

MENSAGEM Nº 0090, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2021.

Excelentíssimo Senhor Vereador Presidente,

Tenho a honra de dirigir-me a Vossa Excelência para, nos termos do art. 83, incisos I e XI, da Lei Orgânica do Município de Fortaleza, submeter à apreciação dessa Augusta Casa Legislativa o presente Projeto de Lei Complementar, em anexo, que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS do Município de Fortaleza para os servidores integrantes do ambiente de especialidade Auditoria e Controle Interno, e dá outras providências".

Diante dos atuais desafios impostos à gestão pública no que tange à melhoria da qualidade de suas funções, é de notável importância a adoção de medidas que busquem fortalecer o controle interno do ente, o qual possui o condão de fornecer informações para a tomada de decisão do administrador público, com o objetivo de alcançar as metas estabelecidas e resguardar os interesses da organização, propiciando, assim, um controle efetivo a um custo razoável.

Controle interno, portanto, consiste em um conjunto de políticas e procedimentos que são desenvolvidos e operacionalizados para garantir razoável certeza acerca da confiança que pode ser depositada nas demonstrações financeiras e nos seus processos correlatos. Assim, controlar significa fiscalizar, evitando que a entidade se desvie das finalidades para as quais foi instituída na sociedade.

A necessidade de controle interno se encontra estampada no próprio texto da Carta Magna brasileira, bem como em leis como a de Responsabilidade Fiscal, sendo fundamental que o controle possa ser exercido por servidores da própria entidade, conforme as normas, regulamentos e procedimentos por ela própria determinada, em consonância com os preceitos gerais que regem o setor público.

Observa-se, portanto, que o controle interno tem papel fundamental para auxiliar a gestão pública, contribuindo para que proceda continuamente de forma legal, econômica, eficiente, eficaz, efetiva e transparente, podendo ser usado tanto de forma preventiva, detectiva ou corretiva.

Nesse contexto é que se propõe a instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do ambiente de especialidade Auditoria e Controle Interno, objetivando a formação de servidores de carreira municipais habilitados em exercer tais atividades, com a criação de 45 (quarenta e cinco) cargos de provimento efetivo, de acordo com o impacto financeiro anexo a esta Mensagem.

Haja vista a importância do fortalecimento do controle interno e o papel do auditor de controle interno, que representa um suporte para a Administração Pública, possuindo como atribuições a de supervisionar e garantir eficiência das operações, entendemos necessária a criação de cargos para servidores do ambiente de especialidade em Controle Interno conforme proposto.

Diante do exposto, submeto o Projeto de Lei Complementar à análise dessa Egrégia Casa Parlamentar, dirigida por Vossa Excelência, em **REGIME DE URGÊNCIA**, cujo espírito público é repetido por todos os seus Dignos Pares, na certeza de que os elevados interesses da sociedade fortalezense prevalecerão e se materializarão na aprovação do que ora se propõe.

PAÇO MUNICIPAL, EM 13 DE DEZEMBRO DE 2021.

JOSÉ SARTO NOGUEIRA MOREIRA
PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA



AO EXMO. SR.
VEREADOR ANTÔNIO HENRIQUE DA SILVA
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA
NESTA

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº , DE DE DE 2021.

0084/2021

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS do Município de Fortaleza para os servidores integrantes do ambiente de especialidade Auditoria e Controle Interno, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA, no uso de suas atribuições legais, 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 (PCCS) do Município de Fortaleza para os servidores integrantes do ambiente de especialidade Auditoria e Controle Interno, obedecendo às diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários a que se refere o *caput* deste artigo abrange os servidores que ocuparão os cargos criados por esta Lei Complementar, que serão regidos pelo regime estatutário, nos termos da Lei nº 6.794, de 27 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município) e suas alterações posteriores.

Art. 2º É condição para ingresso na carreira instituída por esta Lei Complementar a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, em conformidade com o disposto no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988.

Art. 3º Para 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 integrantes do ambiente de especialidade Auditoria e Controle Interno, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoas;

II – 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;

III – Quadro de Pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo, com as respectivas classes, definido de acordo com as necessidades da Controladoria e Ouvidoria Geral do Município - CGM;

IV – Quadro de Provimento Efetivo: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal, privativa de servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições, responsabilidades e direitos definidos nos termos desta Lei;

V – Carreira: o conjunto de cargos de mesma natureza ocupacional, estruturados em classes, segundo o grau de complexidade e a responsabilidade das atividades que lhe são inerentes;

VI – 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;

VII – Classe: divisão básica da carreira;

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



04
[Handwritten signature]

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º Fica criada a carreira de Auditoria e Controle Interno, composta dos cargos criados por esta Lei Complementar.

Parágrafo único. Ficam criados 45 (quarenta e cinco) cargos de provimento efetivo de Auditor de Controle Interno, integrantes do quadro de pessoal da Controladoria e Ouvidoria Geral do Município - CGM, regidos pela Lei nº 6.794, de 27 de dezembro de 1990, e suas alterações posteriores.

CAPÍTULO II DO CARGO DE AUDITOR DE CONTROLE INTERNO

Art. 5º São atribuições do cargo efetivo de Auditor de Controle Interno a realização de atividades de competência da Controladoria Geral do Município (CGM), estabelecidas no modelo de gestão do Poder Executivo Municipal, relacionadas à orientação, prevenção, fiscalização, auditoria, estudos, análise e avaliação:

- I** - do cumprimento das metas estabelecidas no Plano Plurianual e na Lei de Diretrizes Orçamentárias e a execução dos programas de Governo e dos orçamentos do Município;
- II** - da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial dos órgãos e entidades do Município, da aplicação de subvenção e renúncia de receita, bem como da aplicação de recursos públicos por pessoas físicas e entidades de direito privado;
- III** - das operações de crédito, avais, garantias, contragarantias, direitos e haveres do Município;
- IV** - de pessoas físicas e jurídicas, de direito público e privado, que recebam, mantenham guarda ou façam uso de valores e de bens do Município ou, ainda, que firmem contrato oneroso, de qualquer espécie;
- V** - da execução de contratos de gestão com órgãos públicos, empresas estatais, organizações não governamentais e empresas privadas prestadoras de serviço público concedido, permitido ou autorizado;
- VI** - da arrecadação e gestão das receitas, bem como sobre renúncias e incentivos fiscais;
- VII** - dos sistemas contábil, financeiro, orçamentário e patrimonial;
- VIII** - das tomadas e prestações de contas de quaisquer responsáveis por órgãos da Administração Municipal;
- IX** - necessárias à apuração de atos ou fatos ilegais ou irregulares, praticados por agentes públicos ou privados, na utilização de recursos públicos relacionados à execução de planos ou programas de governo e à gestão de recursos públicos;
- X** - da eficiência do controle interno e da racionalização dos gastos públicos;
- XI** - do controle social sobre os programas contemplados com recursos do orçamento do Município;
- XII** - de processos relativos à assunção de obrigações financeiras e à liberação de recursos;
- XIII** - do cumprimento dos contratos, convênios, acordos, ajustes e de outros atos de que resulte o nascimento ou a extinção de direitos e obrigações do Município, e a sua conformidade com as normas e princípios administrativos;
- XIV** - de apoio e orientação prévia aos gestores de recursos públicos para a correta execução orçamentária, financeira e patrimonial do Poder Executivo Municipal;
- XV** - da padronização das atividades primárias e de apoio dos Sistemas de Controle Interno, Ouvidoria, Transparência e Integridade;
- XVI** - da transparência da gestão pública, com o acesso pelo cidadão a informações acerca da aplicação dos recursos públicos e dos resultados dos programas governamentais;
- XVII** - da ética na gestão pública;
- XVIII** - de outras áreas correlatas, nos termos da legislação vigente.

Art. 6º O titular do cargo efetivo de Auditor de Controle Interno terá como âmbito de atuação:

I - órgão ou entidade da administração direta e indireta, incluindo as fundações e sociedades instituídas e mantidas pelo poder público;

II - qualquer pessoa física ou jurídica que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiro, bens e valores públicos do Município ou pelos quais o Município responda, ou que, em nome deste, assuma obrigações de natureza pecuniária.

Art. 7º São prerrogativas do titular do cargo efetivo de Auditor de Controle Interno, no exercício de suas atribuições:

I - comunicar à autoridade competente, nos termos da legislação vigente e para os fins necessários, os atos relativos à gestão orçamentária, financeira e patrimonial, incluindo receitas e despesas, renúncias e incentivos fiscais, praticados sem a devida fundamentação legal;

II - requisitar quaisquer processos, documentos, livros, registros ou informações, inclusive acesso à base de dados de informática, necessárias às atividades de auditoria, fiscalização e avaliação da gestão pública.

Art. 8º São deveres dos titulares do cargo efetivo de Auditor de Controle Interno, além dos inerentes aos demais servidores públicos civis do Município de Fortaleza:

I - resguardar, em sua conduta, a honra e a dignidade de sua função, em harmonia com a preservação da boa imagem institucional;

II - manter-se atualizados com as instruções, normas de serviço e legislação pertinentes às atividades de controle interno;

III - cumprir, rigorosamente, os prazos estabelecidos para realização das atividades que lhes forem atribuídas;

IV - aplicar o máximo de cuidado e zelo na realização das atividades e na exposição de suas orientações, sugestões, análises, recomendações e conclusões, mantendo conduta imparcial;

V - respeitar e assegurar o sigilo relativo às informações obtidas durante suas atividades, não as divulgando sob qualquer circunstância, para terceiros, sem autorização expressa da autoridade superior, mesmo após a conclusão das atividades.

Art. 9º Além das proibições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município aos titulares do cargo de Auditor de Controle Interno, é vedado especialmente:

I - realizar, em caráter particular, quaisquer atividades relacionadas ao exercício do cargo de Auditor de Controle Interno junto a órgãos e entidades da Administração Municipal;

II - realizar atividades junto a órgãos e entidades da Administração Municipal, cujos servidores responsáveis por atos de gestão possuam vínculo conjugal; de parentesco consanguíneo em linha reta, sem limites de grau; em linha colateral, até o terceiro grau; e por afinidade, até o segundo grau.

CAPÍTULO III

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

Art. 10 O PCCS aprovado por esta Lei Complementar fica organizado em carreira, cargos, classes, referências e qualificação para ingresso, cujos conteúdos, atributos e denominações corresponderão aos níveis de competências, natureza das atribuições e requisitos diretamente vinculados às áreas de auditoria e controle interno.

§ 1º A carreira é organizada em classes integradas por cargos dispostos de acordo com a natureza profissional e a complexidade das atribuições.

§ 2º A Estrutura e Composição do PCCS, a Tabela de Incentivo de Titulação e a Tabela Salarial obedecerão ao disposto nos Anexos I, II e III desta Lei Complementar, respectivamente.

CAPÍTULO IV DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 11 O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou provas e títulos, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, bem como a respectiva previsão orçamentária.

§ 1º O concurso público referido no *caput* deste artigo deverá ser realizado conforme edital, o qual definirá de forma clara e objetiva as características do concurso, identificação do cargo e suas atribuições sumárias, requisitos para investidura, bem como escolaridade e critérios classificatórios e eliminatórios, facultada a exigência de formação especializada, experiência e registro profissional.

§ 2º O preenchimento das vagas dos cargos efetivos deverá atender às necessidades da Controladoria e Ouvidoria Geral do Município - CGM, de acordo com as quais serão estabelecidos, nos editais dos respectivos concursos públicos, o número de vagas para provimento, a formação e as especializações profissionais requeridas.

Art. 12 O provimento dos cargos a que se refere o artigo anterior dar-se-á sempre na referência inicial da primeira classe da respectiva carreira.

Art. 13 Compete à Controladoria e Ouvidoria Geral do Município - CGM, juntamente com a Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPOG, 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.

Parágrafo único. O curso de formação mencionado no *caput* do artigo será considerado na avaliação do estágio probatório do servidor.

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 14 A jornada de trabalho fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais efetivamente trabalhadas, cujos vencimentos básicos são os estabelecidos na Tabela Salarial constante no Anexo III desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento-base do servidor.

CAPÍTULO VI DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 15 O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão e por promoção, utilizando-se os critérios de qualificação e tempo de serviço.

§ 1º A progressão consiste na passagem 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.

§ 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).

Art. 16 Não serão beneficiados com o desenvolvimento na carreira os servidores que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses:

I - tiver incorrido em mais de 5 (cinco) faltas não justificadas durante o período de 12 (doze) meses que antecedem a promoção/progressão;

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;

III - estiver em cumprimento do estágio probatório.

Art. 17 Os critérios de desenvolvimento na carreira serão regulamentados por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO VII DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 18 A qualificação dos servidores integrantes desta norma, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados, será estimulada através da concessão do Incentivo de Titulação - ITA.

Art. 19 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, com os seguintes percentuais:

I – Especialização será 15% (quinze por cento) sobre o vencimento-base;

II – Mestrado será 35% (trinta e cinco por cento) sobre o vencimento-base;

III – Doutorado será 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o vencimento-base.

§ 2º Os cursos de 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 da CGM e SEPOG definirá os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido.

CAPÍTULO VIII DA REMUNERAÇÃO

Art. 20 A composição da remuneração deste PCCS dar-se-á da seguinte forma:

I - Vencimento-base;

II - Incentivo de Titulação;

III - Gratificação de Desempenho por Atividade de Controle Interno.

Art. 21 O vencimento base corresponde ao valor estabelecido para a referência salarial da classe ocupada pelo servidor, conforme tabela salarial prevista no Anexo III desta Lei Complementar.

Art. 22 A tabela salarial do PCCS de que trata esta Lei Complementar tem a seguinte composição:

I - 5 (cinco) Classes;

II - 6 (seis) referências para cada Classe;

III - 30 (trinta) padrões de vencimento.

Parágrafo único. A diferença percentual entre as referências salariais é de 2% (dois por cento) e entre uma classe e outra 5% (cinco por cento).

Art. 23 O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento-base da referência em que se encontra o servidor.

Art. 24 Fica instituída a Gratificação de Desempenho por Atividade de Controle Interno (GDCl), devida, exclusivamente, aos servidores ocupantes do cargo de Auditor de Controle Interno, no

percentual de até 40% (quarenta por cento) sobre a primeira referência da terceira classe, conforme os valores constantes na tabela salarial.

§ 1º A GDCI 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 no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da publicação desta Lei Complementar.

§ 2º A GDCI somente poderá ser implantada após a regulamentação de que trata o parágrafo anterior.

Art. 25 Os servidores beneficiados por este Plano de Cargos, Carreiras e Salários não farão jus à vantagem prevista no art. 118 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26 Os servidores ocupantes do cargo de Auditor de Controle Interno exercerão, preferencialmente, suas funções na Controladoria e Ouvidoria Geral do Município.

Parágrafo único. Os servidores referidos no *caput* poderão atuar nos diversos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, desde que exerçam as funções próprias de Auditoria e Controle Interno.

Art. 27 O servidor em estágio probatório, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza, não fará jus ao desenvolvimento na carreira a que se refere o Capítulo VI desta Lei Complementar.

Art. 28 As despesas decorrentes da implantação do PCCS de que trata esta Lei Complementar correrão por conta da Controladoria e Ouvidoria Geral do Município, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência.

Art. 29 Sobre o benefício disposto no artigo 20 da Lei Complementar nº 186, 19 de dezembro de 2014, passa a incidir contribuição previdenciária, na forma da legislação vigente, a partir da publicação desta Lei Complementar.

Art. 30 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 01 de janeiro de 2022.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em de de 2021.

José Sarto Nogueira Moreira
PREFEITO DE FORTALEZA



Fortaleza
PREFEITURA

09
OK

**ANEXO I A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº /2021
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)**

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
AUDITOR DE CONTROLE INTERNO	I	1 A 6	GRADUAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR
	II	1 A 6	
	III	1 A 6	
	IV	1 A 6	
	V	1 A 6	



Fortaleza
PREFEITURA

10
A

**ANEXO II A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº /2021
TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO**

TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
GRADUAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	15%
	MESTRADO	35%
	DOUTORADO	45%



M
✓

**ANEXO III A QUE SE REFERE A LEI COMPLEMENTAR Nº /2021
TABELA SALARIAL (40 HORAS SEMANAIS)**

REFERÊNCIA	CLASSES				
	I	II	III	IV	V
1	5.904,20	6,844,64	7.934,90	9.198,80	10.664,02
2	6.022,27	6,981,54	8.093,59	9.382,77	10.877,31
3	6.142,72	7.121,17	8,255,45	9.570,43	11.094,85
4	6.265,57	7.263,58	8.420,57	9.761,83	11.316,74
5	6.390,88	7.408,85	8.588,97	9.957,07	11.543,08
6	6.518,71	7.557,03	8.760,75	10.156,21	11.773,94

12
4



Este documento é cópia do original e assinado digitalmente sob o número VKXRARU5
Para conferir o original, acesse o site <https://assineja.sepog.fortaleza.ce.gov.br/validar/documento>, informe o malote 1024381 e código VKXRARU5

ASSINADO POR:

Assinado por: JOSE SARTO NOGUEIRA MOREIRA:21091897387 em 13/12/2021