

LEI Nº 13.770, DE 15 DE MAIO DE 2006. (D.O. DE 26.05.06)

(Mens. nº 6.810/06 – Executivo)

Cria a Carreira de Ferroviário, aprova o Plano de Carreira e os enquadramentos dos atuais empregados da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos-METROFOR, fixa os valores salariais e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

Faço saber que a Assembléia Legislativa decretou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO ÚNICO
DA CARREIRA
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica criada a Carreira de Ferroviário composta dos empregos de Auxiliar Operacional, Assistente Operacional, Assistente de Segurança, Assistente Condutor, Assistente Controlador de Movimento, Assistente Técnico, Analista de Gestão e Analista Técnico, transferidos por sucessão trabalhista, da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU, conforme a [Lei Federal n.º 8.693 de 3 de agosto de 1993](#) e [Lei Estadual n.º 12.682 de 8 de maio de 1997](#), passando a integrar o Quadro de Pessoal da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos – METROFOR.

Art. 2º Fica aprovado o Plano de Carreira de Ferroviário da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos – METROFOR, obedecidas as disposições contidas nesta Lei.

Art. 3º O Plano de Carreira de Ferroviário contém os seguintes elementos básicos:

I - carreira: conjunto de padrões da mesma natureza funcional e hierarquizados segundo o grau de responsabilidade e complexidade a eles inerentes para desenvolvimento do empregado nos padrões e níveis que a integram;

II - emprego público: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidos ou cometíveis a um empregado público com as características essenciais de criação por lei, denominação própria, número certo e remunerado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

III - padrão: conjunto de empregos públicos, da mesma natureza funcional e semelhantes quanto aos graus de complexidade e nível de responsabilidade;

IV - nível: faixa salarial integrante da Tabela de remuneração fixada para o padrão e atribuído ao empregado;

V - salário: retribuição pecuniária básica fixada em parcela única mensal devida ao empregado pelo exercício do emprego público;

VI - remuneração: salário do emprego público acrescido de todas as vantagens pecuniárias permanentes e transitórias estabelecidas em lei.

Art. 4º O Plano da Carreira de Ferroviário da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos – METROFOR, é constituído por empregos, organizados em carreira, conforme o anexo V, parte integrante desta Lei.

Art. 5º Os empregos do Plano da Carreira de Ferroviário da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos – METROFOR, são exercidos normalmente em regime de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Art. 6º São atribuições dos titulares do emprego público da carreira de ferroviário, no exercício das atividades do METROFOR:

I - desenvolvimento de ações específicas da área de operação, com habilitação ligada as atividades finalísticas de transportes metropolitanos;

II - desenvolvimento de atividades de apoio aos sistemas de manutenção, operação e administração;

III - desenvolvimento de atividades específicas, de formação de nível médio, com habilitação nos sistemas de manutenção, operação e administração;

IV - desenvolvimento de atividades de formação de nível superior, com habilitação nos sistemas de manutenção, operação e administração, necessários à gestão de transportes metropolitanos do trem a diesel do Governo Estadual;

V - desenvolvimento de trabalhos de nível superior na área de Planejamento e Políticas de Transportes Metropolitanos do Governo Estadual;

VI - coordenação de trabalhos ligados à formulação, implementação e avaliação de Políticas de Transportes Metropolitanos;

VII - elaboração de pesquisas e estudos de suporte técnico aplicados à formulação, monitoramento e avaliação de políticas de Transportes Metropolitanos no Estado do Ceará;

VIII - prestação de assessoria técnica no processo de elaboração de Políticas de Transportes Metropolitanos, projetos e ações desenvolvidas pelo Governo Estadual;

IX - desenvolvimento de estudos sobre a avaliação de impactos e da eficácia das políticas de Transportes Metropolitanos, projetos e ações desenvolvidas pelo Governo Estadual;

X - desenvolvimento e disponibilização de metodologias e técnicas de concepção, elaboração, monitoramento e avaliação de Políticas de Transportes Metropolitanos para o Governo Estadual.

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 7º O Plano da Carreira de Ferroviário, aprovado por esta Lei, fica organizado em carreira, composta de empregos públicos, escalonada em padrões, níveis, salários, gratificações e qualificação conforme anexos I, II, III, IV, V e VI partes integrantes desta Lei.

Parágrafo único. A implantação e a administração do presente plano caberá à Diretoria do METROFOR com a aprovação do Conselho de Administração.

CAPÍTULO III DO ENQUADRAMENTO

Art. 8º O enquadramento na Carreira de Ferroviário dos atuais empregados da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos - METROFOR, far-se-á no mesmo nível e padrão correspondentes, considerando as transferências dos empregados por sucessão trabalhista da Companhia Brasileira de Trens Urbanos- CBTU, para a Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos – METROFOR, em decorrência ao estabelecido na [Lei Federal nº 8.693, de 3 de agosto de 1993](#), nos termos do Instrumento de Protocolo e Justificação da Cisão, celebrado entre a CBTU e o METROFOR e [Lei Estadual n.º 12.682, de 8 de maio de 1997](#).

Art. 9º O regime jurídico e o contrato de trabalho obedecerão os princípios da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos da legislação vigente.

§ 1º O salário do empregado público de Auxiliar Operacional, Assistente Operacional, Assistente de Segurança, Assistente Condutor, Assistente Controlador de Movimento, Assistente Técnico, Analista de Gestão e Analista Técnico será aquele referente ao padrão e nível correspondentes ao enquadramento, conforme o anexo I desta Lei.

§ 2º O salário do empregado público de agente de Estação, Manobrador e Maquinista será aquele referente ao padrão e nível correspondentes ao enquadramento, conforme o anexo II desta Lei.

CAPÍTULO IV DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 10. O Quadro de Pessoal do METROFOR é constituído de três partes distintas: permanente, especial e de cargos em comissão.

§ 1º A parte permanente é formada pelos empregados transferidos por sucessão trabalhista, optantes do Plano de Cargos e Salários - PCS-2001 da CBTU.

§ 2º A parte especial é formada pelos empregados, não optantes pelo enquadramento no Plano de Cargos e Salários –PCS-2001 da CBTU, permanecendo no antigo Plano de Cargos e Salários – PCS-1990 anterior ao PCS mencionado no parágrafo anterior, denominado Plano Especial.

§ 3º Os cargos de confiança integrantes da estrutura organizacional são os criados em legislação específica.

CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 11. O desenvolvimento do empregado na carreira ocorrerá mediante progressão horizontal e vertical.

§ 1º Progressão horizontal é a movimentação do empregado para o nível imediatamente superior dentro da faixa salarial do mesmo padrão, previstos na tabela salarial. A progressão horizontal ocorrerá mediante os critérios de merecimento e de antigüidade.

§ 2º Progressão Vertical é a movimentação do empregado ao primeiro nível do padrão imediatamente superior dentro da faixa de padrões equivalentes ao seu emprego, em função do desenvolvimento técnico e gerencial.

§ 3º A progressão encontra-se definida em regulamento específico, onde está fixado o número limite do total de integrantes de cada emprego, conforme anexo VI – Requisitos de Progressão, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO VI DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

Art. 12. O Sistema de Remuneração do empregado do METROFOR constará de uma parte fixa, de acordo com o padrão e nível do emprego, prevista na Tabela salarial dos anexos I e II, acrescida das demais vantagens estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho ou determinado em lei.

Parágrafo único. Os atuais empregados oriundos da Companhia Brasileira de Trens Urbanos- CBTU, terão assegurados os seus direitos com referência as vantagens dos empregos e conquistas funcionais incorporadas, de qualquer natureza, até a data da transferência dos mesmos por sucessão trabalhista para a Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos- METROFOR, consoante o disposto no subitem 7.1 do Instrumento de Protocolo e Justificação da Cisão, celebrado entre a CBTU e o METROFOR, com a observância, também do disposto no art. 8.º da [Lei Estadual n.º 12.682, de 2 de maio de 1997](#).

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. Os empregados da carreira de Ferroviário da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos – METROFOR, criada por esta Lei, somente poderão ser afastados para o exercício de cargo, função ou emprego em órgão da Administração Direta, Indireta ou Fundacional, da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, quando devidamente requisitados por órgão pertencente a qualquer dos Poderes mencionados, destacando-se o relevante interesse da Administração Pública, em fiel obediência às Leis específicas.

Parágrafo único. Os empregados transferidos por sucessão trabalhista, por força da estadualização do Sistema de Transportes Metropolitanos de Fortaleza, poderão ser cedidos à CBTU de forma a suprir as suas necessidades técnicas administrativa e operacional, até a total conclusão do

Projeto do Trem Metropolitano de Fortaleza – PTMF, com ônus para a origem, apenas no que se refere ao salário do emprego, conforme item 7.2 do Instrumento de Protocolo e Justificação da Cisão, celebrado entre a CBTU e o METROFOR.

Art. 14. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos - METROFOR, as quais serão suplementadas se insuficientes.

Art. 15. A carreira de Ferroviário criado por esta Lei passará a ser denominada Metroferroviário a partir do início das atividades do Metrô de Fortaleza, mantidos todos os empregos e as atribuições correspondentes.

Art. 16. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 17. Ficam revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO IRACEMA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 15 de maio de 2006.

Lúcio Gonçalo de Alcântara
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

ANEXO I

TABELA SALARIAL DOS EMPREGOS PÚBLICOS DA CARREIRA DE FERROVIÁRIO DA COMPANHIA CEARENSE DE TRANSPORTES METROPOLITANOS – METROFOR

Anexo I a que se refere o art. 7º da Lei n.º

NÍVEL	VALOR	NÍVEL	VALOR
1	505,22	36	1.242,68
2	518,73	37	1.289,80
3	526,92	38	1.332,27
4	535,75	39	1.361,97
5	549,74	40	1.411,59
6	563,46	41	1.465,08
7	579,61	42	1.512,41
8	598,72	43	1.556,44
9	618,23	44	1.600,81
10	630,90	45	1.647,72
11	642,93	46	1.703,61
12	660,85	47	1.765,46
13	674,70	48	1.858,90

14	692,53	49	1.953,42
15	708,58	50	2.053,60
16	727,78	51	2.124,78
17	743,46	52	2.198,65
18	758,06	53	2.275,27
19	776,08	54	2.354,77
20	800,78	55	2.437,27
21	820,40	56	2.528,45
22	846,01	57	2.623,30
23	873,55	58	2.721,93
24	902,67	59	2.830,92
25	932,49	60	2.944,55
26	963,35	61	3.063,00
27	1.002,39	62	3.193,75
28	1.027,30	63	3.330,39
29	1.051,03	64	3.481,09
30	1.073,13	65	3.638,97
31	1.094,88	66	3.804,36
32	1.121,66	67	3.986,69
33	1.148,17	68	4.178,16
34	1.173,13	69	4.379,21
35	1.206,79	70	4.596,27

ANEXO II

**TABELA SALARIAL DOS EMPREGOS PÚBLICOS DA CARREIRA DE FERROVIÁRIO DA COMPANHIA CEARENSE DE TRANSPORTES METROPOLITANOS – METROFOR.
CLASSES DE EMPREGADOS NÃO OPTANTES AO PCS-2001 DA CBTU.**

Anexo II a que se refere o art. 7.º da Lei n.º

NÍVEL	SALÁRIO	PASSIVO
214	505,22	31,61
215	518,72	33,45
216	535,75	35,72
217	549,73	37,63
218	555,84	38,45
219	563,46	39,47
220	579,60	41,63
221	598,72	44,23
222	618,23	46,86
223	642,92	50,21
224	660,85	53,50
225	692,52	57,32
226	727,77	61,61
227	758,06	65,19
228	800,77	70,21
229	846,00	75,51
230	902,67	82,16

231	963,35	89,32
232	1.027,29	97,12
233	1.073,12	103,19
234	1.121,65	109,66
235	1.173,12	116,53

**ANEXO III
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO, SEGUNDO A CARREIRA, EMPREGO,
PADRÃO , NÍVEIS E QUANTIDADES ATUAIS.**

SITUAÇÃO ATUAL					
CARREIRA	EMPREGO	PADRÃO	NÍVEL	QUANTIDADE	
	Auxiliar Operacional	A	001	1	
		A	002	16	
		A	004	3	
		A	005	12	
		A	006	16	
		A	007	17	
		A	008	19	
		A	009	6	
		A	010	3	
		A	011	4	
		A	012	1	
		A	014	3	
		A	016	2	
		B	018	3	
		B	020	1	
		B	022	1	
		B	026	1	
	C	032	1		
	Assistente de Segurança		A	002	7
			A	004	2
			A	007	1
			A	008	5
			A	009	10
			A	010	4
			A	011	1

Assistente Operacional	A	006	26
	A	007	6
	A	008	4
	A	009	3
	A	011	1
	A	012	10
	A	014	12
	A	016	11
	A	018	19
	A	020	12
	B	022	3
	B	026	1
	B	030	1
	B	032	2
	B	034	2
	B	035	5
B	036	3	

Assistente Condutor	A	006	33
	A	007	5
	A	008	1
	A	016	6
	A	018	3
	A	020	5
	B	022	4
	B	024	7
	B	036	1
Assistente Controlador de Movimento	A	017	9
	A	018	1
	A	024	2
	A	016	6
	B	034	1
	B	036	2
Assistente Técnico	A	020	1
	A	022	1
	A	024	1
	B	034	1
	B	035	4
	B	036	2
Analista de Gestão	B	035	1
	B	036	3
	B	039	1
	B	041	1
	C	048	1
	C	050	1
	C	051	1
Analista Técnico	C	044	4
	D	050	1

		D	052	1
--	--	---	-----	---

ANEXO IV

**ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO, SEGUNDO A CARREIRA, EMPREGO, PADRÃO, NÍVEIS E QUANTIDADE ATUAIS.
QUADRO ESPECIAL DO PESSOAL NÃO OPTANTE AO PCS-2001 CBTU.**

SITUAÇÃO ATUAL				
CARREIRA	EMPREGO	PADRÃO	NÍVEL	QUANTIDADE
FERROVIÁRIO	AGENTE DE ESTAÇÃO		224	1
	MANOBRADOR		219	1
	MAQUINISTA		228 229	1 1

ANEXO V

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO, SEGUNDO A CARREIRA, EMPREGO, PADRÃO E NÍVEIS EXIGIDOS PARA O ENQUADRAMENTO.

SITUAÇÃO DE ENQUADRAMENTO			
CARREIRA	EMPREGO	PADRÃO	NÍVEL
	Auxiliar Operacional	A	01-16
		B	17-31
		C	32-43
	Assistente de Segurança	A	01-16
		B	17-31
		C	32-43
	Assistente Operacional	A	06-21
		B	22-36
		C	37-43
		D	44-48
	Assistente Condutor	A	06-21
		B	22-36
C		37-43	

FERROVIÁRIO		D	44-48
	Assistente Controlador de Movimento	A	17-28
		B	29-38
		C	39-48
		D	49-53
	Assistente Técnico	A	17-28
		B	29-38
		C	39-48
		D	49-53
	Analista de Gestão	B	34-44
		C	45-57
		D	58-65
		E	66-70
	Analista Técnico	B	42-44
		C	45-57
		D	58-65
E		66-70	

ANEXO VI

REQUISITOS PARA PROGRESSÃO

Neste anexo estão definidos os sistemas de progressão, estabelecendo conceituações e definindo procedimentos a serem observados para progressão de empregados, em conformidade com o Plano de Carreira de Ferroviário do METROFOR. Os sistemas de progressão estão classificados em progressão horizontal e progressão vertical.

1 – PROGRESSÃO HORIZONTAL

É a movimentação do empregado ao nível imediatamente superior, dentro da faixa de níveis do seu emprego, previsto na tabela salarial. A progressão horizontal classifica-se em progressão horizontal por merecimento e progressão horizontal por antigüidade.

1.1 – PROGRESSÃO HORIZONTAL POR MERECIMENTO.

É a elevação do empregado ao nível imediatamente superior, em decorrência da pontuação obtida.

- A progressão horizontal por merecimento terá vigência a partir de 01 de janeiro de cada ano.
- A progressão horizontal por merecimento beneficiará 20% (vinte por cento) dos empregados de cada padrão, por unidade administrativa.
- interstício considerado para progressão horizontal por merecimento será de 01(um) ano, contado de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

1.2 – PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGÜIDADE

É a elevação do empregado a um nível imediatamente superior, por tempo de serviço e contribuição previdenciária. A progressão horizontal por antigüidade será concedida automaticamente a cada período de 1.460 dias de efetivo exercício da função do respectivo emprego.

Para os empregados oriundos da extinta Superintendência de Trens Urbanos de Fortaleza da CBTU, a contagem de efetivo exercício da função será computada a partir da transferência para o METROFOR por sucessão trabalhista.

O empregado que for beneficiado com a Progressão Horizontal por Antigüidade, não poderá ser beneficiado no mesmo ano com a Progressão Horizontal por Merecimento.

1.3 – DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Não fará jus ao Sistema de Progressão Horizontal o empregado:

afastado por período superior a 180 (cento e oitenta) dias contínuos ou não, no exercício a que se refere;
que estiver posicionado no último nível do emprego;
desligado da Companhia no decorrer do exercício;
que no interstício considerado para a progressão horizontal por merecimento tiver ascendido ao padrão imediatamente superior do seu cargo efetivo, por meio do Sistema de Progressão Vertical.

b) Será computado como tempo de efetivo exercício, para efeito da melhoria salarial, o afastamento previsto em lei, tais como:

Férias;

Casamento, até 03 (três) dias consecutivos;

Licença paternidade, até 5 (cinco) dias.;

Júri e outros serviços obrigatórios por lei;

Licença a empregada gestante;

Licença aos empregados acidentados em serviço ou acometidos de doença profissional;

Falta justificada, até 02 (dois) dias, por falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que viva sob dependência econômica declarada na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

Doação de sangue, até 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho;

Treinamento, missão ou estudo no país e/ou exterior, quando o afastamento houver ocorrido por iniciativa da companhia;

Mandato eletivo de dirigentes de sindicatos ferroviários;

Licença para tratamento de saúde, até 15 (quinze) dias de responsabilidade da Companhia;

Outros estabelecimentos em diplomas legais ou em normas da Companhia.

2 – PROGRESSÃO VERTICAL

É a movimentação do empregado ao primeiro nível do padrão imediatamente superior, dentro da faixa de níveis do padrão do seu emprego, em função do desenvolvimento técnico e gerencial. A progressão vertical será bianual, nos anos ímpares, com reflexos no ano seguinte, estando condicionada a:

- a) Existência de vagas no padrão de cada emprego. O número de vagas em cada padrão será limitado a no máximo 10% do quantitativo de empregados lotados no padrão, à época da concessão.
- b) Disponibilidade orçamentária da companhia;

2.1 – PADRÃO

É o patamar, dentro do escalonamento de cada emprego, que estabelece o grau de dificuldade para o exercício das atividades. Cada padrão deverá ter definições específicas em função das atividades nomeadas para cada emprego.

Os padrões de cada emprego são:

EMPREGO	PADRÃO
Auxiliar operacional	A – B – C
Assistente de Segurança	A – B – C
Assistente Operacional	A – B – C – D
Assistente Condutor	A – B – C – D
Assistente Controlador de Movimento	A – B – C – D
Assistente Técnico	A – B – C – D
Analista de Gestão	B – C – D – E
Analista Técnico	B – C – D – E

2.2. PRAZO DE CARÊNCIA

É o tempo mínimo que o empregado deve permanecer no padrão do respectivo emprego, para pretender concorrer ao processo seletivo para ascensão ao próximo padrão, conforme apresentado no quadro a seguir.

A participação no processo de avaliação no sistema de progressão vertical está condicionada ao cumprimento da carência de 01 ano no exercício efetivo da função do respectivo emprego.

Ocorrendo nesse período, suspensão do trabalho por iniciativa do empregado, deverá cumprir a carência ao retornar as atividades, para ter direito a participar do processo de avaliação.

Será considerado prazo de carência o efetivo tempo de serviço e contribuição previdenciária prestado na companhia pelo empregado, até que o mesmo mude de padrão através da progressão vertical.

No quadro a seguir estão apresentados os empregos efetivos, respectivos padrões, seus níveis inicial e final, conforme tabela salarial e os prazos de carência para ascender ao próximo padrão.

EMPREGO	PADRÕES	NÍVEIS		PRAZO DE CARÊNCIA
		INICIAL	FINAL	
Auxiliar Operacional	A	01	16	6 anos
	B	17	31	4 anos
	C	32	43	-
Assistente de Segurança	A	01	16	6 anos
	B	17	31	4 anos
	C	32	43	-
Assistente Condutor	A	06	21	6 anos
	B	22	36	4 anos
	C	37	43	3 anos
	D	44	48	-
Assistente Operacional	A	06	21	6 anos
	B	22	36	4 anos
	C	37	43	3 anos
	D	44	48	-
Assistente Controlador de Movimento	A	17	28	5 anos
	B	29	38	4 anos
	C	39	48	4 anos
	D	49	53	-
Assistente Técnico	A	17	28	5 anos
	B	29	38	4 anos
	C	39	48	4 anos
	D	49	53	-
Analista de Gestão	B	34	44	4 anos
	C	45	57	5 anos
	D	58	65	-

	E	66	70	-
Analista Técnico	B	42	44	3 anos
	C	45	57	5 anos
	D	58	65	-
	E	66	70	-

2.3 – PROCESSO DE AVALIAÇÃO

É o processo seletivo para ascensão do empregado ao padrão imediatamente superior, atendido o prazo de carência, de caráter eliminatório e classificatório, constituído de Exame de Habilitação, Avaliação de Competência, Prova de Títulos e Treinamento Básico de Ingresso no Padrão, considerando o emprego e o padrão pretendido.

2.3.1 – EXAME DE HABILITAÇÃO

É composto de avaliação de conhecimentos, em função dos requisitos requeridos pelo padrão pretendido.

2.3.2 – AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

É a avaliação de habilidades e condições psicológicas requeridas pelo padrão pretendido.

2.3.3 – PROVA DE TÍTULOS

É a avaliação baseada em pontuações pré-estabelecidas, adequado a cada emprego, de fatores tais como treinamento, exercício de cargos de confiança e funções gratificadas na Companhia.

2.3.4 – TREINAMENTO BÁSICO DE INGRESSO NO PADRÃO

É a participação e aproveitamento em treinamento, abrangendo conhecimentos necessários ao desempenho do padrão pretendido, a ser ministrado aos empregados selecionados nas etapas anteriores.