



LEI MUNICIPAL Nº 024/16, DE 22 DE AGOSTO DE 2016.

Dispõe sobre a criação do PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro Geral de Cargos Públicos da Guarda Civil, da Prefeitura do Município de Castanhal, Estado do Pará e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CASTANHAL, Estado do Pará, usando de suas atribuições legais, propôs à CÂMARA MUNICIPAL a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SEÇÃO I DA INSTITUIÇÃO DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração/PCCR, aplicável aos servidores titulares de cargos efetivos do quadro geral da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal qualificando, valorizando, quantificando seus cargos, vagas e vencimentos, obedecendo aos preceitos estabelecidos na presente Lei.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Lei estão fundados nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização, dignificação das funções do servidor e na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas, regidos ainda de forma concomitante pelo Estatuto dos Servidores Municipais de Castanhal, e demais normas e regimentos aplicáveis.

SEÇÃO II DAS DIRETRIZES E OBJETIVOS

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR, de que trata esta Lei, organiza as classes de cargos e carreira que o integra, tendo em vista a complexidade das atribuições, os graus diferenciados de formação, de responsabilidade e de experiência profissional requerido, bem como as demais condições e os requisitos específicos exigíveis para seu exercício, compreendendo:

I – Identificação, a agregação e a alteração de nomenclatura de cargos e funções e suas respectivas atribuições, na forma desta Lei;

II – Estabelecimento de um sistema retributivo que estrutura o vencimento de cada cargo



e as demais remunerações aos servidores, de acordo com o nível de escolaridade, conforme o estabelecido na lei de criação da Guarda Civil de Castanhal e o grau de complexidade das atribuições dos cargos, funções e atividades, por intermédio de escalas de vencimentos, compostas de referências, posição na faixa de vencimento, resultante da combinação da classe e do nível estabelecidos para o cargo, na forma indicada no Anexo II, com seu respectivo quadro de carreira funcional;

III – Valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional do servidor público de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória da carreira, mediante progressão e promoção profissional;

IV – Instituição de perspectivas de mobilidade funcional, mediante progressão e promoção nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da Guarda Civil, a fim de permitir a prestação de serviços públicos de excelência.

CAPÍTULO II

DOS QUADROS DE CARGOS E SEUS GRUPOS FUNCIONAIS

SEÇÃO I

DOS QUADROS DE PESSOAL

Art. 3º. A organização do quadro geral de cargos públicos da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal com base no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, fica assim constituída:

I – Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;

Art. 4º. O quadro geral de cargos públicos da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal tem seus cargos distribuídos em grupos funcionais, com respectivos códigos, quantitativo de vagas e cada qual com seu vencimento inicial.

§1º. Os grupos funcionais serão considerados por fatores e condições, isoladamente ou em conjunto, concentrando-se em:

I – Natureza do cargo;

II – Grau de responsabilidade;

III – Complexidade dos cargos;

IV – Condições de trabalho.

§ 2º. Quadro de cargos de provimento efetivo é definido por atividade funcional, exercidas por servidores com cargo de provimento efetivo, constante no Anexo I, com seu respectivo grupo funcional de provimento efetivo, exercido mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos.



SEÇÃO II

DOS OBJETIVOS DOS CARGOS

Art. 5º. Os cargos têm os objetivos de:

I – Definir as atividades e orientar as ações e funções a serem executados pelos servidores;

II – Atender os interesses sociais e da Administração Municipal;

III – Fornecer as informações por meio de sua descrição, que servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas e, em especial, à respectiva avaliação de cargos.

§1º. Os cargos previstos nesta Lei terão como descrições de suas funções as consideradas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, instituída pela Portaria Ministerial nº. 397, de 09 de outubro de 2002, e quando definidas em regulamentos próprios devem enfatizar os seus objetivos.

§2º. Acrescem-se às funções descritas e aos objetivos dos cargos, como atribuições dos servidores, os fluxos, procedimentos e instruções de cada área ou função onde esteja lotado.

SEÇÃO III

DA ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS

Art. 6º. A natureza dos cargos ou dos grupos funcionais de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

Art. 7º. As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades, quando solicitado em edital, o mesmo passa a ser obrigatório para os candidatos que se submeterem àquele certame.

Parágrafo único. As especificações devem estar previstas em edital contendo os requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos do ocupante do cargo.



SEÇÃO IV

DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 8º. O quadro de cargo de provimento efetivo da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal, esta definido com o cargo de Guarda Civil, na forma constante no Grupo Funcional do Anexo I – Cargo de Provimento Efetivo, sob o título, Quadro-I: Grupo Funcional da Guarda Civil, e formação escolar no ensino médio completo.

§1º. O Grupo Funcional de Provimento Efetivo do Cargo de Guarda Civil é composto, exclusivamente, pelo cargo de Guarda Civil, com seu código, formação escolar, quantitativo de vagas e vencimento inicial, conforme Anexo I desta Lei.

§2º. Os concursos públicos para o cargo de Guarda Civil deverão destinar até 20% (vinte por cento) das vagas ofertadas para mulheres, observada a necessidade desta composição do quadro de pessoal.

CAPÍTULO III

DA INVESTIDURA NOS CARGOS

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 9º. A investidura nos cargos de provimento efetivo regidos por esta Lei dar-se-á pelo enquadramento dos atuais servidores públicos, conforme as normas estabelecidas nesta Lei, e, exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos no Quadro de Pessoal de provimento efetivo, sendo seu ingresso inicial sempre na classe e no nível inicial, sendo vedada qualquer outra forma.

Art. 10. Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal expedir os atos para provimento dos cargos públicos da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal.

§1º. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

I – Fundamento legal;

II – Denominação do cargo público;

III – Forma de provimento;

IV – Nível de vencimento do cargo público;

V – Nome completo do servidor público;

VI – Indicação de que o exercício do cargo público se fará, cumulativamente, com outro cargo público ou emprego público, obedecidos aos preceitos constitucionais, quando for o caso.



§2º. O servidor público apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio nas formas de provimentos previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Castanhal e demais legislações pertinentes.

Art. 11. Constituem requisito mínimo de escolaridade para investidura no cargo do grupo funcional da Guarda Civil, a formação escolar no ensino médio completo, conforme regulamentação desta Lei e nos termos do edital de convocação.

SEÇÃO II DO INGRESSO E SELEÇÃO

Art. 12. O ingresso para os cargos públicos de provimento efetivo integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante requisição do Comandante da Guarda Geral, desde que haja vaga, dotação orçamentária para atender às despesas e com cálculo do impacto com gasto de pessoal dentro do limite legal.

§1º. Da requisição deverão constar:

- I – Denominação e nível de vencimento do cargo público;
- II – Quantitativo de cargos públicos a serem providos;
- III – Justificativa para a solicitação de provimento.

§2º. O ingresso referido no “caput” deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo público, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do certame.

Art. 13. O concurso público, com caráter eliminatório e classificatório, deverá ser composto das seguintes etapas de caráter obrigatório:

- I – Prova escrita de conhecimentos;
- II – Exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos (somente eliminatório);
- III – Prova de aptidão física, compatível com o cargo (somente eliminatória);
- IV – Avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo (somente eliminatória).
- V – Curso de Formação (Obedecendo a matriz curricular nacional de formação de Guardas Civis – SENASP/MJ).

Art. 14. O edital é o instrumento que regerá o concurso público para todos os efeitos legais, perdendo seus efeitos quando, em seu conteúdo, contiver cargos com respectivas quantidades de vagas e vencimento inicial e formação escolar não previsto



em Lei ou demais elementos que sejam divergentes de legislações pertinentes bem como definirá, ainda, as regras específicas para participação e aprovação, contendo obrigatoriamente:

- I – Condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos;
- II – Fixação das etapas previstas no artigo anterior desta Lei, para o certame, bem como as respectivas fases distintas;
- III – Limite de candidatos classificados em cada etapa, que poderão participar das etapas posteriores;
- IV – Prazo de validade do concurso público;
- V – Divulgação suficiente de modo a atender ao princípio da publicidade.

Art. 15. Aos candidatos aprovados e convocados para cargos de provimento efetivo de Guarda Civil será concedido auxílio financeiro, denominado de Bolsa Formação, no valor de cem por cento do padrão de vencimento base do cargo público, durante o período de realização do curso de formação, etapa do concurso público, a ser conduzido pela Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal.

Parágrafo único. O candidato que perceber o valor da Bolsa Formação deverá fazer o ressarcimento aos cofres públicos na totalidade percebida para ajuda ao curso de formação de Guarda Civil, aplicando-se, ainda, a devida correção monetária e as eventuais taxas e os honorários por cobrança administrativa ou judicial, quando:

- I – Desistir durante o curso de formação de Guarda Civil;
- II – Não tomar posse no cargo de Guarda Civil, após a conclusão do curso de formação.

Art. 16. É vedada a contratação temporária para o quadro funcional da Guarda Civil de Castanhal, obedecendo ao previsto no Art. 9º, da Lei Federal nº 13.022/2014 – Estatuto Geral das Guardas Municipais.

SEÇÃO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 17. O estágio probatório se caracteriza nos três primeiros anos de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo previsto nesta Lei, em que o servidor é titular, devendo ser submetido à Avaliação de Desempenho Funcional.

§1º. O período de estágio probatório será acompanhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, vinculada à Secretaria Municipal de Administração – SEMAD, constituída para esse fim e a chefia imediata e mediata, que deverá:

- I – Propiciar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho;
- II – Orientar o servidor no desempenho de suas atribuições;



III – Verificar o grau de adaptação ao cargo e a necessidade de submeter o servidor a programa de treinamento.

§2º. A avaliação será promovida, semestralmente, pelo órgão setorial de recursos humanos, com base em critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 18. Decorrido o período de estágio probatório, o responsável pela área de recursos humanos encaminhará no prazo de trinta dias, para Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional o relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor, com proposta fundamentada de confirmação no cargo ou exoneração.

§1º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional poderá solicitar informações complementares para referendar a proposta de que trata o “caput” deste artigo.

§2º. No caso de ter sido proposta a exoneração, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional abrirá prazo de quinze dias úteis para o exercício do direito de ampla defesa do interessado e decidirá pelo voto da maioria absoluta de seus membros.

§3º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional encaminhará ao Chefe do Poder Executivo, para decisão final, proposta de confirmação no cargo ou de exoneração do servidor.

§4º. Os atos de confirmação no cargo ou de exoneração deverão ser publicados pela autoridade competente até o penúltimo dia do estágio probatório.

Art. 19. Durante o período de estágio probatório, o servidor não poderá ser nomeado em cargo de provimento em comissão, afastado, licenciado, transferido ou cedido do seu cargo de origem, exceto nas hipóteses previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Castanhal ou para participação em curso específico de capacitação ou formação com carga horária máxima de cento e oitenta horas.

Parágrafo único. Quando não exercido a função do cargo de origem no período de estágio probatório, será paralisada a contagem de tempo para efeito de estágio probatório e nos demais que couber.

Art. 20. Após a conclusão do estágio probatório deverá ser expedida a competente Portaria constando, o resultado final da avaliação.



CAPÍTULO IV
DAS CARREIRAS E EVOLUÇÃO FUNCIONAL
SEÇÃO I
DAS CARREIRAS

Art. 21. O cargo de Guarda Civil possui suas classes e níveis cujos requisitos de qualificação, habilitação ou titulação esta estabelecidos em Lei.

§1º. Os níveis estarão sempre constituídos em colunas, de forma horizontal e designados por letras maiúsculas, iniciando pela letra “A” com término na letra “J”, totalizando dez níveis, sendo a mudança sempre para o nível seguinte, obedecendo aos requisitos estabelecidos para passagem.

§2º. A carreira do grupo funcional da Guarda Civil possui classes que estão constituídas e distribuídas em linhas, dando a passagem de forma vertical e designadas por algarismos romanos, iniciando pela classe inicial seguida pelo algarismo “I” e de forma consecutiva com término no algarismo “V”, totalizando assim cinco classes, sendo a mudança sempre para a classe seguinte, obedecendo aos requisitos estabelecidos para passagem.

§3º. As classes são estruturadas obedecendo à hierarquia temporal e o grau de formação exigido para o provimento do cargo efetivo, constantes no Anexo III, denominado de Carreira e Evolução Funcional, o qual integra esta Lei.

I – Os servidores da Guarda Civil de Castanhal, titulares de cargo efetivo, serão enquadrados nas classes obedecendo à hierarquia temporal, tomando-se por base os seguintes critérios:

- a) o Guarda Civil GC-02 de carreira – 2ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GC-01;
- b) o Guarda Civil GC-03 de carreira – 3ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GCs’01 e 02;
- c) o Guarda Civil GC-04 de carreira – 4ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GCs’ 01, 02 e 03;
- d) o Guarda Civil GC-05 de carreira – 5ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GC’s 01, 02, 03 e 04.

SEÇÃO II
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 22. O sistema de evolução funcional é o conjunto de possibilidades que o servidor público titular de cargo público de provimento efetivo deve observar para ascender na carreira e valorizar-se profissionalmente.



Parágrafo único. A evolução funcional dar-se-á pela promoção ao servidor público pertencente ao quadro de cargos de provimento efetivo, dentro do mesmo cargo em que foi investido após aprovação em concurso público.

Art. 23. A Evolução Funcional se dará, de acordo com a previsão orçamentária no exercício em que deva ocorrer e nos dois subsequentes, obedecendo aos limites impostos pela legislação fiscal para gastos com pessoal e encargos sociais.

Art. 24. O processo seletivo para promoção dar-se-á dentre os servidores públicos da mesma classe ou nível da carreira, sempre de forma anual, até o fim do mês de março de cada ano, ocorrendo por capacitação e qualificação, e sempre, aferindo processo de avaliação de desempenho funcional, obedecendo ao disposto nesta Lei e Regulamento próprio expedido pelo Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil.

Parágrafo único. O servidor público deverá comprovar os requisitos para o exercício das novas atribuições em termos de qualificação, formação técnica e outras relacionadas ao ambiente organizacional no momento do processo seletivo para evolução funcional.

Art. 25. A Evolução Funcional se dará, de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, obedecendo ao limite imposto com a legislação fiscal para gastos com pessoal e o previsto nesta Lei.

§1º. Terá preferência no escalonamento o servidor público que no processo seletivo para evolução funcional, contar com maior pontuação, dentro da classe ou nível em que estiver enquadrado.

§2º. Em caso de empate entre servidores públicos deverão ser observadas, na ordem, as seguintes na regras de desempate entre os servidores:

- I – Resultado da Avaliação de Desempenho Funcional;
- II – Contar com maior tempo de serviço público na classe em que se encontra;
- III – Contar com maior tempo de serviço público no nível em que se encontra;
- IV – Maior idade.

Art. 26. Ocorrido afastamento ou licença por motivo de tratamento de saúde, mesmo decorrente fora do horário de trabalho, será considerado o tempo em que estiver de licença ou afastado, para efeitos de interstício mínimo para a progressão funcional e promoção.

Art. 27. O processo seletivo para a promoção dar-se-á dentre os servidores públicos da mesma classe ou nível da carreira, sempre de forma anual, até o fim do mês de agosto de cada ano, ocorrendo por capacitação e qualificação, e sempre, aferindo processo de avaliação de desempenho funcional, obedecendo ao disposto nesta Lei e Regulamento próprio expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.



§1º. O servidor público deverá observar a existência de vaga formal no Quadro de Pessoal para promoção funcional, bem como a comprovação dos requisitos para o exercício das novas atribuições em termos de qualificação, formação técnica e outras relacionadas ao ambiente organizacional no momento do processo seletivo para evolução funcional.

§2º. Uma vez definida, a promoção somente vigorará a partir da expedição de Portaria, contendo seu novo enquadramento de referência funcional para produção de efeitos financeiros em janeiro do ano seguinte.

Art. 28. Ocorrendo a cessão do servidor público a órgão ou entidade vinculada à Administração Municipal Direta ou Indireta ou de Classe, deverá constar no termo que autorizou o dever do cessionário de realizar a Avaliação de Desempenho Funcional, de acordo com o previsto nesta Lei, para fins da aplicação de progressão funcional e promoção.

CAPÍTULO V

DA PROGRESSÃO E DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 29. A progressão da Guarda Municipal será concedida nos mesmos moldes dos demais servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Castanhal, em tudo observadas as disposições contidas na Lei Municipal nº 003/99.

Art. 30. A promoção funcional é a passagem do servidor público efetivo da classe em que estiver enquadrado para a classe imediatamente seguinte, permanecendo no mesmo cargo que conquistou em concurso público e nível enquadrado, baseando-se no tempo de efetivo exercício, avaliação de desempenho funcional, e capacitação e qualificação do servidor.

§1º. A mudança de classe será sempre para a classe seguinte, onde o grupo de carreira funcional com seu cargo Guarda Civil terão classes, observados os dispositivos desta Lei, somando-se:

I – 5% (cinco por cento) para cada classe do grupo funcional da Guarda Civil, possuindo o total de 05 (cinco) classes, iniciando-se na Classe-II, com incidente sobre o padrão de vencimento inicial da Classe-I do servidor, não podendo ultrapassar a incidência de 20% (vinte por cento), sobre o padrão de vencimento inicial do servidor da Classe I, para última classe.



§2º. A mudança de classe não acarretará mudança de cargo para a qual o servidor da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal prestou o concurso público, devendo ser respeitada a disponibilidade orçamentária quando da regulamentação do processo seletivo para promoção funcional, por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 31. A promoção funcional do servidor da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal dar-se-á, mediante processo seletivo anual, a ser regulamentado por ato do Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil, classificando-se aqueles com maior soma da pontuação de notas finais, desclassificando aqueles que não atenderem:

I – Interstício mínimo de cinco anos de efetivo exercício, na classe em que estiver enquadrado, equivalendo um ponto a cada ano de exercício, devendo possuir pontuação mínima de cinco pontos e máximo de dez pontos de nota final;

II – Avaliação de Desempenho Funcional obtendo aproveitamento mínimo de 50 (cinquenta) pontos de média, extraído da média de todas as avaliações aplicadas no interstício, valorando dois pontos de nota final para cada ponto inteiro obtido acima do mínimo requisitado, atingindo o máximo de setenta pontos de nota final, não sendo considerada fração de ponto;

III – Capacitação e Qualificação Profissional, o servidor público deverá comprovar mediante certificado de conclusão com aproveitamento satisfatório em curso relacionado na área de atuação que aumente seu grau de conhecimento, escolaridade, especialização ou titulação, segundo o que estabelecer o regulamento a fim, valorando com pontuação máxima de 20 (vinte) pontos de nota final, assim distribuídos:

a) conclusão de outros cursos de capacitação ou aperfeiçoamento, com carga horária igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas-aulas: 10 (dez) pontos de nota final;

b) conclusão de curso de pós-graduação lato sensu ou correlatos, com carga horária igual ou superior a trezentos e sessenta horas-aulas: 20 (vinte) pontos de nota final;

c) conclusão de curso de mestrado: 30 (trinta) pontos de nota final;

d) conclusão de curso de doutorado: 40 (quarenta) pontos de nota final;

Art. 32. Aos servidores com certificados de conclusão com aproveitamento favorável nos cursos de capacitação e ou qualificação profissional, correspondente à classe do respectivo grupo funcional, serão aceitos mediante a observância dos seguintes critérios, concomitantemente:

I - Não terem sido usados para o ingresso no cargo, para a progressão ou promoção funcional;

II - Serem da área de atuação, equivalente, afim e/ou cursos de formação ampla;

III - Os cursos previstos para promoção funcional deverão ser ministrados por Centros de Estudos e Formação do Município de Castanhal ou por Escola de Governo própria, ainda por instituição credenciada ou registrada em órgão de educação federal, estadual



ou municipal com base na Lei nº 9394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e do Tratado Internacional do MERCOSUL.

Art. 33. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para procedimento de promoção funcional, avançará, apenas, uma classe a cada vez, de forma sequencial, não podendo ser antecipado o avanço de classes, mesmo atendendo às exigências preceituadas.

Parágrafo único. Após o servidor ser enquadrado em sua nova classe, reinicia-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações com interstício mínimo de cinco anos de efetivo exercício na classe em que estiver enquadrado, para efeito de apuração de promoção funcional futura.

Art. 34. Caso não alcance os requisitos para a promoção e progressão funcional, o servidor público permanecerá na classe e nível que se encontrar.

SEÇÃO II

DA PROMOÇÃO DOS SERVIDORES DA CARREIRA DO GRUPO FUNCIONAL DA GUARDA CIVIL

Art. 35. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional da Guarda Civil, poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 36. O Grupo Funcional da Guarda Civil terá seus cargos de provimento efetivo, com vencimento inicial para cada classe, calculada em percentual incidente sobre o padrão de vencimento da classe inicial, atendendo as normas previstas na Lei Municipal nº 052/2013 e observando-se:

I – Classe I: Servidor classificado como Guarda Civil GC. 01, referência inicial para os ocupantes de cargos de provimento efetivo, formação escolar no ensino médio completo ou curso equivalente de nível médio e curso de formação específico, realizado na Escola de Formação do Município, com vencimento base inicial sem qualquer parcela adicional em sua composição;

II – Classe II: Servidor classificado como Guarda Civil GC. 02, considera-se, como obtenção para esta classe, certificação de curso de formação para Guarda Civil Classe II, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas-aulas, durante o período avaliado e atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de 5% (cinco) por cento;

III – Classe III: Servidor classificado como Guarda Civil GC. 03, considera-se, como



obtenção para esta classe, certificação de curso de formação para Guarda Civil Classe III, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas-aulas, durante o período avaliado e atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de 5% (cinco) por cento;

IV – Classe IV: Servidor classificado como Guarda Civil GC. 04, considera-se, como obtenção para esta classe, a certificação de curso de formação para Guarda Civil Classe IV, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas-aulas e atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de 5% (cinco) por cento;

V – Classe V: Servidor classificado como Guarda Civil – GC. 05, considera-se, como obtenção para esta classe, a certificação de curso de formação para Guarda Civil Classe V, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas aulas, atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de 5% (cinco) por cento.

CAPÍTULO VI DO ENQUADRAMENTO SEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 37. Os servidores efetivos da Guarda Civil de Castanhal, admitidos até a promulgação desta Lei, serão enquadrados observando-se os seguintes critérios:

I – Os Guardas Civis com até cinco anos completos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe I – Guarda Civil GC 01;

II – Os Guardas Civis com mais de cinco anos até dez anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe II – Guarda Civil GC 02;

III – Os Guardas Civis com mais de dez anos e até quinze anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe III – Guarda Civil GC 03;

IV – Os Guardas Civis com mais de quinze anos até vinte anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe IV – Guarda Civil GC 04;

V – Os Guardas Civis com mais de vinte anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe V – Guarda Civil GC 05.

§1º. O tempo de efetivo exercício para fins de enquadramento será apurado na forma do art. 33 da presente Lei.

§2º. A partir da vigência da presente Lei o ingresso na carreira proceder-se-á sempre na referência inicial da carreira.



§3º. Nenhum servidor público será enquadrado com base em cargo que ocupa em substituição ou em desvio de função.

§4º. Quando do enquadramento, o servidor público municipal que esteja afastado, licenciado ou cedido para outro órgão, deverá ser enquadrado no seu cargo de provimento efetivo e lotado no seu órgão de origem, logo após poderá ser mantida a situação funcional em que se encontrava, observada, obrigatoriamente, a disposição nesta Lei e nas demais, em especial, no Estatuto dos Funcionários Públicos e Regime Jurídico Único dos Servidores Município de Castanhal.

Art. 38. Do enquadramento não poderá resultar redução de remuneração, quer para o ocupante de cargo efetivo do quadro permanente, quer para o do cargo extinto a vagar, do quadro suplementar, ressalvadas as hipóteses previstas na Constituição Federal e demais legislações.

Parágrafo único. Ficam assegurados, a título de Vantagem Residual, sem sofrer qualquer alteração, os valores excedentes que componham a remuneração do servidor público, inclusive para efeito de cálculo dos proventos de aposentadoria conforme dispõe a legislação municipal e federal, não podendo aquela ser computada ou servir como base para concessão de futuras vantagens.

SEÇÃO II DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO

Art. 39. O Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil designará Comissão de Enquadramento, constituída por 05 (cinco) membros, presidida pelo Coordenador de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração (SEMAD), dos quais, dois membros serão indicados pelas entidades representativas da categoria da Guarda Civil de Castanhal.

Art. 40. Caberá à Comissão de Enquadramento:

I – Elaborar ato, contendo as normas de enquadramento, previstas nesta Lei, que poderá revisá-las;

II – Elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil, que poderá revisá-las.

§1º. Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo, a Comissão de Enquadramento se valerá dos assentamentos funcionais do servidor público e de informações colhidas junto às chefias do órgão onde esteja lotado.

§2º. Os atos coletivos de enquadramento serão baixados mediante decreto municipal,



em até trinta dias após entrada em vigor desta Lei, observada a regência das normas em vigor com efeitos financeiros, decorrentes da revisão do enquadramento, a contar à data de publicação da lista nominal de enquadramento.

Art. 41. No processo de enquadramento, serão considerados os seguintes fatores:

- I – Nomenclatura e atribuições do cargo público que ocupa;
- II – Referência funcional de vencimento dos cargos públicos;
- III – Experiência específica no cargo público;
- IV – Grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo público;
- V – Habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.
- VI – Disponibilidade orçamentária e limites em observância ao disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo único. O requisito a que se refere o inciso IV e V deste artigo será dispensado para atender, unicamente, às situações preexistentes à data de vigência desta Lei e somente para fins de enquadramento.

Art. 42. O servidor da Guarda Civil que entender que seu enquadramento foi realizado em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de até trinta dias, a contar da data de publicação da lista nominal de enquadramento, dirigir ao Secretário Municipal de Administração requerimento de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§1º. O Secretário Municipal de Administração após consulta à Comissão de Enquadramento deverá decidir sobre o requerido, nos trinta dias que se sucederem à data de recebimento do requerimento, ao fim do qual será dado ao servidor público ciência do despacho.

§2º. Em caso de indeferimento do pedido, poderá o servidor ingressar com recurso junto ao Chefe do Poder Executivo, no prazo de trinta dias a contar de ciência da decisão.

CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 44. A jornada de trabalho do Guarda Civil ficará a critério da direção da Guarda Civil de Castanhal, em conformidade o Estatuto dos Servidores e Regimento Interno da GCMC, sendo possível três jornadas, obedecendo a jornada de 36 horas semanais:

- I – Escala modelo 01 (Plantão de 12h x 36h):
07h às 19h – 1º turno – 36 horas de folga
19h às 07h – 2º turno – 36 horas de folga



II – Escala modelo 02 (Expediente Normal):
08h às 17h – de Segunda-feira à Sexta-feira
07h às 16h – de Segunda-feira à Sexta-feira

III – Escala modelo 03 (Plantão de 24h x 72h):
07h às 07h – 72 horas de folga

§ 1º. Entre um turno e outro de jornada de trabalho o Guarda Civil terá o direito a períodos de repouso nunca inferior a 12 (doze) horas, podendo chegar a 72 (Setenta e duas) horas de folga.

§ 2º. Farão jus ao adicional noturno os servidores que exercerem a escala no período compreendido entre às 22h e às 05h.

Art. 45. As horas provenientes das escalas extraordinárias, bem como de treinamento e aperfeiçoamento profissional, estão incluídas dentro da jornada de trabalho referida no “caput e serão definidas, especificamente, pelas respectivas Divisões competentes e controladas pela Divisão de Administração, na forma desta lei.

Art. 46. A escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada será fixada, de acordo com a natureza e a necessidade do serviço e os campos de atuação.

CAPÍTULO VIII

DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 47. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, sendo vedada a sua vinculação, redução ou a equiparação para qualquer fim, nos moldes da Constituição Federal.

Art. 48. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias estabelecidas em Lei, somando-se umas às outras, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional.

Art. 49. A remuneração a qualquer título, atribuída aos servidores da Guarda Civil os proventos e as pensões percebidas, cumulativa ou isoladamente, não poderão exceder o subsídio mensal recebido pelos Secretários Municipais, devendo obedecer, estritamente, ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou a percepção de excesso a qualquer título.



Art. 50. Os cargos públicos e grupos funcionais de cargos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da Guarda Civil da Prefeitura do Município de Castanhal estão hierarquizados por referência funcional, correspondendo à classe e ao nível de vencimento, conforme o Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, de que trata esta Lei, ficando o servidor com vencimento base de acordo com seu enquadramento.

Parágrafo único. Cada referência funcional corresponde a uma faixa de vencimento, composta por uma classe e um nível, na forma desta Lei.

Art. 51. O Comandante da Guarda, na qualidade de agente político, perceberá, mensalmente, subsídio em parcela única, vedado o recebimento de gratificações, adicionais, abonos e demais vantagens pessoais.

CAPÍTULO IX DAS VANTAGENS DE ORDEM PECUNIÁRIA SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 52. Além do vencimento, poderão ser atribuídas aos servidores da Guarda Civil de Castanhal na forma que dispuser o regulamento, gratificações, adicionais, abonos e as demais vantagens que terão suas aplicabilidades amparadas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Castanhal, por esta Lei e/ou demais Estatutos e Regimentos legais dos servidores, quando se vincularem a tais legislações.

SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 53. Aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo deverão ser concedidas as seguintes gratificações quando cumpridos o requisitos legais:

I – Gratificação de risco à vida - GRV

II – Gratificação por regime especial de trabalho - GRET

III – Gratificação de serviço operacional especializado - GSOE

IV – Gratificação de Titularidade Superior – GTS;

V – Gratificação por Hora Intrajornada.

SUBSEÇÃO I GRATIFICAÇÃO DE RISCO À VIDA – GRV

Art. 54. Ao servidor público titular do cargo de Guarda Civil deverá ser atribuída Gratificação de Risco à Vida, na forma do artigo 7º, inciso V, da Lei Municipal nº 052/2013, no percentual de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o vencimento base do respectivo cargo de provimento efetivo.



§ 1º A gratificação de que trata o “caput” deste artigo, tem natureza permanente e sua atribuição tem objetivo finalístico em relação às atividades peculiares de risco da Guarda Civil de Castanhal, sendo incorporado definitivamente à remuneração dos servidores efetivos para fins previdenciários.

§ 2º A Gratificação que trata o “caput” deste artigo, que atualmente perfaz o percentual de 30% (trinta por cento) será complementada e integralizada com mais quatro (4) parcelas, a serem pagas em janeiro de 2017, de 10% (dez por cento), e a segunda em janeiro de 2018, de 10% (dez por cento), a terceira em janeiro de 2019 de 10% (dez por cento) e a quarta em janeiro de 2020 de 15% (quinze por cento), até atingir o percentual de 75% (setenta e cinco por cento). **(Emenda Modificativa)**.

SUBSEÇÃO II

GRATIFICAÇÃO POR REGIME ESPECIAL DE TRABALHO – GRET

Art. 55. A Gratificação por Regime Especial de Trabalho será devida ao Guarda Civil no percentual de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base em que está enquadrado o servidor, pelo cumprimento de horário e local de trabalho de forma variável; pela prestação de serviço em finais de semana e feriados; pela prestação de plantões noturnos e outras condições estabelecidas pelo Comandante da Guarda da Guarda; observadas, sempre, as peculiaridades do serviço.

SUBSEÇÃO III

GRATIFICAÇÃO DE SERVIÇO OPERACIONAL ESPECIALIZADO – GSOE

Art. 56. O Chefe do Poder Executivo Municipal fica autorizado, mediante expedição de Decreto Municipal, a regulamentar o pagamento a título de Gratificação de Serviço Operacional Especializado aos grupamentos especializados.

Art. 57. A Gratificação de Serviço Operacional Especializado será calculada no mínimo de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base em que está enquadrado o servidor, ocupante do cargo de Guarda Civil no desempenho de suas funções, não podendo existir diferença na fixação de percentuais, quando concedida a mais de um servidor, na mesma especialidade.

SUBSEÇÃO IV

GRATIFICAÇÃO DE TITULARIDADE SUPERIOR – GTS

Art. 58. A Gratificação de Titularidade Superior será devida ao servidor titular do cargo de Guarda Civil, quando portador de título específico na área de segurança pública ou



gestão pública, ou correlato a estes, concedido por instituição de ensino superior ou por instituições federais ou estaduais, especialmente credenciadas e reconhecidas pelo Ministério da Educação, calculadas conforme percentuais abaixo identificados, sobre o vencimento base do respectivo cargo de provimento efetivo, mesmo quando for pré-requisito para ingresso ou evolução funcional, vedada a sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício:

I – 30% (trinta por cento), para os possuidores de diploma de doutorado;

II – 20% (vinte por cento), para os possuidores de diploma de mestre;

III – 10 % (dez por cento), para os possuidores de diploma de curso de pós-graduação lato sensu com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas aulas.

IV – 7.5 % (sete e meio por cento), para os possuidores de diploma de curso de graduação.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o “caput” será devida pelo maior título obtido pelo servidor, sendo vedado acumular entre si e na mesma categoria, em qualquer hipótese.

SUBSEÇÃO V DA GRATIFICAÇÃO POR HORA INTRAJORNADA

Art. 59. Aos servidores públicos ocupantes do cargo de Guarda Municipal será garantido a Gratificação por Hora Intrajornada, desde que faça *jus*, conforme previsto na Lei Municipal nº 052/2013.

SEÇÃO III DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Art. 60. Aos servidores públicos titulares de cargo de Guarda Civil será garantido o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre seu vencimento base.

Parágrafo único. A gratificação que trata o “caput” deste artigo, que atualmente perfaz 10% (dez por cento) será integralizada em duas (02) parcelas, de 10% (dez por cento) cada, a serem pagas, respectivamente, em janeiro/2017 e janeiro/2018, até atingir o percentual de 30 % (trinta por cento). (**Emenda Modificativa**).

SEÇÃO IV DOS AUXÍLIOS SUBSEÇÃO I DO AUXÍLIO FUNERAL

Art. 61. O beneficiário legal do Guarda Civil terá direito ao pagamento de auxílio funeral, previsto no art. 7º, inciso X, da Lei nº 052/2013.



SUBSEÇÃO II DO AUXÍLIO DESLOCAMENTO

Art. 62. Fica instituído o pagamento do auxílio deslocamento na ordem de 100% (cem por cento), sobre o vencimento base em que está enquadrado o servidor da carreira do Guarda Civil em efetivo exercício de suas funções quando o deslocamento for igual ou superior a quinze dias, e não ultrapassar trinta dias, em agrovilas ou fora da sede da municipalidade, não se enquadrando os postos de serviços ordinários definidos em regulamento.

SUBSEÇÃO III DO AUXÍLIO FARDAMENTO

Art. 63. O Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante expedição de Decreto Municipal, deverá regulamentar o pagamento de Auxílio Fardamento aos titulares do cargo de provimento efetivo da Guarda Municipal, obrigatoriamente uma vez ao ano, para cada guarda municipal, podendo ser criada uma escala de distribuição por ordem alfabética dos guardas municipais.

Parágrafo Único. O guarda municipal deverá fazer comprovação da aquisição do novo fardamento no prazo de 30 (trinta) dias após recebimento do benefício, pela não aquisição ocorrerá processo administrativo para devida apuração, demonstrado ausência da aquisição caberá a restituição automática na sua remuneração, dentre outras sanções prevista em Lei e em regimento interno.

CAPÍTULO X DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL SEÇÃO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 64. A Avaliação de Desempenho Funcional de pessoal é um sistema de aferição do desempenho do servidor e será utilizado para fins de aprovação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

- I – O processo de avaliação de desempenho funcional;
- II – Os programas de qualificação profissional;
- III – As demais ações desenvolvidas pela Administração para atingir seus objetivos.

§1º. A Avaliação de Desempenho Funcional poderá ser utilizada para:

- I – Aprovação em estágio probatório;
- II – Acompanhamento gerencial;
- III – Desenvolvimento na carreira;
- IV - Programas de capacitação.



§2º. As normas, periodicidade e demais requisitos pertinentes ao procedimento da Avaliação de Desempenho Funcional serão instituídas com seu conteúdo e valoração fixados por ato do Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil, no prazo de cento e oitenta dias a contar do início da vigência desta Lei, necessariamente assegurando:

- I – Legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- II – Conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
- III – Direito de manifestação às instâncias recursais.

§3º. A Avaliação de Desempenho Funcional será realizada Considerando as especificidades dos Grupos Funcionais, o desempenho organizacional, funcional e individual do servidor da Guarda Civil, que analisará a Participação, auferida pela valoração de:

- I – Trabalho em equipe;
- II – Orientação para resultados;
- III – Comunicação formal;
- IV – Colaboração na competência do órgão ou setores em que não esteja lotado.
- V – Produtividade, valorada mediante a Execução das funções específicas estabelecidas pela Chefia e ou pelo Comandante da Guarda Geral.
- VI – Responsabilidade, valorada mediante:
 - a) pontualidade no cumprimento de metas e dos prazos na execução dos trabalhos;
 - b) assiduidade, disciplina e dedicação ao trabalho.

§4º. O desempenho do servidor será atestado mediante formulário de gestão profissional de Avaliação de Desempenho Funcional pela Chefia imediata, acompanhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional e, será encaminhado para homologação do Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil, ao final devendo ser emitido pontuação ao servidor, que variará de zero a cem.

§5º. Após a ciência comprovada do servidor quanto ao resultado obtido na Avaliação de Desempenho Funcional seu formulário deverá ser enviado à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos definidos na Lei e Regulamento.

§6º. É assegurado ao servidor pedir reconsideração, no prazo de dez dias a contar da comunicação formal do resultado homologado da Avaliação de Desempenho Funcional, mediante petição dirigida ao Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil, que conterà, necessariamente, os fundamentos de fato e de direito da impugnação.

§7º. O recurso será apresentado perante a Comissão de Avaliação de Desempenho



Funcional, que após manifestação, encaminhará o processo avaliatório ao Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil, que poderá:

- I – Retratar-se, emitindo nova decisão;
- II – Indeferir o recurso por ausência dos requisitos enumerados no caput;

§8º. Da decisão que indeferir o pedido, o servidor poderá interpor recurso, respectivamente, perante a Secretaria Municipal de Administração, no prazo de trinta dias, a contar da ciência da decisão que indeferiu o pleito.

§9º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional deverá enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e as informações necessários à Avaliação do Desempenho Funcional.

CAPÍTULO XI

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 65. O Comandante da Guarda Geral da Guarda Civil designará Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, constituída por cinco membros, dos quais, dois membros serão indicados pelas entidades representativas da categoria da Guarda Civil, de acordo com o artigo 45, da Lei Municipal nº 003/1999, com as seguintes atribuições:

- I – Realizar, acompanhar e supervisionar o processo periódico de Avaliação de Desempenho Funcional;
- II – Analisar, instruir e emitir manifestação quanto aos recursos interpostos pelo servidor contra o resultado homologado da avaliação;
- III – Emitir parecer conclusivo sobre a Avaliação de Desempenho Funcional, de acordo com o disposto nesta lei e em seu regulamento;

Parágrafo único. A comissão será composta por um representante do quadro da carreira jurídica da Prefeitura, um representante indicado pela Secretaria Municipal de Administração e um representante de livre escolha do Comandante da Guarda Geral.

Art. 66. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional pelos servidores públicos verificar-se-á a cada dois anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados nesta Lei, vedado a recondução de mais de dois terços de seus membros.

CAPÍTULO XII

DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 67. Novos cargos públicos poderão ser incorporados aos Grupos Funcionais do Quadro de Pessoal da Guarda Civil de Castanhal, observadas as disposições deste Capítulo.



Parágrafo único. Novas áreas de atuação, especialização e formação poderão ser incorporadas aos cargos públicos previstos nos Anexos desta Lei, desde que sejam aprovadas por Lei específica.

Art. 68. A Guarda Civil quando da realização do estudo anual de sua lotação, poderá propor a criação ou extinção de cargos públicos.

Parágrafo único. Na proposta de criação de novos cargos públicos e ou aumento de vagas constará:

I – Denominação e códigos dos cargos públicos;

II – Descrição sumária de suas funções;

III – Especificações do cargo, como requisitos de escolaridade, jornada de trabalho e iniciativa e complexidade do cargo;

IV – Justificativa de sua criação;

V – Quantitativo dos cargos públicos, com número de vagas existentes e lotadas, quando for o caso, com qual pretensão aumento ou diminuição;

VI – Nível de vencimento base dos cargos públicos.

Art. 69. Cabe à Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Secretaria Municipal de Planejamento e a Secretaria Municipal de Finanças analisar tecnicamente a proposta de criação e ou extinção de cargos, verificando, ainda, a disponibilidade orçamentária e atendimento aos preceitos legais aplicáveis, submetendo ao Chefe do Poder Executivo para deliberação.

CAPÍTULO XIII DAS VEDAÇÕES

Art. 70. É vedado à aplicação de todo e qualquer ato, ainda que por analogia, que implique, na prática, cerimônia, ritos, tratamento, treinamento e metodologia de ensino de Caráter militar na Guarda Civil de Castanhal.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 71. Os efeitos financeiros do enquadramento dos servidores no Plano de Cargos e Salários instituído na presente Lei proceder-se-á de forma gradual, em até quatro exercícios financeiros, a contar de janeiro de 2017.

§1º. O enquadramento observará a tabela de vencimento base instituída no Quadro I – Grupo Funcional da Guarda Civil.

§2º. Os efeitos financeiros poderão ser antecipados de acordo com a disponibilidade orçamentária no exercício em que devam ocorrer.



Art. 72. Para efeitos de evolução funcional, todos os servidores efetivos, ingressados ao Quadro de carreira da Guarda Civil até a data de publicação desta Lei, após enquadramento nos requisitos preliminares nesta Lei, estão desobrigados de testes e cumprimento do tempo de exercício da função anterior à classe evolutiva.

Parágrafo único. Os demais processos de promoção observarão o lapso temporal e demais requisitos na forma disposta na presente Lei.

Art. 73. As insígnias que serão utilizados pelos servidores de carreira da Guarda Civil de Castanhal, serão definidas pelo Comandante Geral, através de ato próprio, em tudo condizente com que prevê o artigo 19 da Lei Federal nº 13.022/2014.

Art. 74. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e observarão os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal/LRF e a capacidade orçamentária do Município de Castanhal.

Art. 75. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, iniciando seus efeitos em 1º de janeiro de 2017, revogando-se as disposições em contrário.

Palácio Maximino Porpino da Silva, 22 de agosto de 2016.

PAULO SÉRGIO RODRIGUES TITAN
Prefeito Municipal de Castanhal



ANEXO I
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO
Quadro I – Grupo Funcional da Guarda Civil
(Ensino Médio Completo)

CARGOS	QTDE. VAGAS	Vencimento Base inicial R\$
Guarda Civil	Xxxxxxxxxx	880,00

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de janeiro de 2017, já contemplada a previsão de reajuste anual.



ANEXO II

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DE CARREIRA DA GUARDA CIVIL DE CASTANHAL

Categoria/código: GUARDA CIVIL

Síntese das Atividades: Atividades de execução de policiamento preventivo de proteção à população, bens, instalações, prédios, parques, praças, jardins e demais logradouros públicos pertencentes ao Município de Castanhal.

Atribuições: Executar o policiamento preventivo, devidamente uniformizado e armado; vigiar parques, praças, jardins e demais logradouros públicos ou próprios municipais; fiscalizar e proibir atividades que afetem o bem comum; executar e implementar as posturas municipais; exercer o poder de polícia administrativa do Município na fiscalização do patrimônio municipal; conhecer os meios de extinção de incêndio; colaborar com o Corpo de Bombeiros e órgãos de Segurança Pública, em caso de necessidade; dispensar especial atenção aos deficientes físicos e mentais, aos idosos e crianças, oferecendo-lhes ajuda quando necessário; registrar e comunicar ao superior hierárquico, as ocorrências verificadas no seu turno de trabalho; dirigir viaturas da Guarda Civil, devidamente habilitado, quando determinado por seu superior hierárquico; manter postura e apresentação dignas de modo a honrar o uniforme que enverga; executar outras atividades correlatas.

Requisitos para Provimentos: Ensino Médio Completo, aprovação em concurso público e aprovação no curso de formação.



ANEXO III
QUADRO DE CARREIRA DA GUARDA CIVIL DE CASTANHAL
GRUPO OCUPACIONAL PERMANENTE – GOP
QUADRO FINANCEIRO DE REFERÊNCIAS E VENCIMENTOS

CARGO / CLASSES	REFERÊNCIAS	ESCALA DE DIFERENÇAS PERCENTUAIS	VENCIMENTOS DE NIVEL FUNDAMENTAL
Guarda Civil GC 01	GOP – 01	R\$ 880,00
Guarda Civil GC 02	GOP – 02	5%	
Guarda Civil GC 03	GOP – 03	5%	
Guarda Civil GC 04	GOP – 04	5%	
Guarda Civil GC 05	GOP – 05	5%	