

LEI Nº 2.168, DE 30 DE SETEMBRO DE 2010.

Cria o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Ordem Pública (cargo de Guarda Municipal), dentro da estrutura funcional da Guarda Municipal e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CAUCAIA

Faço saber que a **CÂMARA MUNICIPAL DE CAUCAIA** aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
Disposições Preliminares

Art. 1º Fica aprovado o Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional Ordem Pública da Guarda Municipal, obedecendo às disposições contidas nesta Lei.

Art. 2º Fica acrescido ao Grupo Ocupacional Ordem Pública a Guarda Municipal, cujas atribuições estão relacionadas à ordem pública municipal, conforme disposto nesta Lei.

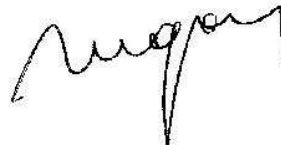
Art. 3º Fica criada no Grupo Ocupacional Ordem Pública a carreira de Gestão da Guarda Municipal, composta pelo cargo de Guarda Municipal.

Art. 4º Os cargos criados pelas Leis nº 733 de 14 de abril de 1992, nº 1.103 de 20 de maio de 1998, nº 1.913 de 08 de abril de 2008 e nº 2.049 de 14 de agosto de 2009, no Quadro I do Poder Executivo para lotação na Guarda Municipal, serão regidos pela Lei Complementar nº 001 de 23 de dezembro de 2009.

Art. 5º Carreira de Gestão da Guarda Municipal, integrante do Grupo Ocupacional Ordem Pública da lotação de pessoal da Guarda Municipal, é composta por cargos, cujos ocupantes têm suas funções e atividades específicas definidas no Anexo V desta Lei.

Art. 6º O Plano de Cargos e Carreiras da Guarda Municipal contém os seguintes elementos básicos:

I – Cargo Público Efetivo – a unidade básica do quadro de pessoal de natureza permanente, criado por lei, organizado em carreira, remunerado pelos cofres públicos municipais, providos por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições e responsabilidades que lhe são cometidas.



II – Função Pública – de forma análoga ao cargo público, a função pública é também um conjunto de atribuições e responsabilidades cometido ou cometido ao servidor, com denominação própria, número certo, pagamento pelos cofres públicos, porém não providos através de concurso público e extinta quando vagar.

III – Classe – conjunto de cargos ou funções da mesma natureza funcional e semelhante quanto aos graus de complexidade a ela inerente, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos e funções que a integram.

IV – Carreira – conjunto de classes da mesma natureza funcional, hierarquizado segundo o grau de escolaridade, responsabilidade e complexidade a ela inerente, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos e funções que a integram.

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

VI – Grupo Ocupacional – conjunto de carreiras e cargos cujas atividades tenham natureza correlata ou afim.

VII – Qualificação – conjunto de requisitos exigidos para ingresso e desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO II **Das Diretrizes**

Art. 7º O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei observará as seguintes diretrizes:

I – investimento no capital humano do serviço público e no desenvolvimento de sua competência gerencial e técnico operacional, em consonância com a política de valorização do servidor;

II – padrões de vencimento e demais componentes do sistema remuneratório, fixados com base na natureza, grau de responsabilidade, complexidade e peculiaridades de cada carreira e compatíveis com os riscos e encargos inerentes aos respectivos processos de trabalho e desempenho do servidor;

III – formação, educação e qualificação continuadas, como requisito para o desenvolvimento do servidor na carreira;

IV – organização da carreira, assegurada a mobilidade horizontal e vertical de seus integrantes.



CAPÍTULO III
Da Estrutura do Plano
Seção I
Da Organização

Art. 8º O Plano de Cargos e Carreiras aprovado por esta Lei fica assim organizado:

I – Estruturação do Grupo Ocupacional Ordem Pública em carreiras, cargos, classes, referências e qualificação exigida para o ingresso no cargo;

II – Redenominação dos cargos e funções;

III – Provimento do cargo;

IV – Desenvolvimento na carreira;

V – Tabela de vencimento;

VI – Qualificação exigida para o provimento.

Art. 9º O Grupo Ocupacional Ordem Pública fica acrescido da carreira de Gestão da Guarda Municipal, integrada por cargo ou função, classes e referências do cargo ou função e qualificação exigida para ingresso, cujos conteúdos, atributos e denominações corresponderão aos níveis de competências, natureza das atribuições e requisitos diretamente vinculados às áreas de formação, em caráter exclusivo, pela Guarda Municipal, na forma do Anexo I.

Art. 10. Os atuais cargos ou funções serão redenominados na forma do Anexo II,

Art. 11. O desenvolvimento do servidor na carreira, a tabela de vencimento, e a descrição do cargo ou função obedecerão ao disposto nos Anexos III, IV e V desta Lei.

Seção II
Da Lotação

Art. 12. A lotação de pessoal da Guarda Municipal fica constituída de cargo de provimento efetivo e de função pública.

Seção III
Das Competências e Atribuições

Art. 13. As competências e atribuições do cargo ou função que integram a carreira de Gestão da Guarda Municipal serão identificadas pelo perfil profissiográfico, por meio do objetivo do cargo ou função, descrição sumária, conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício do cargo, na forma do Anexo V.



CAPÍTULO IV Do Provimento

Art. 14. O ingresso na carreira de Gestão da Guarda Municipal dar-se-á na referência inicial da primeira classe, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, após comprovado pelo candidato o atendimento dos requisitos exigidos.

CAPÍTULO V Do Enquadramento

Art. 15. Os atuais cargos ou funções do quadro de pessoal da Guarda Municipal serão redenominados e enquadrados no PCC, de acordo com seus atributos e requisitos.

Art. 16. O enquadramento do servidor será realizado das seguintes formas:

I – Enquadramento funcional – designação do servidor para o cargo ou a função que lhe couber, de acordo com a nova denominação recebida;

II – Enquadramento salarial – lotação do servidor na referência que corresponder ao valor de seu vencimento atual ou valor imediatamente superior, se não houver valor semelhante na tabela;

Art. 17. Excepcionalmente, e para efeitos exclusivos de enquadramento previstos nesta Lei, a cada cinco anos trabalhados pelo servidor será garantida uma referência a mais, a partir do enquadramento salarial.

Art. 18. Os aposentados, se houver, terão seus proventos definidos de acordo com o inciso II do art. 16.

Art. 19. Os servidores que se encontrarem afastados na data da publicação desta Lei, terão seu enquadramento efetivado por ocasião do retorno ao exercício de suas funções na Guarda Municipal, excetuando-se aqueles que estejam em gozo de licenças previstas no art. 62, incisos I, II, III, IV, V, VI, VII e IX da Lei Complementar nº 001 de 23 de dezembro de 2009.

Art. 20. Os servidores, aposentados e pensionistas beneficiados por esta Lei, deverão fazer opção expressa por seu enquadramento no Plano de Cargos e Carreiras no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data da publicação desta Lei, sendo incompatível os benefícios do PCC, ora aprovado, com a situação jurídica dos não optantes.

§ 1º Fica assegurado àqueles que não optarem pelo enquadramento de que trata este artigo, o reajuste de seus vencimentos nas mesmas datas e percentuais fixados para os servidores do Poder Executivo.



§ 2º Fica garantida a mesma carga horária do contrato de admissão, aos servidores não optantes.

Art. 21. Os servidores enquadrados na forma do art. 16 desta Lei farão jus à Gratificação de Risco de Vida ou de Saúde, na forma prevista no art. 111 da Lei Complementar nº 001 de 23 de dezembro de 2009 e na forma disposta em Regulamento.

Art. 22. O regime de trabalho dos servidores integrantes da Carreira de Gestão da Guarda Municipal é de 40 (quarenta) horas semanais, conforme definido em regulamento.

CAPÍTULO VI
Do Desenvolvimento Funcional
Seção I
Da Promoção

Art. 23. O desenvolvimento funcional dos integrantes da Carreira de Gestão da Guarda Municipal será orientado pelas seguintes diretrizes:

I – Elevação na carreira mediante ocupação de classes superiores, considerando o desempenho das tarefas para o desenvolvimento das funções que o integram, mediante avaliação;

II – Busca da identidade entre o potencial do servidor e o nível de desempenho esperado;

III – Recompensa pela competência profissional, considerando o desempenho das atribuições do cargo ou da função, e o aperfeiçoamento e capacitação profissional.

Art. 24. O desenvolvimento funcional na carreira de Gestão da Guarda dará oportunidade de crescimento profissional ao servidor, mediante promoção com a mudança de uma classe para a outra e progressão com a mudança de uma referência para outra.

Parágrafo único. A promoção e a progressão dar-se-ão quando o servidor for submetido à avaliação de desempenho.

Art. 25. A promoção e a progressão de que trata o artigo anterior ficam condicionadas ao cumprimento do estágio probatório, da forma estabelecida na Emenda Constitucional nº 19/1998.



Seção II **Da Avaliação de Desempenho**

Art. 26. A metodologia, os critérios, os procedimentos e indicadores de avaliação de desempenho dos servidores da Guarda Municipal serão estabelecidos no seu Programa de Avaliação de Desempenho, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a contar da data da publicação desta Lei.

Parágrafo único. Será criada comissão, sob a Coordenação da Secretaria da Administração e composta por servidores da Guarda Municipal, com o fim específico de atender ao que preceitua o *caput* deste artigo.

Seção III **Da capacitação e do Aperfeiçoamento do Servidor**

Art. 27. As atividades de desenvolvimento, capacitação e aperfeiçoamento serão planejadas e organizadas, tendo como linha norteadora, as diretrizes e políticas estabelecidas para a gestão da Guarda Municipal e demandas do contexto político econômico, seguindo os eixos:

- I – Educação continuada;
- II – Avaliação de programas.

CAPÍTULO VII **Do Sistema de Remuneração**

Art. 28. O sistema de remuneração do Guarda Municipal, descrito nesta Lei constará de uma parte fixa de acordo com a classe e referência do cargo, previsto na Tabela de Vencimento do Anexo IV.

Art. 29. Fica instituída a gratificação de titulação conferida aos ocupantes do cargo ou função de Guarda Municipal, nos percentuais de 25 % (vinte e cinco por cento) para o título de Especialista, 40% (quarenta por cento) para mestrado e 50% (cinquenta por cento) para Doutorado.

Parágrafo único. Os atuais servidores que percebem gratificação de natureza semelhante à gratificação de titulação, ora instituída, terá a sua gratificação adaptada aos percentuais estabelecidos no *caput* deste artigo.

Art. 30. Fica criada a Gratificação de Atividade de Manutenção da Ordem Pública, no percentual de 10% sobre o vencimento básico do servidor, conferida aos ocupantes de cargo ou função de Guarda Municipal, que estejam em atividade de manutenção da ordem pública.



~~Parágrafo Único.~~ A gratificação de que trata o *caput* deste artigo será regulamentada por decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPITULO VIII **Das Disposições Gerais e Finais**

Art. 31. Fazem parte desta Lei os seguintes Anexos:

Anexo I – Estruturação e Composição da Carreira de Gestão da Guarda Municipal, Cargos e Funções, Classes, Referências e Qualificação exigida para Ingresso.

Anexo II – Redenominação de Cargos e Funções

Anexo III – Requisitos para Promoção

Anexo IV – Tabela de Vencimento

Anexo V – Descrição do Cargo

Art. 32. Será criada por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal uma comissão formada por servidores da Guarda Municipal, sob a Coordenação da Secretaria da Administração para proceder a implantação do PCC, ora instituído na forma do artigo 15 desta Lei.

Art. 33. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias da Guarda Municipal, que serão suplementadas, se insuficientes.

Art. 34. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 35. Revogam-se as disposições em contrário, em especial, a Lei nº 2.053 de 26 de agosto de 2009.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CAUCAIA, em 30 de setembro de 2010.


WASHINGTON LUIZ DE OLIVEIRA GOIS
Prefeito Municipal

ANEXO I, A QUE SE REFERE O ARTIGO 9º DA LEI Nº 2.168, DE 30 DE SETEMBRO DE 2010.

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA CARREIRA DE GESTÃO DA GUARDA MUNICIPAL, CARGO OU FUNÇÃO, CLASSES, REFERÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA INGRESSO.

GRUPO OCUPACIONAL	CARREIRA	CARGO/FUNÇÃO	CLASSE	REF	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA INGRESSO
ORDEM PÚBLICA	GESTÃO DA GUARDA MUNICIPAL	GUARDA MUNICIPAL	A	1	Nível médio
				2	
				3	
				4	
				5	
		GUARDA MUNICIPAL	B	1	
				2	
				3	
				4	
				5	
		GUARDA MUNICIPAL	C	1	
				2	
				3	
				4	
				5	
		GUARDA MUNICIPAL	D	1	
2					
3					
4					
5					

muqas

ANEXO II, A QUE SE REFERE O ARTIGO 10 DA LEI Nº 2.168, DE 30 DE SETEMBRO DE 2010.

SITUAÇÃO ATUAL CARGO OU FUNÇÃO	SITUAÇÃO NOVA CARGO OU FUNÇÃO
GUARDA MUNICIPAL	GUARDA MUNICIPAL

Miguel

ANEXO III, A QUE SE REFERE O ARTIGO 11 DA LEI Nº 2.168, DE 30 DE SETEMBRO DE 2010.

**REQUISITOS PARA PROMOÇÃO
GUARDA MUNICIPAL**

Classe B

- Cumprimento de Estágio Probatório
- Experiência de, no mínimo, 2 anos na Classe A
- Cumprimento de interstício de 2 anos na referência
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 365 dias
- Cumprimento de treinamento compatível com a área de trabalho ou missão do Órgão a ser definido em regulamento
- Submeter-se ao processo de avaliação de desempenho, conforme art. 26 desta Lei

Classe C

- Experiência de, no mínimo, 2 anos na Classe B
- Cumprimento de interstício de 2 anos na referência
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 365 dias.
- Cumprimento de treinamento compatível com a área de trabalho ou missão do Órgão a ser definido em regulamento
- Submeter-se ao processo de avaliação de desempenho, conforme art. 26 desta Lei

Classe D

- Experiência de, no mínimo, 2 anos na Classe C
- Cumprimento de interstício de 2 anos na referência
- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 365 dias.
- Cumprimento de treinamento compatível com a área de trabalho ou missão do Órgão a ser definido em regulamento
- Submeter-se ao processo de avaliação de desempenho, conforme art. 26 desta Lei

Rugosi

ANEXO IV, A QUE SE REFERE O ARTIGO 11 DA LEI Nº 2.168, DE 30 DE SETEMBRO DE 2010.

TABELA DE VENCIMENTO

CLASSE	REFERÊNCIA	Carga horária 40 horas
		VALORES (R\$)
A	1	800,00
	2	816,00
	3	832,32
	4	848,97
	5	865,95
B	1	883,26
	2	900,93
	3	918,95
	4	937,33
	5	956,07
C	1	975,20
	2	994,70
	3	1.014,59
	4	1.034,89
	5	1.055,58
D	1	1.076,69
	2	1.098,23
	3	1.120,19
	4	1.142,60
	5	1.165,45

Miguel

ANEXO V, A QUE SE REFERE O ARTIGO 11 DA LEI Nº 2.168, DE 30 DE SETEMBRO DE 2010.

GRUPO OCUPACIONAL ORDEM PÚBLICA

CARREIRA: GESTÃO DA GUARDA

CARGO: GUARDA MUNICIPAL

OBJETIVO DO CARGO/FUNÇÃO:

Executar as ações de proteção aos órgãos, entidades, serviços e patrimônio público do Município de Caucaia, bem como proteger os agentes públicos e os usuários dos serviços públicos municipais, sempre fundamentadas no respeito à dignidade humana, à cidadania, à justiça, à legalidade democrática e aos direitos humanos.

DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

Prestar serviços de vigilância e de portaria nos prédios e instalações dos órgãos e entidades do Município; prestar serviços de vigilância de logradouros, praças e jardins públicos do Município; atuar na proteção e preservação dos bens patrimoniais da Prefeitura Municipal de Caucaia; exercer a atividade de orientação e proteção dos agentes públicos e dos usuários dos serviços públicos municipais; auxiliar no exercício da fiscalização municipal, sempre que estiverem em risco bens, serviços e instalações públicas do Município; auxiliar nas ações de Defesa Civil, prestando socorro às comunidades atingidas, em época de calamidade pública ou em situações de emergência; prestar serviços de orientação e salvamento de banhistas nas praias, açudes e lagoas do Município; auxiliar no controle das filas de usuários nos terminais de transportes coletivos de Caucaia; atuar em outras situações previstas em regulamento.

A - CONHECIMENTOS:

Conhecer e compreender: as normas que regulamentam a atuação da Guarda Municipal de Caucaia; as normas de preservação de bens patrimoniais; noções de cidadania e direitos humanos.


B - HABILIDADES:

Desenvolver a capacidade para a utilização de instrumentos legais, recursos físicos e materiais utilizados: na preservação de bens patrimoniais do Município; na vigilância de logradouros, praças e jardins; no controle da ordem pública; na prestação de socorro às comunidades atingidas, nos casos de calamidade pública ou em situações de emergência; no salvamento de banhistas em situação de risco.



C - ATITUDES:

Responsabilidade, disciplina, iniciativa; agilidade na tomada de decisão; senso de organização; disponibilidade para ajudar e cooperar; bom relacionamento com os colegas de trabalho; civilidade no trato com os cidadãos e cidadãs; desenvolver valores construtivos, tais como: confiança; ética; honestidade, lealdade; justiça.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Miguel', is located to the right of the boxed text.