



FORTALEZA

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

ANO LXXIV

FORTALEZA, 31 DE AGOSTO DE 2026

Nº 18.387

PODER EXECUTIVO

GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº 467, DE 31 DE AGOSTO DE 2026

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da Carreira de Segurança Institucional no âmbito da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã de Fortaleza, disciplina o desenvolvimento funcional da Carreira de Agente de Segurança Institucional 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 instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da Carreira de Segurança Institucional do Município de Fortaleza, aplicável aos ocupantes dos cargos de Agente de Segurança Institucional, integrantes do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC), dispondo sobre o ingresso, o desenvolvimento funcional, a estrutura remuneratória e os demais direitos, vantagens e deveres de seus integrantes.

Art. 2º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I — carreira: o agrupamento de classes e níveis do cargo de Agente de Segurança Institucional, dispostos escalonadamente, segundo o grau de responsabilidade técnica, capacidade de gestão operacional e governança;

II — cargo: o conjunto de atribuições e responsabilidades de natureza permanente, previsto em lei, com denominação própria e remuneração correspondente, provido mediante concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal;

III — classe: o escalonamento estrutural do cargo de Agente de Segurança Institucional, que agrupa atribuições de mesma natureza, complexidade técnica e nível de responsabilidade institucional;

IV — nível: a divisão interna de uma classe, estruturada em ordem ascendente de tempo de serviço e avaliação contínua, vinculada ao vencimento base estabelecido na matriz vencimental;

V — hierarquia: a relação de coordenação, autoridade técnica e subordinação orientada ao saber que ordena as classes da carreira, definindo a estrutura de direção, liderança e governança na Segurança Institucional com base na evolução funcional progressiva, na capacitação, na qualificação e no mérito;

VI — precedência hierárquica: a primazia funcional e de coordenação entre servidores, decorrente da classe e do nível ocupados;

VII — governança institucional: a relação de coordenação, autoridade técnica e atuação em rede que ordena as classes da carreira, definindo a estrutura de direção e liderança na Segurança Institucional com base no conhecimento, na capacitação e no mérito;

VIII — promoção por mudança de nível: o deslocamento horizontal do servidor de um nível para o imediatamente subsequente, dentro da mesma classe;

IX — promoção por ascensão de classe: o deslocamento vertical do servidor do último nível de uma classe para o primeiro nível da classe imediatamente superior, atrelado à assunção de novas responsabilidades táticas e operacionais;

X — promoção por ascensão especial: o deslocamento vertical do servidor do último nível da Classe V para o Nível 1 da Classe Especial I, bem como do último nível da Classe Especial I para a Classe Especial II, atrelado à assunção de atribuições de alta governança estratégica e assessoramento institucional superior.

XI — interstício: o período de efetivo exercício estabelecido nesta Lei Complementar como requisito temporal mínimo necessário para as promoções;

XII — vencimento base: a retribuição pecuniária devida pelo exercício do cargo, correspondente ao nível ocupado dentro da respectiva classe na matriz de vencimentos, servindo como base de cálculo para as demais vantagens;

XIII — Matriz de Vencimentos: a estrutura organizada que define os valores de vencimento base para cada classe e nível, consolidando o escalonamento financeiro da carreira;

XIV — remuneração: o vencimento base do cargo, acrescido das gratificações e demais vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;

XV — Quadro de Acesso (QA): a relação nominal dos servidores habilitados à promoção, os quais passarão, durante toda a carreira, por um processo de classificação contínua a cada mudança de classe, após a verificação do cumprimento dos requisitos legais de antiguidade, merecimento, capacitação/qualificação e da inexistência de impedimentos previstos nesta Lei Complementar;

XVI — Classificação Funcional Contínua: o instrumento dinâmico e permanente de avaliação, pontuação e classificação dos servidores habilitados para subsidiar o processo de desenvolvimento funcional;

XVII — Regra de Absorção: compreendida como a limitação percentual do total de servidores habilitados que poderão ser promovidos a cada ciclo da administração para as Classes Especiais.

CAPÍTULO II

DAS COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS E DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Art. 3º A Assessoria de Segurança Institucional, integrante da estrutura administrativa da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC), possui as seguintes competências:

I — assessorar o Secretário da Segurança Cidadã com conhecimentos precisos e oportunos sobre a conjuntura da Segurança Pública municipal;

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 31 DE AGOSTO DE 2026

SEGUNDA-FEIRA - PÁGINA 2

 EVANDRO SÁ BARRETO LEITÃO Prefeito de Fortaleza GABRIELLA PEQUENO COSTA GOMES DE AGUIAR Vice-Prefeita de Fortaleza			
SECRETARIADO			
FRANCISCO EUDES FERREIRA BRINGEL Secretário Chefe do Gabinete do Prefeito FRANCISCO DE CASTRO MENEZES JÚNIOR Secretário Municipal de Governo HÉLIO DAS CHAGAS LEITÃO NETO Procurador Geral do Município SILVIA HELENA CORREIA VIDAL Secretária Chefe da Controladoria e Ouvidoria Geral do Município LAILA FREITAS E SILVA Secretária Municipal das Licitações da Prefeitura de Fortaleza FRANCISCO MÁRCIO DE OLIVEIRA Secretário Municipal da Segurança Cidadã MÁRCIO CARDEAL QUEIROZ DA SILVA Secretário Municipal das Finanças CAROLINA PRICE EVANGELISTA MONTEIRO Secretária Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão	CIRO MESQUITA DE OLIVEIRA Secretário Municipal da Educação RIANE MARIA BARBOSA DE AZEVEDO Secretária Municipal da Saúde ANDRÉ LUIZ DAHER VASCONCELOS Secretário Municipal da Infraestrutura FRANCISCO JOSÉ DE ABREU MACHADO Secretário Municipal da Conservação e Serviços Públicos ANDERSON MARQUES PINHEIRO Secretário Municipal de Esporte e Lazer ANTÔNIO JOSÉ PORTO MOTA Secretário Municipal do Desenvolvimento Econômico JOÃO VICENTE LEITÃO Secretário Municipal do Urbanismo e Meio Ambiente DENISE SÁ VIEIRA CARRÁ Secretária Municipal do Turismo	ANISIA LEITAO AGUIAR Secretária Municipal dos Direitos Humanos e Desenvolvimento Social JONAS DEZIDORO DA SILVA FILHO Secretário Municipal do Desenvolvimento Habitacional ANA HELENA DO NASCIMENTO BARBOSA Secretária Municipal da Cultura JÚLIO BRIZZI NETO Secretário Municipal da Juventude ANDRÉ LUIZ ARAÚJO BARBOSA Secretário Municipal de Relações Comunitárias MARIA DE FÁTIMA BANDEIRA DE PAULA Secretária Municipal da Mulher ADOLFO CESAR SILVEIRA VIANA Secretário Municipal de Proteção Animal	SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO SEGOV COORDENADORIA DE ATOS E PUBLICAÇÕES OFICIAIS FONE: (85) 2180-3779 CÉLULA DE GESTÃO DO DIÁRIO OFICIAL FONES: (85) 2180-3780 RUA SÃO JOSÉ Nº 01 - CENTRO FORTALEZA-CEARÁ CEP: 60060-170

- II — coletar e analisar dados e informações sobre temas relacionados à segurança institucional da esfera municipal, promovendo a necessária interação de informações entre os órgãos municipais;
- III — elaborar relatórios de acordo com análise de informações coletadas para realização de atividades de segurança institucional;
- IV — realizar estudos estratégicos relacionados com a prevenção da ocorrência e articulação do gerenciamento de crises, em caso de grave e iminente ameaça à estabilidade institucional;
- V — atuar em atividades de segurança institucional, por meio da produção de conhecimentos sobre fatos e situações de imediata ou potencial influência no processo decisório e na ação governamental e sobre a salvaguarda e a segurança da sociedade e do Município de Fortaleza;
- VI — atuar em ações de segurança institucional, através da adoção de medidas que protejam os assuntos sigilosos relevantes do Município de Fortaleza;
- VII — supervisionar e garantir segurança institucional e pessoal de autoridades do Gabinete do Chefe do Poder Executivo e de outros órgãos determinados pelo Secretário da SESEC;
- VIII — realizar atividades de inteligência voltadas à segurança pessoal e institucional de autoridades, quando determinado pelo Chefe do Poder Executivo municipal e/ou pelo Secretário da SESEC;
- IX — apoiar a equipe de segurança do Chefe do Poder Executivo municipal, em situações de emergência, quando solicitado pelo Secretário da SESEC;
- X — solicitar aos órgãos da Administração Pública municipal e aos setores da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza informações ou documentos necessários ao atendimento de demandas de segurança institucional;
- XI — auxiliar com informações de inteligência para fins de elaborar e executar planos operacionais de segurança pública para realização de eventos de médio e grande porte, promovidos pela Prefeitura Municipal de Fortaleza;
- XII — auxiliar com informações de inteligência para fins de elaborar e executar planos de segurança patrimonial, a fim de assegurar a integridade física das instalações dos órgãos que compõem a estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Fortaleza;
- XIII — planejar, coordenar e executar as ações e atividades de inteligência e contrainteligência da ASI;
- XIV — interagir com os órgãos e instituições que compõem o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), ao Sistema Brasileiro de Inteligência (SISBIN) e outros órgãos e entidades das esferas municipal, estadual e federal, mediante mecanismos de cooperação, intercâmbio de informações, ações integradas de inteligência e contrainteligência, observadas as competências legais, o interesse público e a proteção das informações sigilosas;
- XV — desempenhar outras competências correlatas ao cumprimento de suas finalidades.
- Art. 4º** As atribuições do cargo de Agente de Segurança Institucional consistem no desempenho das competências estabelecidas no art. 3º desta Lei Complementar, estruturadas de forma progressiva e cumulativa, com evolução do nível de gestão operacional para a governança estratégica, conforme descrição abaixo:
- Classe I:
- a) executar atividades de segurança institucional e de autoridades;
 - b) cumprir os planos operacionais de segurança elaborados pela Administração;
 - c) coletar dados e informações destinados às atividades de segurança institucional;
 - d) apoiar operações de segurança em eventos e missões institucionais.
- Classe II:
- a) executar atividades especializadas de segurança institucional e proteção de autoridades;
 - b) participar da elaboração e da execução de planos operacionais de segurança;

- c) atuar na proteção de informações sensíveis e assuntos sigilosos;
- d) apoiar atividades de inteligência, contrainteligência e gerenciamento de crises;
- e) desempenhar todas as funções da Classe I.

Classe III:

- a) supervisionar equipes operacionais em serviço;
- b) coordenar a execução de planos operacionais de segurança institucional;
- c) orientar e fiscalizar a execução dos procedimentos de segurança;
- d) elaborar relatórios técnicos e avaliações operacionais;
- e) desempenhar todas as funções das classes anteriores.

Classe IV:

- a) coordenar equipes e unidades operacionais;
- b) auxiliar para fins de elaborar planos de segurança patrimonial e de proteção de autoridades;
- c) realizar ações de levantamento de informações voltadas à segurança de eventos oficiais;
- d) promover a integração operacional com órgãos municipais e demais instituições;
- e) desempenhar todas as funções das classes anteriores.

Classe V:

- a) auxiliar no planejamento de operações de segurança institucional de média e alta complexidade;
- b) coordenar ações de inteligência e contrainteligência;
- c) assessorar o Secretário da Segurança Cidadã na elaboração de estratégias operacionais;
- d) desempenhar todas as funções das classes anteriores.

Classe Especial I:

- a) elaborar estudos estratégicos relacionados à prevenção de crises institucionais;
- b) coordenar a elaboração de diretrizes, protocolos e procedimentos institucionais;
- c) supervisionar a execução das ações estratégicas de segurança institucional;
- d) assessorar diretamente o Secretário da SESEC e a Chefia da Assessoria de Segurança Institucional nas matérias de

segurança institucional;

- e) desempenhar todas as funções das classes anteriores.

Classe Especial II:

- a) auxiliar com informações a fim de formular políticas, diretrizes e normas de segurança institucional;
- b) supervisionar a integração das atividades de inteligência, contrainteligência, proteção de autoridades, gerenciamento de crises e segurança patrimonial;
- c) representar institucionalmente a Segurança Institucional perante órgãos municipais, estaduais e federais quando

designado;

- d) assessorar o Chefe do Poder Executivo municipal e o Secretário da SESEC em assuntos estratégicos relacionados à segurança institucional;

- e) desempenhar todas as funções das classes anteriores.

§ 1º A ausência temporária de servidores ocupantes das Classes Especiais I e II, decorrente das regras de enquadramento inicial deste Plano ou de vacância, não acarretará qualquer prejuízo ou descontinuidade às atividades de gestão estratégica, articulação e alta governança institucional da carreira de Segurança Institucional de Fortaleza.

§ 2º Na hipótese excepcional prevista no § 1º deste artigo, as atribuições complexas inerentes às referidas classes superiores poderão ser exercidas, de forma plena e legítima, por Agentes de Segurança Institucional das classes antecedentes, prioritariamente por aqueles que estiverem designados para o exercício de cargos de provimento em comissão de direção, coordenação, gerência e assessoramento no âmbito da instituição.

§ 3º A condução de viaturas oficiais, caracterizadas, de emergência ou de apoio logístico constitui atribuição inerente, contínua e obrigatória a todos os ocupantes do cargo de Agente de Segurança Institucional, independentemente da classe ou nível em que se encontrem, sendo exigida a manutenção de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida e categoria compatível.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 5º A Carreira de Segurança Institucional do Município de Fortaleza é composta pelo cargo de Agente de Segurança Institucional, na forma do Anexo I desta Lei Complementar, a qual fica estruturada em 5 (cinco) Classes Regulares e 2 (duas) Classes Especiais, organizadas em ordem crescente de complexidade das atribuições, responsabilidade funcional, gestão operacional e governança institucional, assim denominadas:

- I — Classe I;
- II — Classe II;
- III — Classe III;
- IV — Classe IV;
- V — Classe V;
- VI — Classe Especial I;
- VII — Classe Especial II.

§ 1º As classes regulares, enumeradas de I a V, e a Classe Especial I, subdividem-se em 3 (três) níveis cada, identificados pelos numerais 1, 2 e 3, organizados em ordem ascendente de tempo de efetivo exercício, capacitação, qualificação e avaliação de desempenho na Classificação Funcional Contínua.

§ 2º A carreira de Segurança Institucional contará com 30 (trinta) cargos de provimento efetivo de Agente de Segurança Institucional, lotados na Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC).

§ 3º A Classe Especial II, representando o nível máximo de excelência técnica e governança da carreira, não comporta desdobramentos, possuindo nível único.

§ 4º O valor do vencimento base devido ao Agente de Segurança Institucional é determinado pelo seu posicionamento na Matriz de Vencimentos constante no Anexo I desta Lei Complementar, de acordo com a respectiva classe e o nível alcançado.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO E DOS REQUISITOS PARA A INVESTIDURA

Seção I

Das Condições de Ingresso

Art. 6º O ingresso no cargo de Agente de Segurança Institucional dar-se-á, exclusivamente, na Classe I, Nível 1, mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, constituído pelas seguintes etapas sucessivas:

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

FORTALEZA, 31 DE AGOSTO DE 2026

SEGUNDA-FEIRA - PÁGINA 4

I — prova escrita de conhecimentos gerais e específicos, de caráter eliminatório e classificatório;
II — inspeção de saúde, abrangendo exames médicos e toxicológicos, de caráter eliminatório;
III — avaliação psicológica, baseada em critérios científicos e parâmetros objetivos previstos em edital, de caráter eliminatório;

IV — teste de aptidão física (TAF), destinado a aferir a capacidade e a resistência física compatíveis com o pleno exercício das funções operacionais, de caráter eliminatório;

V — investigação social, para verificação de idoneidade moral e conduta social, de caráter eliminatório;

VI — curso de formação técnico-profissional, de caráter eliminatório.

§ 1º A investigação social verificará a conduta social e a idoneidade moral do candidato, observando-se, dentre outros critérios objetivos definidos em edital:

I — a existência de antecedentes criminais com pena prevista de detenção ou reclusão;

II — o envolvimento em atividades ilícitas ou organizações criminosas;

III — a omissão de dados ou a prestação de informações falsas na ficha de informações confidenciais.

§ 2º Durante o curso de formação técnico-profissional, o candidato fará jus a auxílio financeiro mensal (bolsa de formação), de natureza indenizatória, correspondente a 100% (cem por cento) do vencimento base da Classe I, Nível 1.

§ 3º O auxílio de que trata o § 2º não configura vínculo empregatício com o Município, nem gera encargos previdenciários até a data da efetiva posse no cargo.

§ 4º O edital do concurso poderá estabelecer requisitos complementares, desde que compatíveis com a natureza técnica e operacional do cargo e observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Seção II

Dos Requisitos Para a Investidura

Art. 7º São requisitos básicos para a investidura no cargo de Agente de Segurança Institucional:

I — possuir nacionalidade brasileira;

II — possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos completos até a data da posse;

III — encontrar-se no pleno gozo dos direitos políticos;

IV — comprovar a regularidade com as obrigações eleitorais e, para os candidatos do sexo masculino, com as obrigações militares;

V — possuir certificado de conclusão de ensino médio, expedido por instituição reconhecida pelo órgão de educação competente;

VI — possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida, no mínimo na categoria “B”, a ser comprovada até a data da matrícula no curso de formação técnico-profissional;

VII — possuir aptidão física, mental e psicológica para o pleno exercício das atribuições operacionais;

VIII — possuir idoneidade moral e conduta ilibada, comprovadas por meio de investigação social e certidões negativas expedidas pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 8º A jornada de trabalho dos servidores da carreira de Segurança Institucional observará os seguintes regimes:

I — carga horária de 240 (duzentas e quarenta) horas mensais, limitada ao equivalente máximo de 40 (quarenta) horas semanais;

II — carga horária de 180 (cento e oitenta) horas mensais, limitada ao equivalente máximo de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º Aos servidores integrantes da carreira na data de publicação desta Lei Complementar, fica assegurada a manutenção da jornada de trabalho à qual estejam submetidos, nos termos da Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007.

§ 2º Aos servidores que ingressarem na carreira em decorrência de concursos públicos publicados após a vigência desta Lei Complementar, aplica-se, exclusivamente, o regime de 240 (duzentas e quarenta) horas mensais.

§ 3º A retribuição pecuniária para a jornada de 240 (duzentas e quarenta) horas mensais é a fixada na Matriz de Vencimentos constante do Anexo I desta Lei Complementar, servindo como base para o cálculo da jornada de 180 (cento e oitenta) horas, apurada mediante estrita proporcionalidade.

Art. 9º A jornada de trabalho poderá ser organizada em regime de escala, inclusive em turnos ininterruptos de revezamento, plantões ou escalas especiais, de acordo com a necessidade da Administração e a natureza da atividade operacional.

§ 1º As escalas de serviço serão regulamentadas por ato ou portaria, observando-se:

I — a supremacia do interesse público;

II — a natureza operacional e a complexidade das atividades de Segurança Institucional;

III — a preservação da saúde ocupacional e a segurança dos servidores, assegurando-se os intervalos mínimos de descanso entre as jornadas, conforme critérios e escalas a serem definidos em portaria.

§ 2º O descumprimento da carga horária mensal, sem a devida compensação ou justificativa legal, implicará desconto proporcional na remuneração, sem prejuízo das sanções disciplinares cabíveis.

CAPÍTULO VI

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira de Segurança Institucional dar-se-á mediante 3 (três) tipos de promoção:

I — promoção por mudança de nível;

II — promoção por ascensão de classe;

III — promoção por ascensão especial.

§ 1º Para as promoções previstas no caput deste artigo, serão observados os requisitos de mérito, capacitação técnica, qualificação profissional e o reposicionamento na Classificação Funcional Contínua (Quadro de Acesso), conforme as regras estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 2º As promoções serão processadas e efetivadas anualmente, tendo como data-base 28 de dezembro, observados os requisitos legais e regulamentares, por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 11. Para fins de ascensão funcional e de contagem do interstício, será considerado como de efetivo exercício o período em que o servidor estiver em exercício na Segurança Institucional da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã de Fortaleza (SESEC), na Guarda Municipal de Fortaleza (GMF), na Defesa Civil de Fortaleza ou em outros órgãos ou entidades da Administração Pública municipal, estadual ou federal, observado o disposto em decreto do Poder Executivo.

Seção I

Da Promoção por Mudança de Nível

Art. 12. A promoção por mudança de nível consiste no deslocamento horizontal do servidor para o nível imediatamente subsequente dentro da mesma classe, exigindo-se a comprovação cumulativa dos seguintes requisitos:

I — cumprimento integral do interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício no nível atual, independentemente da classe ocupada;

II — comprovação de capacitação ou qualificação técnica mínima exigida para o nível de destino, promovida ou validada pela Administração municipal, nos termos definidos em decreto;

III — não incidência nas hipóteses impeditivas previstas no art. 20 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o interstício exigido para a primeira promoção por mudança de nível, correspondente à transição do Nível 1 para o Nível 2 da Classe I, será de 3 (três) anos de efetivo exercício, período este coincidente com o cumprimento do estágio probatório.

Seção II

Da Promoção por Ascensão de Classe

Art. 13. A promoção por ascensão de classe consiste no deslocamento vertical do servidor do último nível das Classes de I a IV para o primeiro nível da classe imediatamente superior, atrelada à assunção de novas responsabilidades táticas e operacionais.

§ 1º A promoção de que trata o caput deste artigo garantirá fluidez evolutiva na carreira e ocorrerá de forma contínua para os servidores habilitados, sem a fixação de um quantitativo máximo de servidores por classe e sem a retenção do servidor, por imposição de limite percentual de ascensões por ciclo, seguindo a dinâmica da Classificação Funcional Contínua.

§ 2º A cada efetivação da promoção por ascensão de classe, o servidor será submetido a um novo processo de reclassificação, o qual atualizará sua pontuação e redefinirá sua posição na Classificação Funcional Contínua dentro da nova classe ocupada, visando à futura composição do Quadro de Acesso (QA) para fins de promoção por ascensão especial.

Art. 14. A habilitação para a promoção por ascensão de classe exige o cumprimento dos requisitos deste artigo e a não incidência nas hipóteses impeditivas do art. 20 desta Lei Complementar:

I — cumprimento integral do interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício no último nível da classe atual;

II — conclusão de curso de habilitação, qualificação ou aperfeiçoamento exigido para a classe de destino, promovido ou validado pela Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC) em articulação com a Segurança Institucional de Fortaleza, exigida a frequência integral da carga horária total, ressalvadas as ausências justificadas nos termos definidos em decreto.

Parágrafo único. A organização, a carga horária e o conteúdo programático dos cursos previstos no inciso II deste artigo serão estabelecidos em regulamento próprio, devendo ser estritamente voltados às competências operacionais, táticas e estratégicas de Segurança Institucional.

Seção III

Da Promoção por Ascensão Especial e do Quadro de Acesso

Art. 15. A promoção por ascensão especial consiste no deslocamento vertical do servidor do último nível da Classe V para o Nível 1 da Classe Especial I, bem como do último nível da Classe Especial I para a Classe Especial II, atrelada à assunção de atribuições de alta governança estratégica e assessoramento institucional superior.

§ 1º Para a promoção prevista no caput deste artigo, após a formação do Quadro de Acesso, de acordo com a Classificação Funcional Contínua, será aplicada a Regra de Absorção, sendo a ascensão de classe especial distribuída de forma escalonada e observada nas seguintes modalidades:

I — promoção por antiguidade;

II — promoção por merecimento.

§ 2º As promoções de que trata o § 1º deste artigo serão distribuídas na proporção de 50% (cinquenta por cento) pelo critério de antiguidade e 50% (cinquenta por cento) pelo critério de merecimento, observados os ciclos de absorção estipulados nesta Lei Complementar.

Art. 16. A habilitação do servidor para inclusão no Quadro de Acesso (QA) à promoção por ascensão especial exige o cumprimento dos requisitos deste artigo e a não incidência nas hipóteses impeditivas do art. 20 desta Lei Complementar:

I — cumprimento integral do interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício no último nível da classe atual;

II — conclusão de curso de alta governança exigido para a classe de destino, promovido ou validado pela Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC) em articulação com a Segurança Institucional de Fortaleza, exigida a frequência integral da carga horária total, ressalvadas as ausências justificadas nos termos definidos em decreto.

Parágrafo único. A organização, a carga horária e o conteúdo programático dos cursos previstos no inciso II deste artigo serão estabelecidos em regulamento próprio, devendo ser estritamente voltados às competências de alta governança e formulação de macro diretrizes relacionadas à Segurança Institucional.

Art. 17. Concluídas a fase de habilitação e a Classificação Funcional Contínua, e verificada a não incidência em qualquer das hipóteses impeditivas previstas nesta Lei Complementar, a Administração procederá à estruturação do Quadro de Acesso (QA) para a promoção por ascensão especial, classificando os servidores aptos nas modalidades de antiguidade e de merecimento, observados os critérios de ordenação estabelecidos em decreto.

§ 1º Para fins da apuração do tempo de efetivo exercício previsto no inciso I do art. 16 serão computados os afastamentos descritos no art. 45 da Lei municipal n.º 6.794/1990.

§ 2º As pontuações e o ordenamento obtidos na Classificação Funcional Contínua servirão de base para a formação da relação oficial de classificados no Quadro de Acesso (QA).

§ 3º A publicação da relação oficial do Quadro de Acesso (QA) deverá especificar, obrigatoriamente, a ordem de classificação do servidor em sua respectiva modalidade.

Art. 18. Publicada a relação oficial do Quadro de Acesso (QA), a promoção por ascensão especial será implementada de forma gradual, mediante cronograma de implementação funcional e financeira.

§ 1º Em cada ciclo de promoção, nos termos do § 2º do art. 15, serão promovidos 40% (quarenta por cento) da totalidade dos servidores que integram o Quadro de Acesso (QA), com efeitos funcionais e financeiros a partir do dia imediatamente subsequente à data-base da promoção.

§ 2º Na apuração do quantitativo de promoções previsto no § 1º, quando a aplicação do percentual resultar em número fracionário, será adotado o número inteiro imediatamente superior.

Art. 19. O servidor que permanecer integrante do Quadro de Acesso (QA) por 2 (duas) promoções consecutivas sem ter sido promovido fará jus à promoção automática no ciclo de promoção subsequente, desde que permaneça atendendo aos requisitos exigidos por esta Lei Complementar.

Parágrafo único. A promoção automática de que trata o caput constitui exceção ao limite quantitativo previsto no § 1º do art. 18 e será efetivada independentemente da distribuição proporcional entre os critérios de antiguidade e merecimento.

Seção IV

Dos Impedimentos ao Desenvolvimento Funcional

Art. 20. Não poderá ser habilitado a qualquer modalidade de promoção o servidor que, no decurso do respectivo interstício, incorrer em qualquer das seguintes hipóteses:

I — em relação à assiduidade, ultrapassar os seguintes limites de faltas injustificadas:

a) 2 (duas) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data-base de aferição, aplicável para todas as modalidades de promoção;

b) 4 (quatro) faltas injustificadas durante todo o período que integra o interstício aquisitivo exigido, quando a habilitação for para a promoção por mudança de nível;

c) 8 (oito) faltas injustificadas durante todo o período acumulado de permanência na classe, quando a habilitação for para a promoção por ascensão de classe ou especial.

II — ser punido com 2 (duas) sanções disciplinares de suspensão nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data-base de aferição;

III — possuir condenação criminal ou por improbidade administrativa com decisão transitada em julgado;

IV — estar em cumprimento definitivo de pena privativa de liberdade, inclusive em regime aberto ou gozo de livramento condicional.

Seção V

Dos Efeitos Financeiros do Desenvolvimento na Carreira

Art. 21. O desenvolvimento do servidor da carreira de Segurança Institucional ensejará incremento remuneratório nos seguintes termos:

I — 3% (três por cento), na hipótese de promoção por mudança de nível, calculados sobre o vencimento base do nível anteriormente ocupado;

II — 3% (três por cento), na hipótese de promoção por ascensão de classe e promoção por ascensão especial, calculados sobre o vencimento base do último nível da classe anteriormente ocupada;

III — percepção imediata do percentual da Gratificação de Qualificação e Governança (GQG), na hipótese de promoção por ascensão de classe ou ascensão especial, que substituirá o percentual da classe anterior, de forma a remunerar a assunção progressiva das novas responsabilidades táticas, estratégicas e de governança do órgão.

Seção VI

Contagem do Interstício e da Comissão Permanente

Art. 22. A verificação, a aferição de pontuação na Classificação Funcional Contínua e a validação dos requisitos para o desenvolvimento funcional competem à Comissão Permanente de Ascensão Funcional (CPAF), instituída no âmbito da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC), regulamentada por decreto do Chefe do Executivo.

§ 1º A CPAF será presidida pelo Secretário da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC), ou por autoridade por ele formalmente designada, e será composta por membros de reconhecida capacidade técnica, contando obrigatoriamente com os seguintes representantes:

I — da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã – SESEC:

a) o Secretário Municipal da Segurança Cidadã, ou autoridade por ele formalmente designada;

b) o Secretário Executivo;

c) o Coordenador Jurídico;

d) 1 (um) representante da unidade administrativa responsável pela Gestão de Pessoas.

II — da Segurança Institucional de Fortaleza:

a) o Coordenador, ou seu representante formalmente designado;

b) o Auxiliar Técnico formalmente designado pelo Coordenador;

c) o Suporte Técnico formalmente designado pelo Coordenador;

d) 1 (um) representante da unidade administrativa responsável pela Gestão de Pessoas.

III — 1 (um) representante da entidade sindical representativa da categoria legalmente constituída.

§ 2º Caberá ao Presidente da CPAF, nos termos do decreto regulamentador, o exercício do voto qualificado, além do voto ordinário.

§ 3º Incumbe à CPAF coordenar, supervisionar e deliberar sobre os processos de promoção, com o suporte técnico das unidades administrativas competentes para a instrução dos respectivos processos.

§ 4º A organização, a forma de funcionamento da CPAF, as regras de deliberação, as hipóteses de substituição de seus membros, bem como os critérios para validação das formações exigidas por esta Lei Complementar, serão disciplinadas em decreto do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO VII

DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Art. 23. A estrutura de remuneração do cargo de Agente de Segurança Institucional é composta pelas seguintes parcelas:

I — Vencimento Base (VB): fixado conforme a Matriz de Vencimentos constante no Anexo I desta Lei Complementar;

II — Gratificação Específica de Segurança Cidadã (GESC): fixa e correspondente a 100% (cem por cento) incidente sobre o Vencimento Base;

III — Gratificação de Atividade de Risco à Vida (GARV): correspondente a 40% (quarenta por cento) incidente sobre o Vencimento Base;

IV — Gratificação de Atividade de Segurança Institucional (GASI), instituída por esta Lei Complementar, nos termos do art. 24, correspondente a 20% (vinte por cento) incidente sobre o Vencimento Base, destinada a remunerar o exercício de atividades de segurança institucional, inteligência e contrainteligência, na forma do regulamento;

V — Gratificação de Qualificação e Governança (GQG), instituída por esta Lei Complementar, nos termos do art. 25, devida em razão da classe ocupada pelo servidor, com a finalidade de remunerar a assunção progressiva de responsabilidades técnicas, táticas, estratégicas e de governança, incidente sobre o Vencimento Base, na forma desta Lei Complementar e do regulamento.

VI — Incentivo de Titulação (ITA): incidente sobre o Vencimento Base, em razão da formação acadêmica em áreas de interesse da Segurança Institucional e Inteligência, nos seguintes percentuais não cumulativos:

a) graduação: 10% (dez por cento);

b) especialização (pós-graduação lato sensu ou stricto sensu): 15% (quinze por cento).

VII — Vantagem Pessoal Fixa (VPF), criada pela Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007;

VIII — Vantagem Pecuniária Pessoal Fixa (VPPF), criada pela Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007.

§ 1º Fica assegurada, em caráter de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada e de natureza personalíssima, a parcela remuneratória correspondente à Vantagem Pessoal (VPR), prevista na Lei Ordinária n.º 9.886, de 9 de março de 2012, aos servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei Complementar, já a percebiam legitimamente, vedada a concessão dessa vantagem a novos beneficiários.

§ 2º Ficam asseguradas, em caráter de vantagem pessoal, as demais vantagens e gratificações estabelecidas em legislação específica aos servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei Complementar, já as percebiam legitimamente, excluídas as vantagens e adicionais de natureza propter laborem vinculados à prestação de serviços sob condições especiais, em locais específicos ou sob escalas temporárias de serviço, e vedada a concessão dessas vantagens a novos beneficiários.

§ 3º Ficam asseguradas aos servidores as gratificações e vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza, desde que preenchidos os requisitos legais para sua concessão, observadas as condições e critérios estabelecidos na legislação vigente.

§ 4º As áreas de conhecimento e os cursos admitidos para fins de concessão do Incentivo de Titulação (ITA) serão definidos mediante portaria conjunta da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC) e da Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG).

§ 5º Assegura-se aos inativos e pensionistas, que possuam o direito constitucional à paridade, a revisão de seus proventos e pensões na mesma proporção e data da atualização da remuneração dos servidores em atividade, nos termos da legislação previdenciária vigente.

Seção I

Da Gratificação de Atividade de Segurança Institucional (GASI)

Art. 24. Fica instituída a Gratificação de Atividade de Segurança Institucional (GASI) para os servidores ocupantes do cargo de Agente de Segurança Institucional, calculada sobre o vencimento base, à razão de 20% (vinte por cento).

Parágrafo único. A gratificação de que trata o caput deste artigo constitui vantagem incorporável aos proventos de inatividade exclusivamente para os servidores que, na data da aposentadoria, preencham os requisitos constitucionais para fazer jus ao cálculo do benefício com base na remuneração do cargo efetivo, desde que a tenham percebido por um período igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

Seção II

Da Gratificação de Qualificação e Governança (GQG)

Art. 25. Fica instituída a Gratificação de Qualificação e Governança (GQG) para os servidores ocupantes do cargo de Agente de Segurança Institucional, como forma de valorização, incentivo contínuo ao aprimoramento e assunção de responsabilidades de governança, calculada sobre o vencimento base, nos seguintes percentuais não cumulativos:

- I — 5% (cinco por cento) para a Classe II;
- II — 10% (dez por cento) para a Classe III;
- III — 15% (quinze por cento) para a Classe IV;
- IV — 20% (vinte por cento) para a Classe V;
- V — 25% (vinte e cinco por cento) para a Classe Especial I;
- VI — 30% (trinta por cento) para a Classe Especial II.

§ 1º Os percentuais estabelecidos nos incisos I a VI deste artigo não são cumulativos entre si, de modo que, a cada promoção alcançada pelo servidor, o novo percentual substituirá integralmente o anterior.

§ 2º A gratificação de que trata o caput deste artigo constitui vantagem incorporável aos proventos de inatividade exclusivamente para os servidores que, na data da aposentadoria, preencham os requisitos constitucionais para fazer jus ao cálculo do benefício com base na remuneração do cargo efetivo, desde que a tenham percebido por um período igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

§ 3º Para os servidores atualmente ocupantes do cargo de Agente de Segurança Institucional, admitidos até 31 de dezembro de 2002, será permitida a incorporação da referida GQG aos proventos de aposentadoria, desde que o servidor a tenha percebido por um período igual ou superior a 24 (vinte e quatro) meses ininterruptos.

Seção III

Das Restrições e da Manutenção das Gratificações

Art. 26. As gratificações vinculadas ao efetivo exercício das atividades próprias da Segurança Institucional e às condições especiais de trabalho, notadamente a Gratificação Específica de Segurança Cidadã (GESC), a Gratificação de Atividade de Risco à Vida (GARV) e a Gratificação de Atividade de Segurança Institucional (GASI), não serão devidas aos servidores que estiverem afastados, disponibilizados ou cedidos para o exercício de atividades não correlatas às atribuições de Segurança Institucional.

Parágrafo único. Excetua-se da restrição prevista no caput deste artigo, sendo garantida a continuidade da percepção das referidas gratificações, exclusivamente os servidores abrangidos por este Plano que estiverem afastados, disponibilizados ou cedidos para:

- I — o exercício de mandato em entidade de representação sindical da categoria;
- II — o exercício de mandato eletivo, observadas as disposições constitucionais e legais pertinentes;
- III — a Guarda Municipal de Fortaleza (GMF) ou a Defesa Civil de Fortaleza (DCFor);
- IV — o exercício de atividades em órgãos e entidades da Administração Pública municipal, estadual ou federal, desde que para o desempenho de funções de segurança, de inteligência ou de defesa civil, e que a cessão seja expressamente autorizada por ato formal da autoridade competente, na forma estabelecida em decreto do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO VIII

DO ENQUADRAMENTO E DAS REGRAS DE TRANSIÇÃO

Seção I

Do Enquadramento Imediato

Art. 27. O enquadramento dos atuais servidores no presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) observará a correspondência entre a referência ocupada na Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007, e as novas classes instituídas por esta Lei Complementar.

Art. 28. Para a constituição do primeiro Quadro de Acesso da Classificação Funcional Contínua, a apuração da antiguidade e a ordenação inicial dos atuais Agentes de Segurança Institucional considerarão, estritamente, o posicionamento

funcional do servidor no momento imediatamente anterior ao novo enquadramento, conforme a Matriz Hierárquica 03, prevista na Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007.

§ 1º A classificação inicial de precedência funcional observará rigorosamente o Nível de Capacitação, ocupado por cada servidor até 28 de dezembro de 2026, devendo ser obedecida a seguinte hierarquia decrescente de ordenação:

I — os servidores enquadrados no Nível de Capacitação 5 terão precedência sobre os servidores dos Níveis de Capacitação 4, 3, 2 e 1;

II — os servidores enquadrados no Nível de Capacitação 4 terão precedência sobre os servidores dos Níveis de Capacitação 3, 2 e 1;

III — os servidores enquadrados no Nível de Capacitação 3 terão precedência sobre os servidores dos Níveis de Capacitação 2 e 1;

IV — os servidores enquadrados no Nível de Capacitação 2 terão precedência sobre os servidores do Nível de Capacitação 1.

§ 2º Caso haja empate entre dois ou mais servidores que ocupem o mesmo Nível de Capacitação, o desempate para a ordenação final no primeiro Quadro de Acesso dar-se-á mediante a aplicação sucessiva dos seguintes critérios:

I — maior tempo de efetivo serviço prestado, tendo precedência o servidor mais antigo, considerando sua data de admissão no cargo;

II — persistindo ainda o empate, a melhor classificação geral obtida no respectivo concurso público de provimento.

Art. 29. Concluído o enquadramento, homologada a ordenação inicial descrita no art. 28 e publicado o primeiro Quadro de Acesso, as promoções passarão a ser regidas exclusivamente pelas regras permanentes de desenvolvimento na carreira, avaliação e mérito estabelecidas nesta Lei Complementar.

Seção II

Das Regras de Enquadramento

Art. 30. Os servidores enquadrados na data de publicação desta Lei Complementar serão posicionados conforme o Anexo II desta Lei Complementar.

§ 1º Os efeitos financeiros do enquadramento previstos no caput deste artigo ocorrerão em duas etapas, considerando a diferença do vencimento base do servidor na publicação desta Lei Complementar e o seu vencimento base previsto no Anexo I, conforme disposto abaixo:

I — em fevereiro de 2027, implantação de 50% (cinquenta por cento) da diferença prevista no § 1º deste artigo;

II — em dezembro de 2027, implantação de 100% (cem por cento) do novo vencimento base.

§ 2º A diferença prevista no § 1º deste artigo terá caráter vencimental, incidindo sobre as mesmas verbas que incidem sobre o vencimento base.

§ 3º A partir de dezembro de 2027 a referida diferença vencimental será extinta, sendo aplicado o novo vencimento base.

Art. 31. Concluído o enquadramento previsto no artigo anterior, fica estabelecido que a data-base para promoções da carreira será 28 de dezembro, a contar do ano de 2028, quando será realizado o primeiro processo de desenvolvimento funcional dos servidores abrangidos por esta Lei Complementar.

Parágrafo único. No primeiro processo de que trata o caput, fica assegurado o deslocamento do servidor para o nível ou classe imediatamente subsequente, desde que cumprido o interstício mínimo no enquadramento em que se encontra, de acordo com o novo PCCS, e observados os parâmetros de capacitação, qualificação e avaliação de desempenho previstos, conforme o tipo de promoção, nos arts. 12, 14 ou 16 desta Lei Complementar, conforme regulamentação disposta por decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 32. O enquadramento levará em conta a conversão do Nível de Capacitação ocupado pelo servidor até 28 de dezembro de 2026, conforme Matriz Salarial 03 prevista na Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007, com suas alterações posteriores, sendo distribuído da seguinte forma:

I — Classe I: os servidores enquadrados entre as referências PMF/GUA/03U/101 a PMF/GUA/03U/113;

II — Classe II: os servidores enquadrados entre as referências PMF/GUA/03U/201 a PMF/GUA/03U/213;

III — Classe III: os servidores enquadrados entre as referências PMF/GUA/03U/301 a PMF/GUA/03U/313;

IV — Classe IV: os servidores enquadrados entre as referências PMF/GUA/03U/401 a PMF/GUA/03U/413;

V — Classe V: os servidores enquadrados entre as referências PMF/GUA/03U/501 a PMF/GUA/03U/513.

Art. 33. A matriz de evolução funcional, que servirá de parâmetro para o posicionamento nos Níveis de cada Classe e para o futuro desenvolvimento na carreira, observará o somatório do tempo mínimo acumulado de efetivo exercício, exigindo-se o interstício de 3 (três) anos, respeitado o estágio probatório, na Classe I, Nível 1, e de 2 (dois) anos para cada um dos níveis e classes subsequentes, resultando no seguinte cronograma:

I — na Classe I: Nível 1 (3 anos); Nível 2 (5 anos acumulados); Nível 3 (7 anos acumulados);

II — na Classe II: Nível 1 (9 anos acumulados); Nível 2 (11 anos acumulados); Nível 3 (13 anos acumulados);

III — na Classe III: Nível 1 (15 anos acumulados); Nível 2 (17 anos acumulados); Nível 3 (19 anos acumulados);

IV — na Classe IV: Nível 1 (21 anos acumulados); Nível 2 (23 anos acumulados); Nível 3 (25 anos acumulados);

V — na Classe V: Nível 1 (27 anos acumulados); Nível 2 (29 anos acumulados); Nível 3 (31 anos acumulados);

VI — na Classe Especial I: Nível 1 (33 anos acumulados); Nível 2 (35 anos acumulados); Nível 3 (37 anos acumulados);

VII — na Classe Especial II: Nível Único (a partir de 37 anos acumulados).

Art. 34. Definida a Classe de enquadramento de cada servidor, nos termos do art. 32, o seu posicionamento interno nos Níveis dar-se-á na mesma data pela verificação do tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza, de acordo com o cronograma disposto no artigo anterior, observando-se as diretrizes de transição a serem aplicadas aos servidores admitidos no Município anteriormente à data da publicação desta Lei Complementar:

I — o servidor cujo tempo de serviço for inferior ao tempo acumulado exigido para o Nível 1 de sua respectiva Classe, será posicionado no Nível 1 desta mesma Classe;

II — o servidor cujo tempo de serviço for superior ao tempo acumulado exigido para o último nível de sua respectiva Classe, será posicionado no Nível 3 desta mesma Classe.

Parágrafo único. A partir da efetivação do enquadramento inicial descrito no caput, a contagem do tempo passará a observar o interstício do novo nível e os desenvolvimentos funcionais subsequentes passarão a ser regidos, exclusivamente, pelas regras permanentes de avaliação, capacitação, qualificação e mérito do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Art. 35. Concluído o enquadramento inicial e posicionado o servidor na respectiva Classe e Nível, a contagem de tempo para fins de desenvolvimento funcional será integralmente reiniciada para todos os efeitos.

Parágrafo único. A partir da data de homologação do enquadramento, os servidores abrangidos por este PCCS deverão cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos no novo Nível em que foram alocados e, quando devidamente habilitados, farão jus ao avanço funcional subsequente, sendo expressamente vedado o aproveitamento de qualquer tempo residual acumulado na referência ou classe do plano anterior.

CAPÍTULO IX
DO REGIME DISCIPLINAR E DE CONDUTA

Art. 36. O regime disciplinar, os deveres, as proibições, as responsabilidades e os procedimentos apuratórios aplicáveis aos servidores da carreira de Segurança Institucional observarão as diretrizes fundamentais estabelecidas pelo Regulamento Disciplinar Interno da Guarda Municipal e da Defesa Civil de Fortaleza a que se refere a Lei Complementar n.º 37, de 10 de julho de 2007, ou legislação municipal específica que a substitua.

Parágrafo único. As atividades de controle interno, correição, sindicância e apuração de desvios de conduta no âmbito da Segurança Institucional de Fortaleza permanecerão sob a competência da Corregedoria da Secretaria Municipal da Segurança Cidadã (SESEC).

CAPÍTULO X
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas, se necessário, observados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 38. Fica assegurado aos servidores abrangidos por esta Lei Complementar o direito à revisão geral anual da remuneração, sempre que concedida aos servidores públicos do Município de Fortaleza, aplicando-se obrigatoriamente o mesmo índice de reajuste sobre todas as tabelas de vencimento e demais parcelas remuneratórias previstas neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Art. 39. A Gratificação de Desempenho Específica de Segurança e Defesa Civil (GDESD), instituída pelo art. 21 da Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007, passa a ser fixa no percentual de 100% (cem por cento) do vencimento base do servidor e passará a ser denominada de Gratificação Específica de Segurança Cidadã (GESC).

Art. 40. Os efeitos financeiros decorrentes da instituição da Gratificação de Atividade de Segurança Institucional (GASI) e da Gratificação de Qualificação e Governança (GQG), de que tratam os artigos 24 e 25 desta Lei Complementar, serão implementados de forma gradual, observado, sem prejuízo da data-base dos servidores públicos do Município de Fortaleza, o seguinte cronograma:

I — a partir da folha de pagamento do mês de fevereiro de 2027, implantação de 50% (cinquenta por cento) do percentual da Gratificação de Atividade de Segurança Institucional (GASI) e de 50% (cinquenta por cento) dos percentuais da Gratificação de Qualificação e Governança (GQG), previstos nos artigos 24 e 25 desta Lei Complementar;

II — a partir da folha de pagamento do mês de dezembro de 2027, implantação dos 50% (cinquenta por cento) restantes do percentual da Gratificação de Atividade de Segurança Institucional (GASI) e dos 50% (cinquenta por cento) restantes dos percentuais da Gratificação de Qualificação e Governança (GQG), previstos nos artigos 24 e 25 desta Lei Complementar.

Art. 41. Os atos regulamentares necessários à execução desta Lei Complementar serão editados pelo Chefe do Poder Executivo, mediante decreto, no prazo de até 90 (noventa) dias, contado da data de sua publicação, sem prejuízo do processamento das promoções em caso de ausência de regulamentação, que ocorrerão na forma desta Lei Complementar.

Art. 42. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente as constantes na Lei Complementar n.º 38, de 10 de julho de 2007, com suas alterações posteriores.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, EM 31 DE AGOSTO DE 2026.

Evandro Sá Barreto Leitão
Prefeito Municipal de Fortaleza

ANEXO I a que se refere o art. 5º desta Lei Complementar.

A) MATRIZ DE VENCIMENTOS DA CARREIRA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL CARGO: AGENTE DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL
CARGA HORÁRIA: 180 HORAS

CLASSE	NÍVEL	TEMPO DE SERVIÇO (EM ANOS)	VALOR
I	N1	3	R\$ 1.335,00
	N2	5	R\$ 1.375,05
	N3	7	R\$ 1.416,30
II	N1	9	R\$ 1.458,79
	N2	11	R\$ 1.502,55
	N3	13	R\$ 1.547,63
III	N1	15	R\$ 1.594,06
	N2	17	R\$ 1.641,88
	N3	19	R\$ 1.691,14
IV	N1	21	R\$ 1.741,87
	N2	23	R\$ 1.794,13
	N3	25	R\$ 1.847,95
V	N1	27	R\$ 1.903,39
	N2	29	R\$ 1.960,49
	N3	31	R\$ 2.019,31
CLASSE ESPECIAL I	N1	33	R\$ 2.079,89
	N2	35	R\$ 2.142,28
	N3	37	R\$ 2.206,55
CLASSE ESPECIAL II	Mais de 37		R\$ 2.272,75

ANEXO I, a que se refere o art. 5º desta Lei Complementar.

B) MATRIZ DE VENCIMENTOS DA CARREIRA SEGURANÇA INSTITUCIONAL CARGO: AGENTE DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL
CARGA HORÁRIA: 240 HORAS

CLASSE	NÍVEL	TEMPO DE SERVIÇO (EM ANOS)	VALOR
I	N1	3	R\$ 1.780,00
	N2	5	R\$ 1.833,40
	N3	7	R\$ 1.888,40

II	N1	9	R\$ 1.945,05
	N2	11	R\$ 2.003,41
	N3	13	R\$ 2.063,51
III	N1	15	R\$ 2.125,41
	N2	17	R\$ 2.189,18
	N3	19	R\$ 2.254,85
IV	N1	21	R\$ 2.322,50
	N2	23	R\$ 2.392,17
	N3	25	R\$ 2.463,94
V	N1	27	R\$ 2.537,85
	N2	29	R\$ 2.613,99
	N3	31	R\$ 2.692,41
CLASSE ESPECIAL I	N1	33	R\$ 2.773,18
	N2	35	R\$ 2.856,38
	N3	37	R\$ 2.942,07
CLASSE ESPECIAL II	Mais de 37		R\$ 3.030,33

ANEXO II, a que se refere o art. 30 desta Lei Complementar.	
TABELA DE CORRELAÇÃO PARA O ENQUADRAMENTO IMEDIATO	
Carreira: Segurança Institucional	
Cargo: Agente de Segurança Institucional	
SITUAÇÃO ATUAL	ENQUADRAMENTO
PMF/GUA/03U/101 a PMF/GUA/03U/113	CLASSE I
PMF/GUA/03U/201 a PMF/GUA/03U/213	CLASSE II
PMF/GUA/03U/301 a PMF/GUA/03U/313	CLASSE III
PMF/GUA/03U/401 a PMF/GUA/03U/413	CLASSE IV
PMF/GUA/03U/501 a PMF/GUA/03U/513	CLASSE V

*** *** ***

ATO 2114/2026 - GABPREF - O(A) PREFEITO(A) MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE exonerar, nos termos do art. 41, item I da Lei nº 6.794, de 27.12.1990, do Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza, publicado no DOM n.º 9.526 - suplemento de 02.01.1991, **ANTONIO RIAN DA SILVA MOREIRA**, do cargo em comissão de ASSISTENTE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO I, simbologia DNS-3, do(a) CÉLULA DE JORNALISMO - COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO, integrante da estrutura administrativa do(a) SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO, a partir de 31/08/2026. **Evandro Sá Barreto Leitão PREFEITO(A) DE FORTALEZA** Carolina Price Evangelista Monteiro **SECRETÁRIO(A) MUNICIPAL DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**

*** *** ***

ATO 2115/2026 - GABPREF - O(A) PREFEITO(A) MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE exonerar, nos termos do art. 41, item I da Lei nº 6.794, de 27.12.1990, do Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza, publicado no DOM n.º 9.526 - suplemento de 02.01.1991, **BRUNA PONTES DE MOURA**, do cargo em comissão de GERENTE, simbologia DNS-2, do(a) CÉLULA DE PROCESSOS LICITATÓRIOS, integrante da estrutura administrativa do(a) SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE, a partir de 31/08/2026. **Evandro Sá Barreto Leitão PREFEITO(A) DE FORTALEZA** Carolina Price Evangelista Monteiro **SECRETÁRIO(A) MUNICIPAL DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**

*** *** ***

ATO 2116/2026 - GABPREF - O(A) PREFEITO(A) MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE exonerar, nos termos do art. 41, item I da Lei nº 6.794, de 27.12.1990, do Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza, publicado no DOM n.º 9.526 - suplemento de 02.01.1991, **LETÍCIA FERREIRA DE ALBUQUERQUE MEDEIROS**, do cargo em comissão de GERENTE, simbologia DNS-2, do(a) CÉLULA DE CONTABILIDADE, integrante da estrutura administrativa do(a) SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE, a partir de 31/08/2026. **Evandro Sá Barreto Leitão PREFEITO(A) DE FORTALEZA** Carolina Price Evangelista Monteiro **SECRETÁRIO(A) MUNICIPAL DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**

*** *** ***

ATO 2117/2026 - GABPREF - O(A) PREFEITO(A) MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE nomear, nos termos do art. 11, item II da Lei nº 6.794, de 27.12.1990, do Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza, publicado no DOM n.º 9.526 - suplemento de 02.01.1991, **PAULO HENRIQUES SILVA**, para exercer o cargo em comissão de GERENTE, simbologia DNS-2, do(a) CÉLULA DE GESTÃO DE APOIO À MICROEMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE, integrante da estrutura administrativa do(a) SECRETARIA MUNICIPAL DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, a partir de 31/08/2026. **Evandro Sá Barreto Leitão PREFEITO(A) DE FORTALEZA** Carolina Price Evangelista Monteiro **SECRETÁRIO(A) MUNICIPAL DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**

*** *** ***

ATO 2118/2026 - GABPREF - O(A) PREFEITO(A) MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE nomear, nos termos do art. 11, item II da Lei nº 6.794, de 27.12.1990, do Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza, publicado no DOM n.º 9.526 - suplemento de 02.01.1991, **PEDRO JOSE ALVES MOREIRA**, para exercer o cargo em comissão de ARTICULADOR, simbologia DNS-3, do(a) CÉLULA DE GESTÃO DE PROJETOS E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, integrante da estrutura administrativa do(a) SECRETARIA MUNICIPAL DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, a partir de 31/08/2026. **Evandro Sá Barreto Leitão PREFEITO(A) DE FORTALEZA** Carolina Price Evangelista Monteiro **SECRETÁRIO(A) MUNICIPAL DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**

*** *** ***