

Art. 9º - Constituem receitas do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB), além de outras que venham a ser instituídas: I — valores em dinheiro correspondentes à Outorga Onerosa do Direito de Construir acima do índice de aproveitamento máximo da respectiva zona; II — valores em dinheiro correspondentes à venda de títulos consistentes em Certificados de Potencial Adicional de Construção (CEPACs) oriundos de operações urbanas consorciadas; III — 60% (sessenta por cento) da receita proveniente da aplicação de multas decorrentes de infrações à legislação urbanística arrecadadas através da Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS); IV — receita proveniente da aplicação de multas decorrentes de infrações à legislação urbanística arrecadadas através do Município de Fortaleza; V — valores em dinheiro resultantes da venda, pelo Município, de áreas remanescentes de desapropriação efetuada para a realização de operações urbanas consorciadas; VI — rendas provenientes de aplicações de seus próprios recursos; VII — outras receitas a ele destinadas. Art. 10 - Os recursos do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ser aplicados: I — na execução de projetos que visem à implantação e ao desenvolvimento de políticas públicas urbanísticas; II — na execução de programas de manutenção e conservação urbanística; III — na execução de programas e projetos decorrentes da Lei Complementar nº 0062, de 02 de fevereiro de 2009; IV — na execução de programas de urbanização e de obras de infraestrutura nas zonas adensadas com carência de serviços; V — na execução de programas de cunho social prioritariamente voltados para as regiões mais carentes do município; VI — na execução de projetos e obras pertinentes e operações urbanas consorciadas, inclusive indenizações por desapropriações. § 1º - Até 2% (dois por cento) da arrecadação do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ser destinados para custear despesas de custeio e de investimento da Secretaria Municipal do Urbanismo e Meio Ambiente (SEUMA). § 2º - Nos casos em que o aporte de receitas vinculadas a operações urbanas consorciadas ocorram posteriormente à realização da despesa, e esta houver sido custeada por recursos do Tesouro Municipal, os recursos do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ser utilizados para o ressarcimento das referidas despesas. § 3º - Os recursos decorrentes de operações urbanas consorciadas, quando superiores ao investimento previsto, deverão ser aplicados exclusivamente na própria operação urbana consorciada, consoante dispõe o § 1º do art. 33 da Lei Federal nº 10.257, de 10 de julho de 2001. § 4º - Os programas, projetos e atividades financiados com recursos do Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) poderão ter suas dotações orçamentárias consignadas nos órgãos e entidades executoras integrantes do Poder Executivo Municipal, com fonte de recurso identificada por código próprio denominado "Recursos Provenientes do FUNDURB". § 5º - As despesas relativas ao ressarcimento de valores recolhidos indevidamente ao Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) serão suportadas pelos recursos do próprio Fundo.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11 - Ficam criados os seguintes cargos em comissão: 1 (um) cargo de Coordenador, simbologia DNS-3; 2 (dois) cargos de Assistente Técnico, simbologia DAS-1; e 1 (um) cargo de Auxiliar Técnico, simbologia DAS-2. Parágrafo Único - Para dar suporte à criação dos cargos de que trata o parágrafo anterior, ficam extintas as funções de Coordenador Executivo, Assistente Técnico I, Assistente Técnico II, com remuneração equivalente, respectivamente, às simbologias DNS-3, DAS-1 e DAS-2, previstas no § 3º do art. 5º da Lei nº 7.909, de 17 de junho de 1996, acrescido pela Lei nº 10.074, de 28 de junho de 2013. Art. 12 - O Chefe do Poder Executivo regulamentará o Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB) no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar. Art. 13 - Aplica-se ao Fundo Municipal de Desenvolvimento Urbano (FUNDURB),

no que couber, o disposto na Lei Federal nº 4.320/64. Art. 14 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação. Art. 15 - Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial as Leis nº 7.909, de 17 de junho de 1996, 10.074, de 28 de junho de 2013, e 10.280, de 19 de dezembro de 2014. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 22 de dezembro de 2015. **Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**

*** **

LEI COMPLEMENTAR Nº 0212, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2015.

Altera a Lei Complementar nº 0169/2014, que dispõe sobre a gestão democrática e participativa da rede pública municipal de ensino de Fortaleza, institui o Programa Municipal de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (PMDE), modifica o Estatuto do Magistério de Fortaleza e dá outras providências.

FAÇO SABER A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI: 1º - O art. 89 da Lei Complementar nº 0169, de 12 de setembro de 2014, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 89. A Gratificação de Permanência em Serviço será devida a todos os servidores do Núcleo de Atividades Específicas da Educação que: I – estejam lotados no Sistema Municipal de Ensino de Fortaleza em ambiente diverso ao da escola; II – estejam exercendo cargo em comissão no âmbito do Sistema Municipal de Ensino de Fortaleza; III – tenham sido colocados à disposição do Gabinete do Prefeito, da Secretaria Municipal de Governo, da Secretaria Municipal das Finanças, da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, da Controladoria Geral do Município, da Procuradoria Geral do Município e do Instituto de Planejamento de Fortaleza. § 1º - Os servidores cedidos ou colocados à disposição da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não farão jus à Gratificação de Permanência em Serviço, salvo na hipótese prevista no inciso III deste artigo. § 2º - Para custeio da Gratificação de Permanência em Serviço a que se refere este artigo serão observadas a Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004, e dá outras providências, bem como a Lei Federal n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes, e bases da educação nacional. Art. 2º - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir da publicação da Lei Complementar nº 0169, de 12 de setembro de 2014, revogando-se disposições em contrário. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 22 de dezembro de 2015. **Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**

*** **

LEI COMPLEMENTAR Nº 0213, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2015.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores públicos ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores públicos ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar. § 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários a que se refere o caput deste artigo abrange somente os Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde estatutários, submetidos ao regime jurídico de direito público. § 2º - Os Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde estatutários estão submetidos às disposições da Lei nº 6.794/90 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza). 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; II — estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos municípios, bem como ao desenvolvimento institucional; III — organização dos cargos 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 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 ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias e Agente Comunitário de Saúde do Município de Fortaleza, que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoal; 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 — Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz salarial hierárquica dos padrões de vencimento, em decorrência da capacitação profissional ou tempo de serviço no exercício das atividades do cargo ocupado; V — Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do cargo e estágio de carreira; VI — Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º - O quadro de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde (SMS) fica acrescido dos cargos descritos no Anexo I organizado em carreiras, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de suas missões, oriundos da transformação, em cargos públicos, dos empregos públicos criados pelas Leis Complementares nºs 26/2005, 65/2009 e 45/2007.

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

Art. 5º - O PCCS dos servidores ocupantes dos cargos de Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde, resultante da aplicação das diretrizes esta-

belecidas nesta Lei, fica estruturado em 5 (cinco) estágios de carreira, na forma do Anexo II. Art. 6º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS de que trata esta Lei fica composto pelos seguintes capítulos: I — do ingresso na carreira; II — jornada de trabalho; III — das formas de desenvolvimento; IV — do Incentivo de Titulação; V — da remuneração; VI — da matriz salarial hierárquica; VII — do enquadramento; VIII — das disposições finais.

CAPÍTULO V DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º - O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei nº 6.794/90 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, 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. Art. 8º - O provimento dos cargos dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial do primeiro estágio de carreira da matriz salarial hierárquica, seguindo os perfis existentes no Anexo IV desta Lei. Art. 9º - Compete à Secretaria Municipal da Saúde (SMS) 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 JORNADA DE TRABALHO

Art. 10º - A jornada de trabalho fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais, cujos vencimentos básicos são os estabelecidos no Anexo VII. Parágrafo único. O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento-base do servidor. Art. 11º - A jornada de trabalho definida no artigo anterior poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, visando atender às ações de combate à epidemia e prevenção de doenças, devendo ser aprovada pelo Secretário Municipal da Saúde e pelo Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão. Parágrafo único. A definição da jornada de trabalho de que trata o art. 10 desta Lei deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

CAPÍTULO VII DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12º - O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão por tempo de serviço e por promoção por capacitação. § 1º - A progressão por tempo de serviço e a promoção por capacitação consistem na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, observados os critérios estabelecidos nesta Lei. § 2º - A mudança de estágio de carreira ocorrerá quando o servidor atingir o último padrão de vencimento do estágio em que se encontra, podendo a mudança se dar em virtude da concessão de progressão por tempo de serviço ou promoção por capacitação, o que ocorrer primeiro. Art. 13º - Não se beneficiarão dos processos de Promoção por Capacitação e Progressão por Tempo de Serviço os servidores que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses: I — tiver incorrido em mais de 10 (dez) faltas não justificadas durante o período de 24 (vinte e quatro) meses; II — tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma Progressão/Promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa e o contraditório.

SEÇÃO I PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

Art. 14 - A Promoção por Capacitação dar-se-á mediante a obtenção pelo servidor de certificação em cursos

compatíveis com o cargo ocupado e carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo V. § 1º - Para efeito de Promoção por Capacitação, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos, conforme citado no caput deste artigo, desde que mantenha o foco na área de atuação. § 2º - A carga horária mínima para cada curso será de 40 (quarenta) horas, ressalvados os cursos promovidos pelo Município de Fortaleza, cuja carga horária mínima deve ser de 20 (vinte) horas. § 3º - Para todos os efeitos, os certificados de que trata o caput deste artigo só poderão ser apresentados uma única vez. § 4º - Haverá Promoção por Capacitação a cada 36 (trinta e seis) meses, a contar da implantação da primeira Promoção. Art. 15 - A primeira Promoção por Capacitação dar-se-á conforme estabelecido no Capítulo XI "Do Enquadramento" desta Lei Complementar. Parágrafo Único - Após a primeira Promoção, somente serão aceitos os certificados, e suas respectivas cargas horárias, dos cursos realizados entre o período de uma promoção e outra. A carga horária mínima para promoção por capacitação permanece sendo a definida no Anexo V desta Lei.

SEÇÃO II PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 16 - Haverá Progressão por Tempo de Serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase de enquadramento. Art. 17 - Para concessão desta forma de Progressão, será levado em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza. Art. 18 - Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do servidor sem afastamento do cargo, salvo os casos previstos no art. 45 da Lei nº 6.794/90, bem como para exercer mandato eletivo em entidades de representação sindical e as demais exceções previstas em Lei.

CAPÍTULO VIII DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 19º - 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. Parágrafo único - O Incentivo de Titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o período de percepção do benefício seja igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados. Art. 20º - 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 VI. § 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 previstos no Anexo VI não são cumuláveis entre si. § 5º - Portaria do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão definirá os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido. Art. 21 - A regra de implantação do Incentivo de Titulação obedecerá aos seguintes critérios: I — em novembro de 2016, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade; II — em novembro de 2017, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir entre 30 (trinta) e 45 (quarenta e cinco) anos de idade; III — em novembro de 2018, será concedido o Incentivo de Titulação ao servidor que neste mês de implantação possuir entre 18 (dezoito) e 30 (trinta) anos de idade. Art. 22 - Finalizada a etapa de implantação do Incentivo de Titulação em

2018, conforme inciso IV do art. 23 desta Lei, o mesmo passará a ser automaticamente concedido ao servidor, conforme previsto no Capítulo VIII e Anexo VI desta Lei.

CAPÍTULO IX DA REMUNERAÇÃO

Art. 23 - A composição da remuneração deste PCCS dar-se-á da seguinte forma: I — vencimento-base; II — Incentivo de Titulação; III — Gratificação de produtividade de campo; IV — vantagens pecuniárias previstas em legislação específica. § 1º - Fica criada a Gratificação de Produtividade de Campo, devida, exclusivamente, aos servidores ocupantes do cargo de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, no percentual de até 10% (dez por cento) incidente sobre o valor definido para o piso salarial profissional nacional da carreira de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias. § 2º - A Gratificação de Produtividade de Campo será devida a partir de primeiro de janeiro de 2018, e será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance de metas, segundo critérios a serem definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal. § 3º - A Gratificação de Produtividade de Campo somente poderá ser implantada após a regulamentação de que trata o parágrafo anterior. Art. 24 - O vencimento-base corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do estágio de carreira ocupado pelo servidor. Art. 25 - A matriz salarial hierárquica com os respectivos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo VII deste plano, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte. Art. 26 - O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento-base de referência em que se encontra o servidor.

CAPÍTULO X DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art. 27. A matriz salarial hierárquica dos cargos definidos nesta Lei tem a seguinte composição: I — 5 (cinco) estágios de carreira; II — 6 (seis) referências para cada estágio de carreira.

CAPÍTULO XI DO ENQUADRAMENTO

Art. 28 - O enquadramento do servidor neste PCCS dar-se-á no cargo, no estágio de carreira, e no padrão de vencimento correspondente à sua situação funcional, quando da vigência desta Lei Complementar, considerando ainda o tempo de serviço no Município de Fortaleza. Parágrafo Único - Para efeito da contagem de tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, serão arredondadas para 1 (um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11 (onze) meses. Art. 29 - O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade. Art. 30 - O período para a apuração do tempo de serviço para o enquadramento neste PCCS será considerado da data de admissão na Prefeitura Municipal de Fortaleza, cujo ingresso tenha se dado por concurso ou seleção pública, até a data da publicação desta Lei Complementar. Art. 31 - O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em 2 (duas) fases: I — primeira fase, 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei, considerando: a) enquadramento no cargo, nível de classificação correspondente ao cargo e no estágio de carreira inicial, coluna I; b) enquadramento no padrão de vencimento, considerando para cada 5 (cinco) anos de serviço o deslocamento de 1 (uma) referência na tabela salarial vigente; II — segunda fase, 12 (doze) meses após a primeira fase do enquadramento, considerando os certificados obtidos a partir de janeiro de 2008, garantindo assim a primeira Promoção por Capacitação. Parágrafo Único - Após a primeira fase do enquadramento, o servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecidos e/ou credenciados pelo Município.

Art. 32 - O enquadramento dos Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde neste PCCS será automático.

CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33 - 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. 34 - As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias da Secretaria Municipal da Saúde (SMS), podendo ser suplementadas em caso de insuficiência. Art. 35 - Será criada uma comissão setorial com perfil técnico, paritária, com representantes da Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG) e da Secretaria Municipal da Saúde (SMS) e dos servidores, definida em portaria, a qual encaminhará os processos de promoção por capacitação, progressão por tempo de serviço e Incentivo de Titulação para a SEPOG, a quem caberá o poder de decisão. Art. 36 - Fica alterado para o regime estatutário o regime jurídico dos Agentes de Combate às Endemias e dos Agentes Comunitários de Saúde que, na data de publicação desta Lei Complementar, ainda permanecem sob o regime celetista, passando os mesmos a se submeterem ao Regime Próprio de Previdência Social e aos ditames da Lei nº 6.794/90 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza), em virtude do disposto no art. 39 da Constituição Federal, que determina a instituição de regime jurídico único. Art. 37 - Fica extinta a Indenização de Campo de que trata o art. 5º-A da Lei Complementar nº 0026/2005, acrescido pela Lei Complementar nº 0065/2009, em razão de sua incorporação ao vencimento-base previsto no Anexo VII desta Lei Complementar. **Art. 38 - Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a conceder Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) ao Agente de Combate às Endemias ou ao Agente Comunitário de Saúde que porventura venha a sofrer decréscimo salarial nominal em razão da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituídos por esta Lei Complementar, em homenagem ao disposto no inciso XV, artigo 37, da Constituição Federal.** Art. 39 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 22 de dezembro de 2015. **Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**

ANEXO I, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS ATUAIS

CARGO	QUANTITATIVO
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	1.524
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	2.509

ANEXO II, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS
E SALÁRIOS

CARGO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				
	B				
	ESTÁGIO DE CARREIRA				
	I	II	III	IV	V
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS					
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE					

ANEXO III, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

TABELA DE REQUISITOS PARA INGRESSO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO
B	AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Médio Completo • Ter concluído com aproveitamento o Curso Introdutório de Formação
	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Médio Completo • Ter concluído com aproveitamento o Curso Introdutório de Formação • Residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do concurso público

ANEXO IV, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

1. CARGO: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE (ACS)	1.1 REQUISITOS DE ESCOLARIDADE Ensino Médio Completo e Curso Introdutório de Formação.
<p>1.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DAS ATRIBUIÇÕES:</p> <p>Trabalhar na equipe de saúde da família; auxiliar as pessoas e os serviços de promoção e proteção da saúde; realizar em conjunto com a equipe atividades de planejamento e avaliação das ações de saúde no âmbito da adstrição da unidade básica de saúde; identificar situações de risco individual e coletivo; identificar e estimular os potenciais de saúde da comunidade; promover ações de educação e saúde com indivíduos, famílias e grupos comunitários; orientar, acompanhar e encaminhar pessoas que demandem cuidados em saúde; realizar e registrar visitas domiciliares; estimular a inclusão social; notificar aos serviços de saúde as doenças que necessitam vigilância; efetuar o cadastramento das famílias da microárea, consolidando e analisando os dados obtidos; estimular a participação comunitária em ações de saúde; estabelecer articulação com equipamentos sociais e políticas públicas; realizar mapeamento institucional, demográfico e social de sua microárea; preencher formulários dos sistemas de informações pertinentes ao Programa de Saúde da Família; atuar no controle das doenças epidêmicas; identificar as condições ambientais e sanitárias que constituem risco para a saúde da comunidade, informando à equipe de saúde e à população, como também buscar soluções coletivas; participar das ações de saneamento básico e melhoria do meio ambiente; acompanhar as condições de saúde das crianças, prioritariamente até 5 (cinco) anos de idade; orientar e acompanhar gestantes e suas famílias quanto ao pré-natal, parto e puerpério; incentivar a vacinação: estimular o aleitamento materno e os cuidados aos recém-nascidos e às crianças; executar o controle das doenças diarreicas; prevenir doenças respiratórias; prestar orientações sobre cuidados de higiene; executar tarefas afins; exercer atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do Gestor Municipal.</p>	

2. CARGO: AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS (ACE)	2.1 REQUISITOS DE ESCOLARIDADE Ensino Médio Completo e Curso Introdutório de Formação.
2.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DAS ATRIBUIÇÕES: Executar atividades de Controle Vetorial com a principal função de descobrir focos, destruir e evitar a formação dos criadouros, bem como impedir a reprodução de vetores; identificar situações de risco individual e coletivo; identificar e estimular os potenciais de saúde da comunidade; auxiliar as pessoas e os serviços na promoção e proteção da saúde; promover ações de educação em saúde com indivíduos, famílias e grupos comunitários; orientar e encaminhar pessoas que demandem cuidados em saúde; realizar e registrar visitas domiciliares de acordo com metas estabelecidas por bairros; estimular a inclusão social; notificar aos serviços de saúde as doenças que necessitam vigilância; efetuar o cadastramento dos imóveis do Município consolidando e analisando os dados obtidos; estimular a participação comunitária em ações de saúde; preencher formulários dos sistemas de informações pertinentes ao Programa de Controle de Endemias; atuar no controle das doenças endêmicas e epidêmicas; identificar as condições ambientais e sanitárias que constituem risco para a saúde da comunidade, informando à equipe de saúde e à população, como também buscando soluções coletivas; colaborar com ações de vigilância sanitária e de melhoria do meio ambiente; exercer atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do Gestor Municipal.	

ANEXO V, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

ESTÁGIO DE CARREIRA	CARGA HORÁRIA MÍNIMA EXIGIDA DE CAPACITAÇÃO
I	120
II	120
III	120
IV	120
V	120

ANEXO VI, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE À EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
ENSINO MÉDIO	MÉDIO PROFISSIONALIZANTE	8%
	CURSO SUPERIOR SEQUENCIAL/TECNÓLOGO	9%
	GRADUAÇÃO	10%
	ESPECIALIZAÇÃO	15%

ANEXO VII, A QUE SE REFERE A
LEI COMPLEMENTAR Nº 0213/2015.

MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Carga Horária: 40 horas semanais

Padrão de	Nível de Classificação				
	B				
	Estágio de Carreira				
Vencimento	I	II	III	IV	V
1	1.014,00	1.175,51	1.362,76	1.579,82	1.831,46
2	1.034,28	1.199,03	1.390,01	1.611,42	1.868,09
3	1.054,97	1.223,01	1.417,81	1.643,65	1.905,46
4	1.076,06	1.247,47	1.446,17	1.676,52	1.943,57
5	1.097,59	1.272,42	1.475,09	1.710,05	1.982,44
6	1.119,54	1.297,86	1.504,59	1.744,25	2.002,09

*** **

DECRETO Nº 13.734, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2015.

Regulamenta a Lei nº 10.409, de 22 de outubro de 2015, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 83, inciso VI, da Lei Orgânica do Município de Fortaleza, e CONSIDERANDO o disposto na Lei Municipal nº 10.409, de 22 de outubro de 2015, que dispõe sobre o fomento à pesquisa, extensão e inovação, no âmbito do Município de Fortaleza. CONSIDERANDO o disposto no parágrafo único do art. 2º da Lei Municipal nº 10.409/2015. CONSIDERANDO, ainda, a necessidade de regulamentar os procedimentos necessários para a fixação de bolsas e auxílios com a finalidade de fomentar as atividades de pesquisa e extensão e inovação nas políticas públicas relacionadas às áreas da saúde, educação, esporte e lazer, cultura e assistência social. DECRETA: Art. 1º - Os órgãos e entidades que integram o Poder Executivo do Município de Fortaleza poderão conceder bolsas para o desenvolvimento de projetos e/ou programas vinculados às atividades de pesquisa e extensão nas áreas da saúde, educação, esporte e lazer, cultura, assistência social e inovação tecnológica, observado os procedimentos estabelecidos neste Decreto. Art. 2º - Para os fins deste Decreto, consideram-se: I. programa: conjunto articulado de projetos e ações de médio e longo prazos, cujas diretrizes e escopo de interação com a sociedade, no que se refere à abrangência territorial e populacional, se integre às atividades fim dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, podendo estar relacionados a atividades de fomento descentralizados pelo Governo Federal e Estadual; II. projeto: ação formalizada, com objetivo específico e prazo determinado, visando resultado de mútuo interesse, para a sociedade e para a gestão municipal; III. bolsa de pesquisa: instrumento de apoio e incentivo à execução de projetos e/ou programas de pesquisa científica e tecnológica destinados a promover a inovação nas políticas públicas municipais; IV. bolsa de extensão: instrumento de apoio à execução de projetos e/ou programas desenvolvidos pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal que visem a transferência de tecnologia, o intercâmbio e o aprimoramento do conhecimento utilizado, em interação com outros setores da sociedade. Art. 3º - As bolsas de que trata artigo anterior destinam-se à aplicação do conhecimento técnico-científico no desenvolvimento e solução dos problemas do município e na melhoria de vida da população, e serão promovidas nas seguintes modalidades: I. bolsa de pesquisa e inovação – BPI; II. bolsa de desenvolvimento tecnológico - BDT; III. bolsa de transferência tecnológica – BTT. § 1º - As modalidades previstas nos incisos I a III deste artigo serão concedidas em diferentes níveis, de acordo com a qualificação do bolsista, a função a que se destina e o perfil a ser satisfeito pelo bolsista, conforme disposto no Anexo Único deste Decreto. § 2º - A carga horária de atividades do bolsista será fixada de acordo com as diretrizes de cada projeto e/ou programas. § 3º - A atividade de bolsista não poderá ser realizada por período superior a 36