de 2019, devendo para tanto, o processo ser implantado até o ano de 2018.

Art. 14. O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente, compreendendo o interstício de janeiro a dezembro.

Art. 15. Os procedimentos e os instrumentos operacionais para execução do processo de avaliação de desempenho serão regulamentados por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO VIII

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 16. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão e por promoção, utilizando-se os critérios de qualificação e de tempo de serviço.

§ 1º A progressão consiste no deslocamento do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe a que pertença, observando-se o interstício de 2% (dois por cento) entre uma referência e outra, observados os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 2º A promoção consiste no deslocamento do servidor da última referência da classe a que pertença para a primeira referência da classe seguinte, considerando-se o interstício de 5% (cinco por cento), observados os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

Art. 17. São requisitos para a concessão da progressão e da promoção, de forma cumulativa:

I — por Qualificação:



Câmara Municipal de Fortaleza



a) certificação em cursos, congressos, seminários e afins, respeitada a carga horária mínima conforme Anexo IV desta Lei Complementar;

b) interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias na referência;

c) obtenção de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do percentual atribuído na última Avaliação de Desempenho a qual fora submetido.

II — por Tempo de Serviço:

a) interstício de 355 (trezentos e sessenta e cinco) dias na referência;

b) obtenção de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do percentual atribuído na última Avaliação de Desempenho a qual fora submetido.

Parágrafo único. Não sendo o servidor contemplado com algum dos deslocamentos por não preenchimento dos requisitos mencionados nos incisos acima, o mesmo poderá concorrer ao deslocamento subsequente, sem prejuízo do desenvolvimento na carreira.

Art. 18. Não farão jus aos deslocamentos mencionados neste Capítulo os servidores que incorrerem nas seguintes hipóteses:

I — possuir mais de 5 (cinco) faltas não justificadas durante o período de 12 (doze) meses que antecedem à progressão/promoção;

II — ter sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa e o contraditório;

III — não cumprimento do estágio probatório.

SEÇÃO I

DO DESLOCAMENTO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 19. O deslocamento por tempo de serviço ocorrerá a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício sempre nos anos pares, tendo como referência o mês de março.

§ 1º A primeira progressão ocorrerá no primeiro ano par, após o cumprimento do estágio probatório.

§ 2º Para os servidores em efetivo exercício na data da publicação desta Lei Complementar, a primeira Progressão ocorrerá no primeiro ano par, após a opção pelo enquadramento neste PCCS.

Art. 20. O deslocamento por tempo de serviço levará em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza no cargo/função, salvo os casos de afastamentos previstos no art. 45 da Lei nº 6.794/90, bem como as demais exceções previstas em Lei.



SEÇÃO II

DO DESLOCAMENTO POR QUALIFICAÇÃO

Art. 21. O deslocamento por qualificação ocorrerá a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício sempre nos anos ímpares, tendo como referência o mês de março, mediante obtenção pelo servidor de certificação em cursos, congressos, seminários e afins, compatíveis com o cargo/função ocupado em carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo IV e cumpridas as condições dispostas nos arts. 17 e 18 desta Lei Complementar.

§ 1º Para efeito de deslocamento por qualificação, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos, concluídos nos 12 (doze) meses anteriores, desde que mantenha o foco na área de atuação.

§ 2º Caso o servidor não tenha sido beneficiado com o deslocamento no período anterior, poderá apresentar os certificados de cursos, congressos, seminários e afins concluídos nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

§ 3º A carga horária mínima para cada curso será de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos ou eventos promovidos pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima deve ser de 20 (vinte) horas.

CAPÍTULO IX

DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 22. A qualificação dos servidores de que trata esta Lei Complementar, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados, será estimulada através da concessão do Incentivo de Titulação.

Art. 23. O Incentivo de Titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o cargo 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 o Anexo V.

§ 2º Os cursos de graduação e pós-graduação (*Lato sensu*) para fins de concessão do Incentivo de Titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 3º Para todos os efeitos de concessão deste benefício, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez.

§ 4º Os percentuais de Incentivo de Titulação não são cumuláveis entre si.

§ 5º Portaria conjunta do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão e Superintendente da AGEFIS definirá os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido.



Câmara Municipal de Fortaleza



§ 6º 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 no exercício do cargo seja igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§ 7º Fica mantido o pagamento do Incentivo de Titulação já concedido, com esteio na Lei nº 9.334, de 28 de dezembro de 2007.

Art. 24. O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento básico da referência em que se encontra o servidor.

Art. 25. Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

CAPÍTULO X

DA REMUNERAÇÃO

Art. 26. A composição da remuneração dos servidores abrangidos por este PCCS dar-se-á da seguinte forma:

I — vencimento básico;

II — Incentivo de Titulação;

III — Gratificação de Fiscalização;

IV — Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE);

V — vantagens pecuniárias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei nº 6.794/90 e suas alterações posteriores) e em legislação específica, excetuando o adicional por tempo de serviço.

Parágrafo único. Fica assegurada a percepção da Retribuição Adicional Variável – RAV e Gratificação de Produtividade SPLAN, como direitos individuais, para os servidores que percebiam essa vantagem antes da data da publicação desta Lei Complementar.

Art. 27. O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para a referência da classe ocupada pelo servidor, de acordo com seu enquadramento na respectiva matriz salarial.

Art. 28. As matrizes salariais com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas no Anexo VI deste plano.

Art. 29. Fica mantida a Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE), instituída pela Lei nº 9.334/2007 e alterada pela Lei nº 9.898/2012, e que passa a ser normatizada na presente Lei.



Câmara Municipal de Fortaleza



§ 1º A GEFAE deverá recompensar desempenho do servidor e será aferida mediante a aplicação de critérios objetivos e avaliação de resultados, a serem regulamentados por Decreto, que deverá ser publicado no prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação desta Lei Complementar.

§ 2º Enquanto os novos critérios de mensuração da produtividade não forem regulamentados, permanecem os critérios atuais.

Art. 30. O valor máximo a ser pago a título de GEFAE fica estabelecido da seguinte forma:

I — a partir do mês subsequente à publicação desta Lei até setembro de 2018: R\$ 334,00 (trezentos e trinta e quatro reais);

II — a partir de outubro de 2018 a setembro de 2019: R\$ 668,00 (seiscentos e sessenta e oito reais);

III — a partir de outubro de 2019 a setembro de 2020: R\$ 1.002,00 (mil e dois reais).

IV — a partir de outubro de 2020 a setembro de 2021: R\$ 1.336,00 (mil trezentos e trinta e seis reais);

V — a partir de outubro de 2021: R\$ 1.670,00 (mil seiscentos e setenta reais).

§ 1º Os valores da GEFAE estabelecidos no § 3º serão corrigidos na mesma data e pelo mesmo índice de revisão geral concedido aos servidores públicos.

§ 2º Não terão direito à gratificação de que trata o *caput* deste artigo os servidores que estiverem fora do exercício das funções de fiscalização.

§ 3º A GEFAE será incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, desde que percebida por um período igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§ 4º Para fins de incorporação da GEFAE à aposentadoria ou pensão será considerada a média dos valores percebidos dos últimos 36 (trinta e seis) meses após o protocolo de adesão a este Plano.

§ 5º Caso o servidor solicite aposentadoria antes do cumprimento do prazo a que se refere o § 4º deste artigo, será considerada a média dos valores percebidos no período entre o protocolo de adesão a este PCCS até a data do requerimento de aposentadoria.

Art. 31. Será devida Gratificação de Fiscalização, no valor de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), aos servidores ocupantes do cargo de Fiscal de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária submetidos à jornada de trabalho de 240 (duzentas e quarenta) horas mensais.

§ 1º Sobre a gratificação referida no *caput* deste artigo, incidirá contribuição previdenciária para fins de aposentadoria.

§ 2º Não farão jus à gratificação de que trata o *caput* os servidores que estiverem fora do exercício das funções de fiscalização.



§ 3º O valor da Gratificação de Fiscalização será corrigido na mesma data e pelo mesmo índice de revisão geral concedido aos servidores públicos.

CAPÍTULO XI

DAS MATRIZES SALARIAIS

Art. 32. As matrizes salariais dos cargos e funções definidos nesta Lei Complementar têm a seguinte composição:

I — 5 (cinco) classes;

II — 6 (seis) referências para cada classe.

§ 1º 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 C: ensino médio profissionalizante ou técnico;

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

§ 2º A diferença percentual entre as referências é de 2% (dois por cento), e entre uma classe e outra, 5% (cinco por cento).

CAPÍTULO XII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 33. O enquadramento do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, no nível de classificação na classe e no cargo/função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei Complementar, considerando o tempo de serviço no cargo/função.

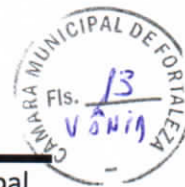
§ 1º Não serão considerados na apuração de tempo de serviço para fins de enquadramento a que se refere o *caput* deste artigo o período referente a afastamentos não remunerados, férias e licença-prêmio não gozadas e contadas em dobro ou qualquer outro tipo de averbação.

§ 2º Para efeito de enquadramento deverá ser utilizada a Tabela constante no Anexo VII.

Art. 34. Fica garantida a concessão de Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) ao servidor que porventura venha a sofrer decréscimo na sua remuneração em razão da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituído por esta Lei Complementar.



Câmara Municipal de Fortaleza



§ 1º O valor da remuneração a ser considerado para os cálculos da Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) terá como referência o mês de maio de 2017, desconsiderados os valores recebidos a título de representação de Cargo Comissionado e Gratificação por Trabalho Técnico Relevante.

§ 2º Os valores pagos a título de GEFAE no mês de maio de 2017 também serão considerados para fins de cálculo da VPR.

§ 3º Para efeitos do cálculo da VPR, os servidores que não receberam a GEFAE no mês de maio de 2017 terão acrescido à remuneração do referido mês a quantia de R\$ 835,00 (oitocentos e trinta e cinco reais) referente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo atribuído à Gratificação.

§ 4º A Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) de que trata o *caput* deste artigo será reajustada na mesma data e com o mesmo índice de revisão geral anual concedido aos servidores públicos do Município de Fortaleza.

§ 5º Sobre os valores pagos a título de Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) incidirá contribuição previdenciária destinada ao Regime Próprio de Previdência Social, garantida a incorporação dessa vantagem para fins de aposentadoria.

Art. 35. O enquadramento dos servidores ativos será feito mediante Termo de Opção, no qual declare expressamente sua adesão a este PCCS, não mais se sujeitando ao Plano anterior.

§ 1º A manifestação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser efetivada no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação desta Lei Complementar.

§ 2º No caso da adesão prevista no § 1º deste artigo, fica o Município de Fortaleza obrigado a enquadrá-los neste PCCS no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após o protocolo de adesão.

§ 3º Para aqueles que não optarem por este Plano, fica assegurado o reajuste do vencimento básico nos mesmos percentuais e data em que se verificar o reajuste geral dos demais servidores do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento neste PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPOG, em até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento, no Diário Oficial do Município (DOM).

Art. 37. Ficam extintos os abonos pecuniários de que trata o art. 47 da Lei nº 9.334, de 28 de dezembro de 2007.



Câmara Municipal de Fortaleza



Art. 38. As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias da AGEFIS, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 39. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Fortaleza, em 06 de outubro de 2017.


ROBERTO CLÁUDIO RODRIGUES BEZERRA
Prefeito Municipal de Fortaleza



Câmara Municipal de Fortaleza



ANEXO I, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N° 0238 -/2017.

PARTE PERMANENTE DE PROVIMENTO EFETIVO

QUADRO DE CARGOS

CARGO	QUANTITATIVO
FISCAL DE ATIVIDADES URBANAS E VIGILÂNCIA SANITÁRIA	431

PARTE ESPECIAL

QUADRO DE CARGOS/FUNÇÕES EXTINTOS QUANDO VAGAREM

CARGO/FUNÇÃO	QUANTITATIVO
TÉCNICO FISCAL DE ABASTECIMENTO	08
TÉCNICO FISCAL DE COMÉRCIO AMBULANTE	09
TÉCNICO FISCAL DE CONTROLE URBANO	22
TÉCNICO FISCAL DE HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA	17
TÉCNICO FISCAL DE OBRAS PÚBLICAS	16
TÉCNICO FISCAL DE TRANSPORTE URBANO	18
TOTAL	90



ANEXO II, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0238 -/2017.

TABELA DE CONVERSÃO DA ESTRUTURA E NOMENCLATURA DE CARGOS/FUNÇÕES

ESTRUTURA ATUAL			NOVA ESTRUTURA		
GRUPO OCUPACIONAL	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO/FUNÇÃO	GRUPO OCUPACIONAL	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO/FUNÇÃO
ESTRATÉGICO	D	FISCAL MUNICIPAL	ESTRATÉGICO	D	FISCAL DE ATIVIDADES URBANAS E VIGILÂNCIA SANITÁRIA
		FISCAL DE LIMPEZA E URBANIZAÇÃO			
TÁTICO	B	TÉCNICO FISCAL DE ABASTECIMENTO	TÁTICO	C	TÉCNICO FISCAL DE ABASTECIMENTO*
		TÉCNICO FISCAL DE COMÉRCIO AMBULANTE			TÉCNICO FISCAL DE COMÉRCIO AMBULANTE*
		TÉCNICO FISCAL DE CONTROLE URBANO			TÉCNICO FISCAL DE CONTROLE URBANO*
		TÉCNICO FISCAL DE HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA			TÉCNICO FISCAL DE HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA*
		TÉCNICO FISCAL DE OBRAS PÚBLICAS			TÉCNICO FISCAL DE OBRAS PÚBLICAS*
		TÉCNICO FISCAL DE TRANSPORTE URBANO			TÉCNICO FISCAL DE TRANSPORTE URBANO*

(*) Cargo/função extinto quando vagar.



ANEXO III, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0238 - 7/2017.

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL: ESTRATÉGICO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO: D
1. CARGO: FISCAL DE ATIVIDADES URBANAS E VIGILÂNCIA SANITÁRIA	2. REQUISITOS DE ESCOLARIDADE: Ensino Superior a nível de graduação, de acordo com as áreas de especialidade
3. DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES: Exercer poder de polícia administrativa da fiscalização urbana municipal; realizar vistorias, inspeções e fiscalizações; lavrar autos e termos acessórios; executar medidas administrativas cautelares e sanções definitivas; instruir processos administrativos da fiscalização, realizar diligências, analisar defesas e impugnações.	
4. DESCRIÇÃO DETALHADA: Exercer a fiscalização no âmbito da competência do Município, nos termos da Lei Orgânica, da Lei Complementar nº 190/2014, do Código de Obras e Posturas, Código e Regulamentos Sanitários, Código de Defesa do Consumidor e demais legislações pertinentes às atribuições do cargo. Exercer o poder de polícia administrativa com as respectivas prerrogativas: fiscalizar o funcionamento de estabelecimentos, atividades e eventos de qualquer natureza que necessitem, por disposição legal de licença, autorização, alvará, permissão ou documento semelhante; fiscalizar o correto uso do solo urbano, das vias públicas, dos passeios, praças e demais bens de uso comum da população em geral; fiscalizar a produção, o manejo, armazenamento, transporte e destinação final dos resíduos sólidos; fiscalizar o cumprimento da legislação ambiental, combater todas as espécies de poluição, prevenir a ocorrência de danos ambientais ou mitigar suas consequências; fiscalizar o cumprimento da legislação de proteção ao Patrimônio Histórico e Cultural; fiscalizar o cumprimento da legislação de proteção e defesa do consumidor; fiscalizar o transporte coletivo urbano no território do município; fiscalizar a atividade de taxista e demais serviços de transporte de passageiros; proceder às fiscalizações, avaliações, vistorias, inspeções, coleta de amostras e outras atividades necessárias para apuração de infrações ou para fins de instrução de pedidos de licenças municipais, tais como Alvará de Funcionamento, Alvará de Construção, "habite-se", licença sanitária e outras; solicitar documentações complementares; fiscalizar o cumprimento das normas de segurança, ambientais, de higiene, de posturas e demais condicionantes estabelecidas nas licenças e congêneres; fiscalizar as obras públicas e particulares e suas documentações emitidas pelo Município; fiscalizar o cumprimento de todas as legislações cuja tutela, por disposição legal ou por delegação, seja ou venha a ser de sua competência; apurar denúncias sobre o descumprimento da Legislação; participar de equipes volantes, blitz e operações especiais realizadas pelo Município ou em conjunto com outros órgãos do Poder Executivo Estadual e/ou Federal; lavrar notificações, intimações, autos de constatação, autos de infração e termos acessórios; elaborar relatórios e realizar levantamentos; impor medidas administrativas tais como embargos, interdições, apreensões, demolições, desfazimentos e outras legalmente previstas; impor sanções administrativas para dar cumprimento a decisões em processos transitados em julgado; analisar processos no âmbito de sua competência.	



ANEXO IV, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0238 - /2017.

TABELA PARA PROMOÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CLASSES	CARGA HORÁRIA MÍNIMA EXIGIDA DE CAPACITAÇÃO
C	I	150
	II	
	III	
	IV	
	V	
D	I	180
	II	
	III	
	IV	
	V	



ANEXO V, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0 2 3 8 - /2017.

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
C	Ensino Médio Profissionalizante	Curso Superior Sequencial/Tecnólogo	9%
		Graduação	10%
		Especialização	15%
		Mestrado	35%
D	Graduação	Especialização	15%
		Mestrado	35%
		Doutorado	45%



ANEXO VI, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0238 -/2017.

I – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – C

A) Carga Horária: 180 horas mensais

REFERÊNCIA	CLASSE				
	I	II	III	IV	V
1	1.800,00	2.086,71	2.419,09	2.804,42	3.251,12
2	1.836,00	2.128,45	2.467,48	2.860,51	3.316,14
3	1.872,72	2.171,02	2.516,83	2.917,72	3.382,47
4	1.910,17	2.214,44	2.567,16	2.976,07	3.450,12
5	1.948,38	2.258,72	2.618,51	3.035,59	3.519,12
6	1.987,35	2.303,90	2.670,88	3.096,31	3.589,50



ANEXO VI, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0238 - /2017.

II – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO – D

A) Carga Horária: 180 horas mensais

REFERÊNCIA	CLASSE				
	I	II	III	IV	V
1	2.400,00	2.782,28	3.225,46	3.739,23	4.334,83
2	2.448,00	2.837,93	3.289,97	3.814,01	4.421,52
3	2.496,96	2.894,69	3.355,77	3.890,29	4.509,96
4	2.546,90	2.952,58	3.422,88	3.968,10	4.600,15
5	2.597,84	3.011,63	3.491,34	4.047,46	4.692,16
6	2.649,79	3.071,87	3.561,17	4.128,41	4.786,00

B) Carga Horária: 240 horas mensais

REFERÊNCIA	CLASSE				
	I	II	III	IV	V
1	3.200,00	3.709,71	4.300,62	4.985,64	5.779,78
2	3.264,00	3.783,91	4.386,63	5.085,35	5.895,36
3	3.329,28	3.859,59	4.474,36	5.187,06	6.013,28
4	3.395,87	3.936,78	4.563,84	5.290,80	6.133,54
5	3.463,79	4.015,51	4.655,12	5.396,62	6.256,22
6	3.533,06	4.095,83	4.748,23	5.504,55	6.381,34



ANEXO VII, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0238 -/2017.

TABELA DE ENQUADRAMENTO NA MATRIZ SALARIAL, POR TEMPO DE SERVIÇO

TEMPO DE EFETIVO EXERCÍ- CIO NO CARGO/FUNÇÃO (ANOS COMPLETOS)	REFERÊNCIA	CLASSE
0 a 2 anos	1	I
3 a 4 anos	2	
5 a 6 anos	3	
7 a 8 anos	4	
9 a 15 anos	5	
16 a 20 anos	6	
21 a 25 anos	1	II
26 a 30 anos	2	
31 a 32 anos	3	
33 a 34 anos	4	
35 a 36 anos	5	
37 a 38 anos	6	
39 a 40 anos	1	III
41 a 45 anos	2	
46 a 50 anos	3	
51 anos ou mais	4	



FORTALEZA

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

ANO LXIII

FORTALEZA, 13 DE OUTUBRO DE 2017

Nº 16.120

PODER EXECUTIVO

GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº 0238, DE 06 DE OUTUBRO DE 2017.

Institui o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para os servidores do ambiente de especialidade Fiscalização e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores do ambiente de especialidade Fiscalização, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar. Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS tem como princípios e diretrizes: I — investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, e garantia do desenvolvimento profissional no cargo, através dos instrumentos previstos nesta Lei Complementar; 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 públicos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento organizacional do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º - Para todos os efeitos desta Lei Complementar, aplicam-se os seguintes conceitos: I — Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Fiscalização, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoas; II — Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento; III — Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público de provas ou provas e títulos, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade; IV — Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades estabelecidas para um servidor. Para este plano, a função tem a característica de ser extinta ao vagar; V — Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos e funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados; VI — Nível de Classificação: conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade; VII — Classe: divisão básica da carreira; VIII — Referência: posição do servidor na escala de vencimento da respectiva classe.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º - O quadro de pessoal da Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS), que integra o ambiente de especialidade Fiscalização, fica composto por 2 (duas) partes, sendo elas a Parte Permanente, constituída de Cargos de Provimento Efetivo e a Parte Especial, constituída de Cargos e Funções Extintos quando vagarem, descritos no Anexo I desta Lei Complementar.

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

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS de que trata esta Lei Complementar fica organizado em carreira, cargos e funções extintas quando vagar, estruturados em 2 (dois) grupos ocupacionais, 2 (dois) níveis de classificação, 5 (cinco) classes, sendo 6 (seis) referências para cada classe. § 1º - A distribuição dos cargos e funções deverá obedecer à nova estrutura, conforme Anexo II. § 2º - Os cargos e funções 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; b) estratégico: compreende os cargos e funções inerentes às atividades de alta complexidade, para cujo provimento é exigida formação em

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 13 DE OUTUBRO DE 2017

SEXTA-FEIRA - PÁGINA 2

 ROBERTO CLÁUDIO RODRIGUES BEZERRA Prefeito de Fortaleza MORONI BING TORGAN Vice–Prefeito de Fortaleza			
SECRETARIADO			
FRANCISCO JOSÉ QUEIROZ MAIA FILHO Secretário Chefe de Gabinete do Prefeito SAMUEL ANTÔNIO SILVA DIAS Secretário Municipal de Governo JOSÉ LEITE JUCÁ FILHO Procurador Geral do Município ALCIMOR AGUIAR ROCHA NETO Secretário Chefe da Controladoria e Ouvidoria Geral do Município ANTONIO AZEVEDO VIEIRA FILHO Secretário Municipal da Segurança Cidadã JURANDIR GURGEL GONDIM FILHO Secretário Municipal das Finanças PHILIPHE THEOPHILO NOTTINGHAM Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão DALILA SALDANHA DE FREITAS Secretária Municipal da Educação JOANA ANGELICA PAIVA MACIEL Secretária Municipal da Saúde	ANA MANUELA MARINHO NOGUEIRA Secretária Municipal da Infraestrutura JOÃO DE AGUIAR PUPO Secretário Municipal da Conservação e Serviços Públicos RICARDO FERREIRA DE SOUZA Secretário Municipal de Esporte e Lazer MOSIAH DE CALDAS TORGAN Secretário Municipal do Desenvolvimento Econômico Mª ÁGUEDA PONTES CAMINHA MUNIZ Secretária Municipal de Urbanismo e Meio Ambiente ALEXANDRE PEREIRA SILVA Secretário Municipal do Turismo ELPÍDIO NOGUEIRA MOREIRA Secretário Municipal dos Direitos Humanos e Desenvolvimento Social	DIOGO VITAL DE SIQUEIRA CRUZ Secretário Municipal de Desenvolvimento Habitacional FRANCISCO EVALDO FERREIRA LIMA Secretário Municipal da Cultura GILBERTO COSTA BASTOS Secretário da Regional I FERRUCCIO PETRI FEITOSA Secretário da Regional II ANTÔNIO HENRIQUE DA SILVA Secretário da Regional III FRANCISCO SALES DE OLIVEIRA Secretário da Regional IV JOSÉ RONALDO ROCHA NOGUEIRA Secretário da Regional V ANTÔNIO JOSÉ AGUIAR ALBUQUERQUE Secretário da Regional VI FRANCISCO ADAIL DE CARVALHO FONTENELE Secretário da Regional do Centro	SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO SEGOV COORDENADORIA DE ATOS E PUBLICAÇÕES OFICIAIS RUA SÃO JOSÉ Nº 01 - CENTRO FONE/FAX: (0XX85) 3105.1002 FORTALEZA-CEARÁ - CEP: 60.060-170 IMPrensa Oficial do Município AV. JOÃO PESSOA, 4180 - DAMAS FONE: (0XX85) 3452.1746 FONE/FAX: (0XX85) 3101.5320 FORTALEZA - CEARÁ CEP: 60.425-680

curso superior. Tem atuação voltada para os fins da instituição e sua otimização. Art. 6º - A mudança de denominação dos cargos/funções a que se refere o Anexo II desta Lei Complementar não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à carreira, ao cargo/função e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares. Art. 7º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS estabelece, ainda, as novas regras para: I — ingresso na carreira; II — jornada de trabalho; III — avaliação de desempenho; IV — formas de desenvolvimento; V — incentivo de titulação; VI — remuneração; VII — matriz salarial; VIII — enquadramento; IX — disposições finais.

CAPÍTULO V DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º - O ingresso no cargo de provimento efetivo de Fiscal de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei nº 6.794, de 27 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, bem como a respectiva previsão orçamentária. Parágrafo Único. Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos de que trata o caput deste artigo são os previstos no Anexo III desta Lei Complementar. Art. 9º - O provimento dos cargos a que se refere o art. 8º dar-se-á sempre na referência inicial, da primeira classe, da matriz salarial. Art. 10 - Compete à Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS) tomar as providências para a integração do servidor admitido, por meio de treinamento introdutório, de caráter obrigatório, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, direitos e deveres, formas de desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO VI DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 11 - A jornada de trabalho dos servidores integrantes do PCCS de que trata esta Lei Complementar fica estabelecida em: I — 180 (cento e oitenta) horas mensais, correspondentes a 30 (trinta) horas semanais, efetivamente trabalhadas. II — 240 (duzentas e quarenta) horas mensais, correspondentes a 40 (quarenta) horas semanais, efetivamente trabalhadas. § 1º - A Gestão, de conformidade com a necessidade de serviço estabelecerá a carga horária exigida quando da abertura de novos concursos dentro das 2 (duas) opções estabelecidas nos incisos I e II deste artigo. § 2º - Os atuais servidores permanecerão submetidos à jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas mensais, sendo 30 (trinta) horas semanais efetivamente trabalhadas. § 3º - O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento básico do servidor, conforme matrizes salariais constantes no Anexo VI. Art. 12 - A jornada de trabalho definida no art. 11 poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas, visando atender às necessidades dos serviços, devendo ser submetida à aprovação do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão. Parágrafo Único. O regime de escalas deverá sempre respeitar a carga horária efetiva exigida de 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO VII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13 - A avaliação de desempenho consiste em um processo sistemático e contínuo de acompanhamento de aferição do desempenho do servidor, tendo como objetivos: I — identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos servidores, visando à implementação de ações adequadas; II — dotar os gestores de uma ferramenta que possibilite o gerenciamento e o desenvolvimento de suas equipes; III — promover a comunicação e interação entre os gestores e demais servidores com relação aos resultados esperados, permitindo o acompanhamento do desempenho; IV — garantir o desenvolvimento do servidor na carreira e auxiliar na identificação da necessidade de capacitação e seu aperfeiçoamento profissional; V — orientar a política de gestão de pessoas do ambiente de especialidade Fiscalização; VI — subsidiar a avaliação do estágio probatório; VII — elevar o comprometimento

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 13 DE OUTUBRO DE 2017

SEXTA-FEIRA - PÁGINA 3

dos gestores e servidores. Parágrafo Único. A avaliação referida no caput deste artigo vigorará a partir do ano de 2019, devendo para tanto, o processo ser implantado até o ano de 2018. Art. 14 - O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente, compreendendo o interstício de janeiro a dezembro. Art. 15 - Os procedimentos e os instrumentos operacionais para execução do processo de avaliação de desempenho serão regulamentados por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO VIII DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 16 - O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão e por promoção, utilizando-se os critérios de qualificação e de tempo de serviço. § 1º - A progressão consiste no deslocamento do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe a que pertença, observando-se o interstício de 2% (dois por cento) entre uma referência e outra, observados os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar. § 2º - A promoção consiste no deslocamento do servidor da última referência da classe a que pertença para a primeira referência da classe seguinte, considerando-se o interstício de 5% (cinco por cento), observados os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar. Art. 17 - São requisitos para a concessão da progressão e da promoção, de forma cumulativa: I — por Qualificação: a) certificação em cursos, congressos, seminários e afins, respeitada a carga horária mínima conforme Anexo IV desta Lei Complementar; b) interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias na referência; c) obtenção de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do percentual atribuído na última Avaliação de Desempenho a qual fora submetido. II — por Tempo de Serviço: a) interstício de 355 (trezentos e sessenta e cinco) dias na referência; b) obtenção de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do percentual atribuído na última Avaliação de Desempenho a qual fora submetido. Parágrafo Único. Não sendo o servidor contemplado com algum dos deslocamentos por não preenchimento dos requisitos mencionados nos incisos acima, o mesmo poderá concorrer ao deslocamento subsequente, sem prejuízo do desenvolvimento na carreira. Art. 18 - Não farão jus aos deslocamentos mencionados neste Capítulo os servidores que incorrerem nas seguintes hipóteses: I — possuir mais de 5 (cinco) faltas não justificadas durante o período de 12 (doze) meses que antecedem à progressão/promoção; II — ter sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa e o contraditório; III — não cumprimento do estágio probatório.

SEÇÃO I DO DESLOCAMENTO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 19. O deslocamento por tempo de serviço ocorrerá a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício sempre nos anos pares, tendo como referência o mês de março. § 1º - A primeira progressão ocorrerá no primeiro ano par, após o cumprimento do estágio probatório. § 2º - Para os servidores em efetivo exercício na data da publicação desta Lei Complementar, a primeira Progressão ocorrerá no primeiro ano par, após a opção pelo enquadramento neste PCCS. Art. 20. O deslocamento por tempo de serviço levará em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza no cargo/função, salvo os casos de afastamentos previstos no art. 45 da Lei nº 6.794/90, bem como as demais exceções previstas em Lei.

SEÇÃO II DO DESLOCAMENTO POR QUALIFICAÇÃO

Art. 21. O deslocamento por qualificação ocorrerá a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício sempre nos anos ímpares, tendo como referência o mês de março, mediante obtenção pelo servidor de certificação em cursos, congressos, seminários e afins, compatíveis com o cargo/função ocupado em carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo IV e cumpridas as condições dispostas nos arts. 17 e 18 desta Lei Complementar. § 1º - Para efeito de deslocamento por qualificação, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos, concluídos nos 12 (doze) meses anteriores, desde que mantenha o foco na área de atuação. § 2º - Caso o servidor não tenha sido beneficiado com o deslocamento no período anterior, poderá apresentar os certificados de cursos, congressos, seminários e afins concluídos nos últimos 24 (vinte e quatro) meses. § 3º - A carga horária mínima para cada curso será de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos ou eventos promovidos pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima deve ser de 20 (vinte) horas.

CAPÍTULO IX DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 22. A qualificação dos servidores de que trata esta Lei Complementar, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados, será estimulada através da concessão do Incentivo de Titulação. Art. 23. O Incentivo de Titulação será concedido ao servidor que obter certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o cargo 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 o Anexo V. § 2º - Os cursos de graduação e pós-graduação (Lato sensu) para fins de concessão do Incentivo de Titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação. § 3º - Para todos os efeitos de concessão deste benefício, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez. § 4º - Os percentuais de Incentivo de Titulação não são cumuláveis entre si. § 5º - Portaria conjunta do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão e Superintendente da AGEFIS definirá os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido. § 6º - 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 no exercício do cargo seja igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados. § 7º - Fica mantido o pagamento do Incentivo de Titulação já concedido, com esteio na Lei nº 9.334, de 28 de dezembro de 2007. Art. 24. O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento básico da referência em que se encontra o servidor. Art. 25. Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

CAPÍTULO X DA REMUNERAÇÃO

Art. 26. A composição da remuneração dos servidores abrangidos por este PCCS dar-se-á da seguinte forma: I — vencimento básico; II — Incentivo de Titulação; III — Gratificação de Fiscalização; IV — Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE); V — vantagens pecuniárias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 13 DE OUTUBRO DE 2017

SEXTA-FEIRA - PÁGINA 4

(Lei nº 6.794/90 e suas alterações posteriores) e em legislação específica, excetuando o adicional por tempo de serviço. Parágrafo único. Fica assegurada a percepção da Retribuição Adicional Variável – RAV e Gratificação de Produtividade SPLAN, como direitos individuais, para os servidores que percebiam essa vantagem antes da data da publicação desta Lei Complementar. Art. 27. O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para a referência da classe ocupada pelo servidor, de acordo com seu enquadramento na respectiva matriz salarial. Art. 28. As matrizes salariais com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas no Anexo VI deste plano. Art. 29. Fica mantida a Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE), instituída pela Lei nº 9.334/2007 e alterada pela Lei nº 9.898/2012, e que passa a ser normatizada na presente Lei. § 1º - A GEFAE deverá recompensar desempenho do servidor e será aferida mediante a aplicação de critérios objetivos e avaliação de resultados, a serem regulamentados por Decreto, que deverá ser publicado no prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação desta Lei Complementar. § 2º - Enquanto os novos critérios de mensuração da produtividade não forem regulamentados, permanecem os critérios atuais. Art. 30. O valor máximo a ser pago a título de GEFAE fica estabelecido da seguinte forma: I — a partir do mês subsequente à publicação desta Lei até setembro de 2018: R\$ 334,00 (trezentos e trinta e quatro reais); II — a partir de outubro de 2018 a setembro de 2019: R\$ 668,00 (seiscentos e sessenta e oito reais); III — a partir de outubro de 2019 a setembro de 2020: R\$ 1.002,00 (mil e dois reais). IV — a partir de outubro de 2020 a setembro de 2021: R\$ 1.336,00 (mil trezentos e trinta e seis reais); V — a partir de outubro de 2021: R\$ 1.670,00 (mil seiscentos e setenta reais). § 1º - Os valores da GEFAE estabelecidos no § 3º serão corrigidos na mesma data e pelo mesmo índice de revisão geral concedido aos servidores públicos. § 2º - Não terão direito à gratificação de que trata o caput deste artigo os servidores que estiverem fora do exercício das funções de fiscalização. § 3º - A GEFAE será incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, desde que percebida por um período igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados. § 4º - Para fins de incorporação da GEFAE à aposentadoria ou pensão será considerada a média dos valores percebidos dos últimos 36 (trinta e seis) meses após o protocolo de adesão a este Plano. § 5º - Caso o servidor solicite aposentadoria antes do cumprimento do prazo a que se refere o § 4º deste artigo, será considerada a média dos valores percebidos no período entre o protocolo de adesão a este PCCS até a data do requerimento de aposentadoria. Art. 31. Será devida Gratificação de Fiscalização, no valor de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), aos servidores ocupantes do cargo de Fiscal de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária submetidos à jornada de trabalho de 240 (duzentas e quarenta) horas mensais. § 1º - Sobre a gratificação referida no caput deste artigo, incidirá contribuição previdenciária para fins de aposentadoria. § 2º - Não farão jus à gratificação de que trata o caput os servidores que estiverem fora do exercício das funções de fiscalização. § 3º - O valor da Gratificação de Fiscalização será corrigido na mesma data e pelo mesmo índice de revisão geral concedido aos servidores públicos.

CAPÍTULO XI DAS MATRIZES SALARIAIS

Art. 32. As matrizes salariais dos cargos e funções definidos nesta Lei Complementar têm a seguinte composição: I — 5 (cinco) classes; II — 6 (seis) referências para cada classe. § 1º - 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 C: ensino médio profissionalizante ou técnico; II — Nível de Classificação D: curso completo de graduação, com registro profissional, quando a lei assim o exigir. § 2º - A diferença percentual entre as referências é de 2% (dois por cento), e entre uma classe e outra, 5% (cinco por cento).

CAPÍTULO XII DO ENQUADRAMENTO

Art. 33. O enquadramento do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, no nível de classificação na classe e no cargo/função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei Complementar, considerando o tempo de serviço no cargo/função. § 1º - Não serão considerados na apuração de tempo de serviço para fins de enquadramento a que se refere o caput deste artigo o período referente a afastamentos não remunerados, férias e licença-prêmio não gozadas e contadas em dobro ou qualquer outro tipo de averbação. § 2º - Para efeito de enquadramento deverá ser utilizada a Tabela constante no Anexo VII. Art. 34. Fica garantida a concessão de Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) ao servidor que porventura venha a sofrer decréscimo na sua remuneração em razão da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituído por esta Lei Complementar. § 1º - O valor da remuneração a ser considerado para os cálculos da Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) terá como referência o mês de maio de 2017, desconsiderados os valores recebidos a título de representação de Cargo Comissionado e Gratificação por Trabalho Técnico Relevante. § 2º - Os valores pagos a título de GEFAE no mês de maio de 2017 também serão considerados para fins de cálculo da VPR. § 3º - Para efeitos do cálculo da VPR, os servidores que não receberam a GEFAE no mês de maio de 2017 terão acrescido à remuneração do referido mês a quantia de R\$ 835,00 (oitocentos e trinta e cinco reais) referente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo atribuído à Gratificação. § 4º - A Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) de que trata o caput deste artigo será reajustada na mesma data e com o mesmo índice de revisão geral anual concedido aos servidores públicos do Município de Fortaleza. § 5º - Sobre os valores pagos a título de Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) incidirá contribuição previdenciária destinada ao Regime Próprio de Previdência Social, garantida a incorporação dessa vantagem para fins de aposentadoria. Art. 35. O enquadramento dos servidores ativos será feito mediante Termo de Opção, no qual declare expressamente sua adesão a este PCCS, não mais se sujeitando ao Plano anterior. § 1º - A manifestação de que trata o caput deste artigo deverá ser efetivada no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação desta Lei Complementar. § 2º - No caso da adesão prevista no § 1º deste artigo, fica o Município de Fortaleza obrigado a enquadrá-los neste PCCS no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após o protocolo de adesão. § 3º - Para aqueles que não optarem por este Plano, fica assegurado o reajuste do vencimento básico nos mesmos percentuais e data em que se verificar o reajuste geral dos demais servidores do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento neste PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPOG, em até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento, no Diário Oficial do Município (DOM). Art. 37. Ficam extintos os abonos pecuniários de que trata o art. 47 da Lei nº 9.334, de 28 de dezembro de 2007. Art. 38. As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias da AGEFIS, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência. Art. 39. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas

as disposições em contrário. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 06 de outubro de 2017. **Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**

ANEXO I, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N° 0238/2017.

PARTE PERMANENTE DE PROVIMENTO EFETIVO
QUADRO DE CARGOS

CARGO	QUANTITATIVO
FISCAL DE ATIVIDADES URBANAS E VIGILÂNCIA SANITÁRIA	431

PARTE ESPECIAL
QUADRO DE CARGOS/FUNÇÕES EXTINTOS QUANDO VAGAREM

CARGO/FUNÇÃO	QUANTITATIVO
TÉCNICO FISCAL DE ABASTECIMENTO	08
TÉCNICO FISCAL DE COMÉRCIO AMBULANTE	09
TÉCNICO FISCAL DE CONTROLE URBANO	22
TÉCNICO FISCAL DE HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA	17
TÉCNICO FISCAL DE OBRAS PÚBLICAS	16
TÉCNICO FISCAL DE TRANSPORTE URBANO	18
TOTAL	90

ANEXO II, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N°0238/2017.

TABELA DE CONVERSÃO DA ESTRUTURA E NOMENCLATURA DE CARGOS/FUNÇÕES

ESTRUTURA ATUAL			NOVA ESTRUTURA		
GRUPO OCUPACIONAL	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO/FUNÇÃO	GRUPO OCUPACIONAL	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO/FUNÇÃO
ESTRATÉGICO	D	FISCAL MUNICIPAL	ESTRATÉGICO	D	FISCAL DE ATIVIDADES URBANAS E VIGILÂNCIA SANITÁRIA
		FISCAL DE LIMPEZA E URBANIZAÇÃO			
TÁTICO	B	TÉCNICO FISCAL DE ABASTECIMENTO	TÁTICO	C	TÉCNICO FISCAL DE ABASTECIMENTO*
		TÉCNICO FISCAL DE COMÉRCIO AMBULANTE			TÉCNICO FISCAL DE COMÉRCIO AMBULANTE*
		TÉCNICO FISCAL DE CONTROLE URBANO			TÉCNICO FISCAL DE CONTROLE URBANO*
		TÉCNICO FISCAL DE HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA			TÉCNICO FISCAL DE HIGIENE E SAÚDE PÚBLICA*
		TÉCNICO FISCAL DE OBRAS PÚBLICAS			TÉCNICO FISCAL DE OBRAS PÚBLICAS*
		TÉCNICO FISCAL DE TRANSPORTE URBANO			TÉCNICO FISCAL DE TRANSPORTE URBANO*

(*) Cargo/função extinto quando vagar.

ANEXO III, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N° 0238/2017.

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL: ESTRATÉGICO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO: D
1. CARGO: FISCAL DE ATIVIDADES URBANAS E VIGILÂNCIA SANITÁRIA	2. REQUISITOS DE ESCOLARIDADE: Ensino Superior a nível de graduação, de acordo com as áreas de especialidade
3. DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES: Exercer poder de polícia administrativa da fiscalização urbana municipal; realizar vistorias, inspeções e fiscalizações; lavrar autos e termos acessórios; executar medidas administrativas cautelares e sanções definitivas; instruir processos administrativos da fiscalização, realizar diligências, analisar defesas e impugnações.	
4. DESCRIÇÃO DETALHADA: Exercer a fiscalização no âmbito da competência do Município, nos termos da Lei Orgânica, da Lei Complementar nº 190/2014, do Código de Obras e Posturas, Código e Regulamentos Sanitários, Código de Defesa do Consumidor e demais legislações pertinentes às atribuições do cargo. Exercer o poder de polícia administrativa com as respectivas prerrogativas: fiscalizar o funcionamento de estabelecimentos, atividades e eventos de qualquer natureza que necessitem, por disposição legal de licença, autorização, alvará, permissão ou documento semelhante; fiscalizar o correto uso do solo urbano, das vias públicas, dos passeios, praças e demais bens de uso comum da população em geral; fiscalizar a produção, o manejo, armazenamento, transporte e destinação final dos resíduos sólidos; fiscalizar o cumprimento da legislação ambiental, combater todas as espécies de poluição, prevenir a ocorrência de danos ambientais ou mitigar suas consequências; fiscalizar o cumprimento da legislação de proteção ao Patrimônio Histórico e Cultural;	

fiscalizar o cumprimento da legislação de proteção e defesa do consumidor; fiscalizar o transporte coletivo urbano no território do município; fiscalizar a atividade de taxista e demais serviços de transporte de passageiros; proceder às fiscalizações, avaliações, vistorias, inspeções, coleta de amostras e outras atividades necessárias para apuração de infrações ou para fins de instrução de pedidos de licenças municipais, tais como Alvará de Funcionamento, Alvará de Construção, “habite-se”, licença sanitária e outras; solicitar documentações complementares; fiscalizar o cumprimento das normas de segurança, ambientais, de higiene, de posturas e demais condicionantes estabelecidas nas licenças e congêneres; fiscalizar as obras públicas e particulares e suas documentações emitidas pelo Município; fiscalizar o cumprimento de todas as legislações cuja tutela, por disposição legal ou por delegação, seja ou venha a ser de sua competência; apurar denúncias sobre o descumprimento da Legislação; participar de equipes volantes, *blitz* e operações especiais realizadas pelo Município ou em conjunto com outros órgãos do Poder Executivo Estadual e/ou Federal; lavrar notificações, intimações, autos de constatação, autos de infração e termos acessórios; elaborar relatórios e realizar levantamentos; impor medidas administrativas tais como embargos, interdições, apreensões, demolições, desfazimentos e outras legalmente previstas; impor sanções administrativas para dar cumprimento a decisões em processos transitados em julgado; analisar processos no âmbito de sua competência.

ANEXO IV, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N° 0238/2017.

TABELA PARA PROMOÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CLASSES	CARGA HORÁRIA MÍNIMA EXIGIDA DE CAPACITAÇÃO
C	I	150
	II	
	III	
	IV	
	V	
D	I	180
	II	
	III	
	IV	
	V	

ANEXO V, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N° 0238/2017.

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
C	Ensino Médio Profissionalizante	Curso Superior Sequencial/Tecnólogo	9%
		Graduação	10%
		Especialização	15%
		Mestrado	35%
D	Graduação	Especialização	15%
		Mestrado	35%
		Doutorado	45%

ANEXO VI, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N°0238/2017.
I – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – C

A) Carga Horária: 180 horas mensais

REFERÊNCIA	CLASSE				
	I	II	III	IV	V
1	1.800,00	2.086,71	2.419,09	2.804,42	3.251,12
2	1.836,00	2.128,45	2.467,48	2.860,51	3.316,14
3	1.872,72	2.171,02	2.516,83	2.917,72	3.382,47
4	1.910,17	2.214,44	2.567,16	2.976,07	3.450,12
5	1.948,38	2.258,72	2.618,51	3.035,59	3.519,12
6	1.987,35	2.303,90	2.670,88	3.096,31	3.589,50

ANEXO VI, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR N°0238/2017.

II – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO – D

A) Carga Horária: 180 horas mensais

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

REFERÊNCIA	CLASSE				
	I	II	III	IV	V
1	2.400,00	2.782,28	3.225,46	3.739,23	4.334,83
2	2.448,00	2.837,93	3.289,97	3.814,01	4.421,52
3	2.496,96	2.894,69	3.355,77	3.890,29	4.509,96
4	2.546,90	2.952,58	3.422,88	3.968,10	4.600,15
5	2.597,84	3.011,63	3.491,34	4.047,46	4.692,16
6	2.649,79	3.071,87	3.561,17	4.128,41	4.786,00

B) Carga Horária: 240 horas mensais

REFERÊNCIA	CLASSE				
	I	II	III	IV	V
1	3.200,00	3.709,71	4.300,62	4.985,64	5.779,78
2	3.264,00	3.783,91	4.386,63	5.085,35	5.895,36
3	3.329,28	3.859,59	4.474,36	5.187,06	6.013,28
4	3.395,87	3.936,78	4.563,84	5.290,80	6.133,54
5	3.463,79	4.015,51	4.655,12	5.396,62	6.256,22
6	3.533,06	4.095,83	4.748,23	5.504,55	6.381,34

ANEXO VII, A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº 0238/2017.
TABELA DE ENQUADRAMENTO NA MATRIZ SALARIAL, POR TEMPO DE SERVIÇO

TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NO CARGO/FUNÇÃO (ANOS COMPLETOS)	REFERÊNCIA	CLASSE
0 a 2 anos	1	I
3 a 4 anos	2	
5 a 6 anos	3	
7 a 8 anos	4	
9 a 15 anos	5	
16 a 20 anos	6	
21 a 25 anos	1	II
26 a 30 anos	2	
31 a 32 anos	3	
33 a 34 anos	4	
35 a 36 anos	5	
37 a 38 anos	6	
39 a 40 anos	1	III
41 a 45 anos	2	
46 a 50 anos	3	
51 anos ou mais	4	

*** *** ***

DECRETO Nº 14.090, DE SETEMBRO DE 2017.

Declara como de Utilidade Pública a implantação da Macrodrenagem (Bueiro) da Avenida José Guimarães Duque, sobre o Riacho da Levada, no bairro Cambeba, localizada no Município de Fortaleza.

O PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso das suas atribuições que lhe confere o art. 83, VI da Lei Orgânica do Município de Fortaleza, e CONSIDERANDO que a Constituição Federal de 1988 prevê o reconhecimento e utilidade pública; CONSIDERANDO os casos de utilidade pública previstos no Código Florestal Brasileiro. Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012, em seu artigo 3º, inciso VIII e art. 8º; CONSIDERANDO as hipóteses de utilidade pública enumeradas da Resolução n. 369/2006 do CONAMA, artigo 2º, inciso I, “b”; CONSIDERANDO as hipóteses de utilidade pública enumeradas no Decreto-Lei nº 3.365 de 21 de junho de 1941, em seu art. 5º, CONSIDERANDO o interesse público na implantação da obra de Macrodrenagem (Bueiro) da Avenida José Guimarães Duque, sobre o Riacho da Levada, DECRETA: Art. 1º - São declaradas como de utilidade pública as obras para a implantação Macrodrenagem (Bueiro) da Avenida José Guimarães Duque, sobre o Riacho da Levada, situada no Bairro Cambeba, no Município de Fortaleza/CE, conforme Memorial Descritivo a seguir: Memorial Descritivo. Partindo do ponto P1 de coordenadas UTM (556942,39 ; 9579381,62), segue com azimute 107°1'36,4" na direção SE e distância 83,63 m até o ponto P2 de coordenadas UTM (557022,35 ; 9579357,13), segue com azimute 108°35'33,4" na direção SE e distância 173,63 m até o ponto P3 de coordenadas UTM (557186,92 ; 9579301,77), segue com azimute 107°49'23" na direção SE e distância 14,48 m até o ponto P4 de coordenadas UTM (557200,71 ; 9579297,34), segue com azimute 108°25'11,4" na direção SE e distância 41,94 m até o ponto P5 de coordenadas UTM (557240,50 ; 9579284,09), segue com azimute 109°22'38,5" na direção SE e distância 11,46 m até o ponto P6 de coordenadas UTM (557251,31 ; 9579280,29), segue com azimute 112°14'25,4" na direção SE e distância 32,70 m até o ponto P7 de coordenadas UTM (557281,57 ; 9579267,91), segue com azimute 115°37'40,5" na direção SE e distância 45,61 m até o ponto P8 de coordenadas UTM (557322,69 ; 9579248,18), segue com azimute 115°37'40,1" na direção SE e distância 41,04 m até o ponto P9 de coordenadas UTM (557359,69 ; 9579230,43), segue com azimute 115°37'39,5" na direção SE e distância 73,23 m até o ponto P10 de coordenadas UTM (557425,72 ; 9579198,76), segue com azimute 200°26'6,4" na direção SO e distância 21,35 m até o ponto P11 de coordenadas UTM (557418,27 ; 9579178,76), segue com azimute 294°58'14,8" na direção NO e distância 41,13 m até o ponto P12 de coordenadas UTM (557380,98 ; 9579196,12), segue com azimute 296°9'43" na direção NO e distância 109,97 m até o ponto P13 de coordenadas UTM