



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAMARÉ

GABINETE DO PREFEITO
LEI - 692/2016

Dispõe sobre os Quadros de Cargos e Funções Públicas da Guarda do Município de Guimarães/RN, estabelece o Plano e Carreira, Cargos e Salários dos Servidores e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICIPAL DE GUAMARÉ/RN: Faça saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1 – O referido Plano e Carreira, Cargos e Salários, ora apresentado, tem como meta a adequação dos servidores da Guarda Municipal que se encontram hoje no quadro funcional da Prefeitura Municipal de Guimarães/RN, assim como criar uma estrutura organizacional para recepcionar os servidores advindos do crescimento futuro da demanda funcional.

Art. 2 – O Plano e Carreira, Cargos e Salários da Guarda Municipal de que trata esta Lei tem por fundamentos, dentre outros:

Parágrafo Único – Plano e Carreira, Cargos e Salários é o conjunto de normas que estruturam a carreira, correlacionando classes de cargos, níveis de escolaridade, níveis de vencimentos e gerenciamento de desempenho.

- I. A aprovação do interesse público, tendo em vista a melhoria profissional, com o objetivo de prestar serviços de melhor qualidade à população;
- II. O desenvolvimento do servidor na respectiva carreira, com base na igualdade de oportunidades, na qualificação profissional, no mérito funcional e no esforço pessoal;
- III. A remuneração compatível com a complexidade e a responsabilidade das tarefas;
- IV. A valorização do servidor.

Art. 3 – Todos os servidores efetivos são regidos pelo Regime Jurídico Único dos servidores públicos de Guimarães/RN, sendo Estatutário, conforme instituído e estabelecido pela lei Nº. 501 do dia 25 de Fevereiro de 2011.

Parágrafo Único: O Plano e Carreira, Cargos e Salários é baseado nas seguintes diretrizes formais e conceituais:

- I. Da universalidade dos Plano e Carreira, Cargos e Salários de carreiras: entende-se por este, que o Plano e Carreira, Cargos e Salários deve contemplar todos os trabalhadores da Guarda Municipal de Guimarães/RN.
- II. Da equivalência dos cargos ou empregos: compreende-se esta a correspondência deles em todas as esferas de governo. Observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidades e a formação profissional exigida para seu exercício;
- III. Do concurso público de provas e de provas e títulos: significando este à única forma de acesso à carreira;
- IV. Da flexibilidade: importando este na garantia de permanente adequação do Plano e Carreira, Cargos e Salários às necessidades da Secretaria Municipal de Segurança a que são lotados;
- V. Da gestão partilhada das carreiras: entendida como possibilidade de participação opinativa dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na apresentação formal de propostas que possam auxiliar na gestão e/ou modificação do respectivo Plano e Carreira, Cargos e Salários;
- VI. Das carreiras como instrumento de gestão: entendendo-se por isto que o Plano e Carreira, Cargos e Salários deverá se constituir num instrumento gerencial permanente de política de pessoal e integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VII. Da qualificação permanente do quadro pessoal: importando este atendimento da necessidade permanente de qualificação e melhoria dos trabalhadores através da avaliação e adequação constante das habilidades e competências de cada um;
- VIII. Da avaliação do desempenho pessoal: entendido como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional, com metas e objetivos a serem alcançados, importando no cumprimento da missão da Segurança Pública na Prefeitura Municipal de Guimarães/RN, devidamente estabelecida na forma da lei;
- XIX. Do compromisso solidário: compreendendo isto que o Plano e Carreira, Cargos e Salários é um ajuste firmado entre gestores e trabalhadores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnico profissional das Diretrizes estabelecidas pelo Município de Guimarães/RN, sendo entendido que a população deve gozar da melhor prestação de serviço possível a ser dada por todos que direta e indiretamente participam dela.

Art. 4 – Das estratégias adotadas para implementação do Plano e Carreira, Cargos e Salários Cargos e Salário da Guarda Municipal de Guimarães/RN:

§ 1º: O Plano e Carreira, Cargos e Salários da Guarda Municipal de Guimarães/RN constitui ferramenta de caráter trabalhista e organizacional. Para tal, as estratégias gerenciais devem ser previamente traçadas, sendo estas passíveis de alteração conforme a evolução estrutural do Município de Guimarães/RN;

I. No caso de qualquer necessidade de alteração das estratégias da referida lei, os direitos mínimos trabalhistas aqui alcançados não poderão ser modificados, senão por via de uma lei complementar que demonstre claramente a possibilidade para tal feito assim como o respeito ao princípio da primazia;

§ 2º: As estratégias a serem adotadas são baseadas em 4 pilares organizados da seguinte forma:

- I. Definição dos Grupos Ocupacionais por Nível de Escolaridade, assim temos o Grupo, Grupo Ocupacional de Nível Médio (NM) e o Grupo Ocupacional de Nível Superior (NS);
- II. Definição das classes de cargos: Definição de todos os cargos que formarão o padrão do funcionalismo da Guarda Municipal da Prefeitura Municipal de Guimarães/RN. Tal implementação só será possível se houver uma adequação com relação ao quadro funcional atual. Onde teremos uma migração conforme a mudança da nomenclatura e/ou extinção de cargos.
- III. Bases de vencimentos: os vencimentos serão ajustados primeiramente com base no piso salarial da respectiva categoria, caso haja, ou, no caso de não haver, na média possível ao que se paga atualmente; além dessa perspectiva os vencimentos também serão organizados conforme a meritocracia onde os servidores terão progressões em escala de níveis e padrões. As progressões respeitarão as regras de lapso temporal e a graduação da melhoria na qualificação técnica do Servidor através de avaliação de desempenho assim como por certificação em cursos. A progressão só será alcançada se os requisitos de acesso tiverem sido respeitados;
- IV. Gerenciamento de desempenho: a Prefeitura Municipal de Guimarães/RN, através da Secretaria de Administração formará uma comissão de enquadramento e acompanhamento do Plano e Carreira, Cargos e Salários de cargos, carreira e salários, composta paritariamente entre representantes dos servidores e representantes da gestão, para que, conjuntamente com o Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) possam avaliar os pedidos de progressão. Tais comissões ficarão responsáveis pela análise constante dos critérios de acesso a progressão.

Art. 5. Integram o Plano e Carreira, Cargos e Salários de Cargos e Vencimentos:

- I. Quantitativo e funções do quadro da Guarda Municipal de Guimarães (Anexo I);
- II. Jornada e Remuneração (Anexo II);
- III. Tabela de Incentivo à Titulação (Anexo III);

Art. 6 – O Plano e Carreira, Cargos e Salários dos Guardas Municipais da Prefeitura de Guimarães/RN instituído pela presente Lei fixa as diretrizes básicas da política pessoal, da estrutura dos cargos que compõem seu quadro geral de pessoal e os respectivos níveis de remuneração.

Parágrafo Único – O regime jurídico dos Cargos desta Lei é o instituído pela Lei Complementar que regulamenta os servidores municipais de provimento efetivo e comissão, observadas as disposições da referida Lei quando estiver em vigência e eficácia.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE CARGOS DA GUARDA MUNICIPAL

Seção I

Da Composição do Quadro

Art. 7º. O Quadro da Guarda Municipal de Guimarães/RN é composto por cargos de provimento efetivo divididos nos seguintes grupos:

§ 1º. Comandante;

§ 2º. Subcomandante;

§ 3º. Secretário Executivo;

§ 4º. Supervisor

§ 5º. Inspetor

§ 6º. Guarda Municipal;

1. Os cargos de Assessor Jurídico Municipal; Auxiliares de Serviços Diversos e Auxiliares de Serviços Gerais do quadro da Guarda Municipal, criados pela lei 457/2010 serão extintos a partir da promulgação desta lei.
2. O quantitativo, atribuições, requisitos e vencimentos exigidos dos cargos a que se refere o "caput" deste artigo está descrito no anexo I da presente Lei.
3. As funções indicadas nos parágrafos 1º. ao 5º. Serão todas de livre nomeação ou exoneração do chefe do executivo;

Art. 7 – Na formação do quadro geral de pessoal, será levado em consideração tanto a realidade atual do município, quanto a projeção de crescimento da demanda de efetivos para os próximos anos;

Seção II

Do Ingresso e das Atribuições

Art. 8º. Ficam mantidas todas as diretrizes e definições contidas na Lei 457/2010 a qual se destinou a formação Legal da Guarda Municipal de Guimarães/RN

Art. 9º. As exigências para ingresso e a descrição sumária das atribuições dos cargos do Quadro da Guarda Municipal de Guimarães/RN constam na Lei 457/2010 e no anexo I desta Lei.

Art. 10º. A aprovação em vaga na forma do artigo anterior não gera estabilidade no órgão ou na lotação específica, e sim a estabilidade no serviço público do Quadro da Guarda Municipal de Guimarães/RN.

Seção III

Da Remuneração

Art. 11. O funcionário será remunerado de acordo com as tabelas do anexo II, conforme o seu enquadramento, sua jornada e a Evolução Funcional, observado o disposto no artigo seguinte.

Parágrafo único: As tabelas de vencimentos base do anexo II, estão fixadas de acordo com a jornada de 40 horas semanais, bem como em valor hora.

Art. 12. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos funcionários, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido aquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO III

DA JORNADA E DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO DO GUARDA

Seção I

Da Jornada de Trabalho

Art. 13. A Jornada de trabalho dos funcionários da Guarda Municipal será de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 14. A jornada de 40 (quarenta) horas semanais corresponderá:

I – à prestação de plantões de 24 (vinte e quatro) pelo regime de compensação de 72h (setenta e duas horas) de descanso;

II – ao cumprimento em regime especial de trabalho.

III - à 06 (seis) horas corridas de trabalho em serviços administrativos e/ou burocráticos.

IV. Ao cumprimento de 08 (oito) horas diárias com intervalos de no mínimo 01 (uma) hora e máximo de 02h (duas horas) para descanso/refeição.

Art. 15. Os funcionários poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diuturno, inclusive sábado, domingo e feriado, em atendimento da natureza e necessidade do serviço.

Parágrafo único: o regime de atividade em forma de plantão será sob o aspecto de escala a ser regida pelo Comandante Geral.

Art. 16. Os funcionários designados para regime de plantão terão jornada de 40 (quarenta) horas semanais, sendo as horas excedentes pagas como plantão extra nos seguintes valores:

§ 1º. - R\$ 60,00 (sessenta reais) a cada 06 (seis) horas trabalhadas;

§2º. - R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) a cada 24 (vinte e quatro) horas trabalhadas.

§ 3º. Os plantões devem respeitar uma ordem de escala com rodízio constituindo um limite de plantões possíveis a serem tirados por cada guarda. Devendo cada turno de plantão ser devidamente justificado pelo Comandante da Guarda e pelo Responsável pela pasta que solicitou a presença da guarda em caráter extraordinário.

1. O controle e organização da Escala de Plantões ficará sob a responsabilidade do Comandante da Guarda, o qual deve prestar contas mensalmente junto ao Chefe do Executivo;
2. Os guardas que estiverem ocupando os cargos de chefia ou confiança (Comandante, Sub-comandante, supervisão, inspetoria e secretaria executiva) não farão jus a remuneração prevista neste artigo.

TÍTULO IV – DA POLÍTICA SALARIAL,

REMUNERAÇÃO E PROGRESSÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 17. A remuneração dos integrantes do Plano e Carreira, Cargos e Salários será composta do vencimento básico correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento da classe ocupado pelo servidor, acrescido dos incentivos previsto nesta lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas nas demais Leis.

Art. 18. Nenhum servidor pode receber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores remuneratórios percebidos, em espécie, a qualquer título, pelo Prefeito Municipal.

Parágrafo Único: Excluem-se do teto previstos neste artigo as vantagens indicadas em lei e as percebidas em caráter pessoal.

Art. 19. A presente lei estabelece padrões de remuneração base para todos os Guardas Municipais de Guimarães/RN conforme enquadramento

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 20 – A progressão funcional consiste na movimentação do servidor ocupante do cargo efetivo para nível e classe superiores na carreira a que pertença.

Art. 21 – A progressão funcional dar-se-á por meio de promoção, com a movimentação do servidor de um nível para outro imediatamente superior, na mesma classe, ou com a movimentação do servidor do último para o primeiro do nível da classe imediatamente superior do mesmo cargo.

Art. 22 – A progressão funcional preverá os seguintes acréscimos percentuais:

§ 1º: Os servidores que atingirem os requisitos de acesso ao nível superior ao que se encontra, receberá um acréscimo percentual à razão de 2% (dois por cento) para cada nível alcançado na Classe I, 3% (três por cento) para cada nível alcançado na Classe II, 4% (quatro por cento) para cada nível alcançado na Classe III, 5% (cinco por cento) para cada nível alcançado na Classe IV e 6% (seis por cento) para cada nível alcançado na Classe V, totalizando 5 mudanças de Classe que constituem 25 mudanças de nível num percentual total de 100% (cem por cento) de reajuste em fim de carreira.

§ 2º: Os valores percentuais de progressão respeitarão uma ordem em escala hierárquica, tendo como critério primordial para análise da graduação a possibilidade de alcance do serviço público de excelência, assim como a possibilidade de implantação conforme Lei de Organização Orçamentária (LOA);

§ 3º: Os reajustes previstos nesse Plano e Carreira, Cargos e Salários se manterão enquanto forem possíveis de serem aplicados, caso se configure uma situação de perda financeira das fontes de receita ao ponto de comprometer a administração da máquina pública toda e qualquer progressão ficará suspensa até que se possa equilibrar as contas públicas.

Art. 23 - A progressão dar-se-á:

I. Por permanência no cargo, para o padrão imediatamente superior ao que se encontra, a cada interstício de 04 (quatro) anos de efetivo exercício tendo como base a data de nomeação ao cargo/função a qual ingressou mediante concurso público junto a Prefeitura Municipal de Guimarães/RN desde que não tenha havido promoção no decorrer dos últimos 04 (quatro) anos;

II. Por mérito, após interstício mínimo de 02 (dois) anos, sendo o primeiro após o cumprimento do estágio probatório, contados da data do enquadramento nesta Lei, observando-se:

a) A movimentação do servidor por mérito para o padrão imediatamente superior ao que se encontrar será mediante avaliação periódica de desempenho a ser auferida pela Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guarará/RN e posterior apreciação pelo Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP).;

III. Por titulação e qualificação, considerando-se os graus, diplomas, certificados, e títulos, obedecendo aos critérios abaixo e de acordo com a Tabela de Incentivo à Titulação, constante no Anexo V, desta Lei Complementar:

a) Os títulos somente serão reconhecidos para a progressão se forem em área de estudos diretamente relacionada com o cargo e atividades do servidor em área específica, afim ou área correlata após tramitarem pelo processo administrativo de análise. A apresentação dos títulos aqui citados darão direito a progressão dentro dos parâmetros e limites estabelecidos nas normas de enquadramento inicial aqui determinadas conforme anexo V-A.

b) Fica desde já determinado que todos os servidores, no momento do enquadramento, poderão apresentar os títulos das qualificações já concluídas independente da área, no prazo improrrogável de 30 dias a partir da data de assinatura do termo de enquadramento. Tais títulos só terão validade para progressão se forem devidamente comprovados conforme as regras já estabelecidas nesta lei. A apresentação dos títulos aqui citados dará direito a progressão dentro dos parâmetros e limites estabelecidos nas normas de enquadramento inicial aqui determinadas conforme anexo V-B desta lei.

c) Só serão aceitos os documentos oficiais que contemplem a conclusão do curso, podendo ser certificados ou diplomados.

d) Os diplomas de conclusão do Ensino Médio e os Certificados de Curso de 180 até 360 horas somente terão validade quando devidamente emitidos e chancelados por Instituições de Ensino – IES – credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) e/ou pelo SENASP (Decreto Federal nº 6.061, de 15 de março de 2007);

e) Os certificados de especialização e os Certificados de Curso de 180 até 360 horas somente terão validade quando devidamente emitidos e chancelados por Instituições de Ensino – IES – credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) e/ou pelo SENASP (Decreto Federal nº 6.061, de 15 de março de 2007);

f) Os títulos de Especialização stricto sensu (Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado) somente terão validade quando expedidos pelo Conselho Nacional de Educação – CNE e/ou pelo SENASP (Decreto Federal nº 6.061, de 15 de março de 2007), ou quando estrangeiros devidamente revalidados no Brasil.

g) todo e qualquer curso ofertados, só será aceitos, além das exigência já supra mencionadas se:

1. Oferecidos por instituição reconhecida pela SEEC/RN;
2. Outras instituições que comprovadamente exerçam atividades de formação da área da segurança pública.

Art. 24 – O servidor não poderá ser promovido:

I. Em estágio probatório;

II. Em licença para tratos de interesses particulares;

III. Afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro;

IV. Punido com pena disciplinar de advertência e de suspensão, durante o cumprimento da pena;

V. Afastado ou em licença, cujo período não seja contado como de efetivo exercício.

Art. 25 – Não será considerado como de efetivo do exercício no cargo, para efeito de progressão funcional, o tempo relativo a/ao:

I. Faltas injustificadas;

II. Licença para tratamento de interesses particulares;

III. Afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro;

IV. Afastamento por punição com pena disciplinar e/ou suspensão;

V. Prisão decorrente de decisão judicial;

VI. Indisponibilidade;

VII. Em licença para atividade política conforme o parágrafo a seguir:

VIII. Outros afastamentos e licenças definidos em lei como não efetivo exercício.

§ 1º: Salvo a disposição em contrário da legislação eleitoral, a licença para exercício de atividade política abrange o período entre a escolha do servidor, em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura.

§ 2º: O servidor candidato a cargo eletivo, na localidade onde desempenha suas funções, e que exerça cargo em comissão ou função de direção ou chefia, cujo cargo tenha atribuições de arrecadação, fiscalização ou outras indicadas na legislação eleitoral, é dele afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, pelo prazo estabelecido nessa legislação.

§ 3º: Durante o prazo do parágrafo anterior, o servidor faz jus à licença como se efetivo exercício estivesse, com direito a remuneração do cargo efetivo.

§ 4º Não se enquadra no caput desse artigo a licença para exercício de mandato classista, gozando o servidor dirigente sindical de todos os direitos como se em efetivo exercício estivesse.

Art. 26 – O pedido de progressão deverá ser protocolado na Secretaria a qual o servidor é vinculado, cabendo a esta promover a averiguação e formatação do processo administrativo, seguindo as normas Estabelecidas pelo Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) no Manual do Processo Administrativo de Avaliação de Desempenho de Guarará/RN.

§ 1º: Superada a etapa da formação do Processo Administrativo na Secretaria caberá a esta encaminhar o processo formado e devidamente instruído para a apreciação da Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guarará/RN a qual emitirá parecer opinativo acerca do Pleito, após a emissão do referido parecer, será concedido um prazo de 15 (quinze) dias par que o Requerente possa se manifestar, findo, o processo será submetido ao Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) este, por sua vez, deliberará, podendo manter ou modificar, de forma justificada, o entendimento emitido pela Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guarará/RN.

Art. 27. Fica criada a Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guarará/RN, órgão de primeira Instância, subordinado ao Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) o qual formará a segunda Instância o processo Administrativo. A Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guarará/RN tem por objetivo a análise dos pedidos de progressão com base na capacitação técnica, cujos membros serão nomeados de acordo com a composição de forma paritária por:

I – três membros indicados pelo Secretário Municipal de Segurança, Defesa Social e Patrimonial ou Comandante da Guarda;

II – três funcionários da Guarda Municipal, eleitos em assembleia.

Parágrafo único: os funcionários que comporem a Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guarará/RN receberão gratificação de 20% de seu salário base, enquanto compor a Comissão, não podendo exceder o tempo máximo de três anos nessa comissão.

Art. 28 – A Avaliação de Desempenho Funcional para fins de progressão funcional, é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor no cumprimento das atribuições de seu cargo ou função permitindo o seu desenvolvimento na carreira.

§ 1º: O Desenvolvimento das Ferramentas para avaliação de desempenho funcional dos servidores do Município será competência do Conselho Municipal de Política e Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) o qual poderá convocar chefes do setor para compor a equipe de desenvolvimento.

§ 2º: No que se refere a aplicação das ferramentas de Avaliação constituídas pelo COMAP estas ficam, hierarquicamente, sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Segurança e respectivamente dos chefes de setores, acompanhadas pela Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guarará/RN.

Art. 29 – Na Avaliação de Desempenho serão adotadas metodologias que contemplem a natureza dos cargos ou funções e as atividades desenvolvidas pelo servidor, especialmente:

I. Habilitação legal, objetividade e educação dos métodos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II. Lisura, ética, transparência e moralidade nos exercício das atividades;

III. Contribuição do Servidor para a consecução dos objetivos do Município;

IV. Comportamento, Assiduidade, Pontualidade, Cortesia, Interesse e Disciplina;

V. Qualidade dos serviços que realiza dentro na execução das atribuições que o cargo lhe concede;

VI. Produtividade comprovada e interesse demonstrado pelo serviço;

VII. Responsabilidade, prudência e perícia no exercício das atividades;

VIII. Pro atividade no dia a dia;

IX. Resolução dos problemas;

X. Avaliação positiva no que se refere ao serviço prestado para o cidadão;

XI. Liderança e coordenação de atividades em grupo;

XII. Habilidades de comunicação;

XIII. Habilidades / técnicas de apresentação;

XIV. Habilidade em tomada de decisões, delegação, negociação e habilidades de influência;

XV. Habilidade em resolução de problemas, resolução de conflitos;

XVI. Habilidade no gerenciamento do tempo;

XVII. Desenvolvimento de soluções cotidianas;

XVIII. Geração de novos comportamentos.

Parágrafo Único: O poder Público Municipal, através do Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP), sempre que sentir necessidade, poderá instituir outros fatores que meçam o desempenho funcional dos servidores.

Art. 30 – O processo de Avaliação de Desempenho é contínuo e deverá ser iniciado e hierarquicamente pelo Secretário Municipal e pelo Chefe de cada Órgão o qual respeitará as regras contidas no Regime Jurídico Único dos Servidores de Guararé/RN e no Manual do Processo de Avaliação de Desempenho;

Art. 31. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

1. Avaliação Especial de Desempenho, regulamentada por Lei complementar, utilizada para fins da estabilidade no serviço público, e para fins da primeira Evolução Funcional;
2. Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 32. A Avaliação Periódica de Desempenho será um processo bienal e sistemático de aferição do desempenho do funcionário, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

1. evolução da qualificação;
2. avaliação de competências;
3. assiduidade;
4. classificação do comportamento.

§ 1º. A evolução da qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do funcionário.

§ 2º. A avaliação de competências ocorrerá anualmente, a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional do Município de Guararé/RN.

§ 3º. A avaliação periódica de desempenho para os funcionários em exercício de mandato sindical compreenderá de análise da evolução da qualificação e de assiduidade.

§ 4º. A classificação do comportamento é a mesma obtida pelas regras vigentes no Regimento Interno, aprovado pela Portaria 1258/2011 ou até sua atualização ou outro dispositivo que a venha substituir.

§ 5º: O mapeamento das habilidades e competências será realizado periodicamente como sendo uma ferramenta para que haja uma gestão pública otimizada no exercício de cada função. A periodicidade dar-se-á a cada 02 (dois) anos, tendo como marco zero o mês de março de cada ano, a se iniciar no imediato subsequente a aprovação desta Lei, onde será realizado o primeiro mapeamento. Tal mapeamento não exclui, nem substitui qualquer outra forma de avaliação de desempenho dos servidores.

a) O mapeamento será utilizado como ferramenta de formação multiplicadora para que os servidores formados com as habilidades e competências possíveis possam dar continuidade a realização periódica de tal processo;

b) O Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP), será o órgão responsável pela construção do modelo de avaliação das habilidades e competências do servidores.

f) A comissão poderá contratar sob a forma mais adequada gestores auxiliares externos para auxiliar na tarefa do mapeamento de habilidades e competências.

Art. 33. Compete ao Chefe do Executivo regulamentar a composição e os trabalhos da Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guararé/RN.

TÍTULO VII – DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 34. Cabe à Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura de Guararé/RN; Secretaria Municipal Segurança e Defesa Social planejar, organizar, propor e executar cursos de capacitação profissional, que possibilitem a valorização profissional do servidor.

§ 1º.: A realização dos cursos de que trata o caput deste artigo dependerá da aprovação do Prefeito, mediante análise orçamentária.

§ 2º.: A Prefeitura Municipal de Guararé/RN poderá promover convênios juntos a Entidades de Ensino Público ou Privadas para subsidiar cursos que possam viabilizar uma melhoria na qualidade do Serviço Público de Guararé/RN.

Art. 35. Fica assegurado aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo a realização de cursos, visando o seu aperfeiçoamento para um melhor desempenho de suas atividades funcionais.

CAPÍTULO IX - DO ENQUADRAMENTO

Art. 36 – Os servidores efetivos podem optar pelo enquadramento decorrente da aplicação desta Lei Complementar ou pela permanência nos atuais cargos públicos de que são titulares, até as respectivas vacâncias.

§ 1º: o nível mínimo admitido para enquadramento será o de nível médio completo;

§ 2º: O ponto de referência para classificar cada nível inicial do servidor que optar pelo enquadramento será o constante no termo de posse dele, respeitando assim, a configuração firmada pelo concurso prestado.

Art. 37 – O enquadramento dos servidores efetivos obedecerá aos seguintes critérios:

I. Os cargos ou empregos preexistentes, ocupados e vagos serão transportados de acordo com o ambiente organizacional e a escolaridade dos cargos em conformidade como o que segue:

a) O de Nível Médio de sigla "NM" abrangendo todos aqueles que já ingressaram no ensino médio, sendo tal situação o requisito mínimo, e limitado até a escolaridade de Ensino Médio Completo;

II. Para efeito de hierarquização no cargo será computado o tempo de serviço efetivo exclusivamente prestado ao serviço público municipal, da Administração Direta e Indireta, em qualquer condição, posicionando o servidor no inicial da classe correspondente ao cargo ocupado:

a) A hierarquização por tempo de serviço será sempre efetuada a razão de nível a cada 04 (quatro) anos na forma do Anexo V-C desta Lei e contará a partir dos anos de serviço;

b) O tempo de serviço para efeito de hierarquização será computado até o último dia do mês anterior ao mês da presente Lei.

§ 1º: A hierarquização e o enquadramento serão implantados mediante aprovação da Câmara Municipal e sanção do Prefeito Municipal e será precedido do requerimento do servidor e do parecer jurídico para sua implantação.

§ 2º: A implementação da hierarquização e enquadramento serão gradativos, obedecendo parecer orçamentário a ser juntado no processo promovido pelo servidor.

Art. 38 – Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de hierarquização, o tempo relativo a:

I. Faltas injustificadas;

II. Licença para tratar de interesses particulares;

III. Afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;

IV. Suspensão disciplinar;

V. Prisão administrativa ou decorrente da decisão judicial;

VI. Cessão funcional a Órgão ou Entidade vinculada a Prefeitura Municipal de Guararé exceto de comum acordo, e também para fins de mandato classista.

Art. 39 – A transposição dos aposentados e pensionistas deverá ser realizada considerando-se o cargo ou emprego que o servidor exercia antes da concessão de sua aposentadoria.

Art. 40 – O enquadramento do servidor nos cargos referidos no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias contados a partir da publicação da portaria de designação da Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guararé/RN, na forma do termo de opção constante ANEXO V-A, V-B ou V-C desta Lei;

§ 1º. Os pedidos de enquadramento serão analisados conforme a ordem cronológica de formalização do requerimento de enquadramento.

§ 2º. Após o prazo contido no caput deste artigo o servidor poderá optar, a qualquer tempo, pelo ingresso no Plano de Carreira, sendo que, os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento se darão a partir da data da opção.

Art. 41 – Ficarão responsáveis pela aplicação das disposições desta Lei a Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Municipal de Guararé/RN em conjunto com o Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP);

Art. 42 – O enquadramento dos servidores efetivos obedecerá aos seguintes critérios:

I. O enquadramento em cargo efetivo será feito exclusivamente com base na descrição das atividades permanentes, bem como suas habilidades e competências, respeitando a escolaridade exigida, mediante transformação do cargo, observando-se a Tabela de Correlação de Cargos Efetivos, em conformidade com o Anexo IV;

II. O cômputo do tempo de serviço, respeitando o interstício de 04 (quatro) anos aqui definido, para efeito de hierarquização, prestado exclusivamente a Prefeitura Municipal de Guararé, posicionando o servidor no padrão inicial adequado da categoria funcional correspondente ao cargo, conforme tabela de progressão funcional.

§ 1º: O levantamento das atribuições, habilidades e competências previstas no inciso I, deste artigo, será feito para todos os servidores efetivos a partir da data da promulgação desta Lei, para que então haja uma real adequação das funções determinadas com relação aos cargos exercidos pelos referidos servidores.

§ 2º: Observada a habilitação legal, assim considerada aquela definida para as profissões regulamentadas em Lei, o servidor será enquadrado no cargo cujas atribuições, habilidades e competências coincidam ou sejam afins com as atividades por ele exercidas, no seu cargo efetivo.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 43. Ficam criadas as seguintes gratificações temporárias:

§ 1º. Por exercer a função de Comandante pelo período de até 04 (quatro) anos podendo ser reconduzido, que será de 100% do salário base da Classe e da Referência em que se encontra o funcionário

§ 2º. Por exercer atividade de Subcomandante pelo período de até 04 (quatro) anos podendo ser reconduzido, que será de 80% do salário base da Classe e da Referência em que se encontrar o funcionário;

§ 3º. Por exercer a função de Inspetor pelo período de até 02 (dois) anos, que será de 60% do salário base da Classe e da Referência em que se encontrar o funcionário;

§ 4º. Por exercer a função de Secretário Executivo, que será de 50% do Salário Base da Classe e Referência que se encontrar o funcionário – Nomenclatura GEF-SE.

§ 5º. Por exercer a Supervisão pelo período de até 02 (dois) anos, que será de 50% do salário base da Classe e da Referência em que se encontrar o funcionário;

§ 6º. Por exercer a Inspeção pelo período de até 02 (dois) anos, que será de 50% do salário base da Classe e da Referência em que se encontrar o funcionário;

1. As gratificações criadas no "caput" do presente artigo deixam de ser concedidas ao funcionário, quando este deixar de exercer a função.

Art. 44. Fica instituída a meta do Plano de Valorização dos Profissionais de Segurança Pública Municipal, que poderá ser criado através de lei complementar e que tem por objetivos:

1. Valorizar o pessoal do Quadro da Guarda Municipal de Guararé;
2. Desenvolver ações que integrem os funcionários aos recursos digitais e da informática disponíveis;
3. Capacitar para a formação cidadã;
4. Boas Práticas do Trabalho;
5. Inserção dos funcionários no desenvolvimento das atividades socioculturais;
6. Implementação de políticas de Saúde;
7. Incentivos à prática desportiva;
8. Valorização das competências e habilidades;
9. Capacitação continuada.

Parágrafo único: fica estipulado o prazo de 18 meses para elaboração final do plano de valorização dos Profissionais da Segurança Pública Municipal de Guararé.

Art. 45. O Programa de Valorização dos Profissionais da Segurança Pública Municipal poderá contemplar às seguintes áreas.

1. Habitação
2. Esporte e Lazer
3. Assistência Complementar à saúde
4. Seguro de vida
5. Atendimento preferencial nos serviços públicos.

Art. 46. Os profissionais da Segurança Pública terão gratuidade nos eventos (shows, Jogos, atividades culturais diversas realizados no município, mediante apresentação de sua identidade funcional.

Parágrafo único: O benefício contemplará somente o profissional da Segurança Pública.

Art. 47. Fica assegurado aos Profissionais de Segurança Pública Municipal a contratação de apólice privada de Seguro de Vida e Previdência, sendo de responsabilidade pecuniária parcial do Município o qual arcará com 80% (oitenta por cento) do valor da apólice, ficando assim 20% (vinte por cento) sob a responsabilidade dos Servidores com desconto consignado na folha de pagamento, que cubram estando o Profissional em serviço ou não:

1. acidentes automobilísticos;
2. acidentes com motocicletas;
3. acidentes diversos não contemplados nas alíneas "a" e "b";
4. incapacidade temporária;
5. invalidez permanente;
6. Morte e
7. acidentes ocorridos em deslocamentos fora do horário de trabalho.

Art. 48. Fica aqui assegurado ao Profissional da Segurança Pública em exercício da função devidamente fardado ter atendimento preferencial nos serviços públicos ofertados no município.

Parágrafo único: Esse artigo inclui os serviços bancários, previdenciários, telefônicos, de fornecimento de água, energias e de transporte.

Art. 49. Fica aqui estipulada que a data-base, que tem como objetivo a recomposição monetária da remuneração dos servidores em razão das perdas decorrentes da depreciação da moeda, assim os salários receberão todo ano a atualização com base na inflação, e será aplicada no mês de janeiro com base na inflação do ano anterior.

Parágrafo único: Para que haja uma real e possível garantia de reajuste na data base poderá ser escolhido um índice para compor com o previsto no caput deste artigo. Assim, o Executivo e os servidores se reunirão anualmente, no mês de janeiro, para definir qual índice será adotado para aquele ano.

Art. 50. As despesas decorrentes da execução dessa Lei correrão na dotação própria municipal, autorizando-se o chefe do executivo abrir crédito suplementar se necessário.

Art. 51. Esta Lei Complementar entra em vigor em 180 dias a partir de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente.

Prefeitura Municipal de Guararé, Rio Grande do Norte, 23 de junho de 2016.

Hélio Willamy Miranda da Fonseca

PREFEITO

ANEXO I

QUANTITATIVO E FUNÇÕES

DO QUADRO DA GUARDA MUNICIPAL DE GUARARÉ/RN

CARGO	QTDE	COMPETÊNCIAS	REQUISITOS
-------	------	--------------	------------

COMANDANTE	01	As descritas no Art. 9º da Lei 457/2010 e na Portaria 1.258/2012	Ocupante da Classe G2 em diante, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo. Que atenda aos requisitos do Art. 8º da Lei 457/2010 dos requisitos estipulados nesse Plano e Carreira, Cargos e Salários.
SUBCOMANDANTE	01	As descritas no Art. 12º da Lei 457/2010. I – planejar, realizar, acompanhar e avaliar atividades de patrulhamento; II – Elaborar Plano e Carreira, Cargos e Salários e relatórios sobre patrulhamento III – Subsidiar o comando e demais sobre melhorias no patrulhamento; IV – cumprir e fazer cumprir as NGA's; V – Propor Plano e Carreira, Cargos e Salários de atuação e NGA's necessárias ao aperfeiçoamento da prestação do serviço. VI – Desenvolver técnicas de patrulhamento e fomentar a prática da utilização dos equipamentos de maneira correta e o fiel cumprimento das determinações superiores.	Ocupante da Classe G2 em diante, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo. Que atenda aos requisitos do Art. 11 da Lei 457/2010 e demais legislação pertinente.
SECRETÁRIO EXECUTIVO	01	I – buscar convênios junto a outras instituições que trabalhem a capacitação na área da segurança pública, direitos humanos e relações pessoais e interpessoais, no intuito de garantir uma melhor formação dos integrantes da Instituição; II - apresentar projetos para capacitação do efetivo a instituições financiadoras; III – planejar, elaborar e distribuir informações a toda instituição ou setores específicos; IV – solicitar e manter arquivado registros atualizados acerca do nível de escolaridade, bem como, cursos, seminários e títulos dos integrantes da Instituição; V – organizar e manter o cerimonial da Guarda Municipal; VI – Preparar os boletins informativos da Guarda municipal, encaminhando-os ao Inspetor para a devida expedição legal; VII – prestar contas de suas ações e atribuições ao Inspetor da Guarda; VIII – exercer outras atividades correlatas designadas pelo Inspetor da Guarda Municipal ou diretamente pelo Chefe do Executivo.	Guarda Municipal que detenha competências e habilidades para a função, com ensino médio, de livre nomeação e exoneração do Chefe do executivo.
SUPERVISORES	04	As descritas no Art. 18 da Lei 457/2010.	Guarda Municipal, enquadrado em qualquer Classe, com os requisitos especificados no PCCV/GMG, aprovado em curso de Acesso a Supervisão.
INSPETOR	03	VII – planejar, realizar, acompanhar e avaliar atividades de gerenciamento de patrimônio e de material necessário às atividades da Instituição; VIII – manter o registro atualizado de todo o patrimônio e materiais de serviços gerais da Guarda municipal IX – controlar todo o acervo patrimonial, afeto ao serviço da Guarda municipal; X – desenvolver o recebimento, o lançamento, distribuição, baixa, controle e conferência de materiais ou serviços prestados pela Guarda, como os documentos administrativos, fiscais e legais que devem ser emitidos ou acompanhados pelo bem adquirido; XI – responsabilizar-se pelo controle, manutenção e conservação do patrimônio pertencentes à Guarda; XII – controlar e supervisionar o uso das viaturas pertencentes à frota oficial da Guarda, responsabilizando-se pela conservação e manutenção das mesmas; XIII – administrar a distribuição do fardamento aos integrantes da Instituição; XIV – apresentar relatório anual sobre toda movimentação referente aos materiais de sua responsabilidade; XV - manter registros atualizados dos bens e materiais da instituição, bem como da manutenção destes; XVI – avaliar as amostras de materiais apresentadas nos processos de compra e emitir parecer ao Inspetor da Guarda, assim como manter permanente acompanhamento sobre a qualidade dos materiais fornecidos; XVII – organizar, coordenar, controlar e fiscalizar as atividades de serviços gerais e manutenção das dependências da Guarda.	Guarda Municipal, enquadrado na Classe G2 em diante, com os requisitos especificados no PCCV/GMG. De livre nomeação e exoneração do Chefe do executivo, aprovado em curso de acesso a Inspeção.
GUARDAS CÍVIS MUNICIPAIS	49	As descritas no Art. 6º da Lei 457/2010, e no Regimento Interno da Guarda Municipal de Guamaré/RN	Por concurso público, aprovado no curso de formação da Guarda Municipal e demais requisitos exigidos em Lei.

ANEXO II

JORNADA E REMUNERAÇÃO

SALÁRIO		
CLASSE	Referência	A
NM	Salário Base	R\$ 1.700,00
Período interstício		4
Jornada		40 HORAS SEMANAIS

ANEXO III

TABELA DE INCENTIVO À TITULAÇÃO

1. Para validar títulos concluídos após a implementação do plano de carreira com análise da afinidade da área estudada com o cargo do servidor

QUALIFICAÇÃO DO CURSO	TITULAÇÃO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL MÉDIO - NM	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso durante a carreira.	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um) Diploma de conclusão do Ensino Superior durante a carreira.	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de até 03 (três) certificados de conclusão de Cursos de 60 a 179 horas por ano.	sobe-se 01 padrão desde que atendidos os critérios para validação do diploma;
NÍVEL SUPERIOR	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Doutorado durante a carreira.	sobe-se 10 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Mestrado durante a carreira.	sobe-se 06 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma;
	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso durante a carreira.	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma.
	Apresentação de até 03 (três) certificados de conclusão de Cursos de 60 a 179 horas por ano.	Sobe-se 02 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma.

1. Para validar os títulos pré-existentes, independentemente da área.

QUALIFICAÇÃO DO CURSO	TITULAÇÃO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL MÉDIO - NM	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso ou	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um) Diploma de conclusão do Ensino Superior.	sobe-se 02 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma

NÍVEL SUPERIOR	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto sensu – Doutorado	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto sensu – Mestrado ou	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma;
	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato sensu	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma.

1. Hierarquização do cargo mediante incorporação do tempo

GRUPO OCUPACIONAL	INTERÍCIO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL BÁSICO – NB	04 (QUATRO) ANOS	A Cada 04 (quatro) Anos sobe um nível
NÍVEL MÉDIO - NM	04 (quatro) anos	A Cada 04 (quatro) Anos sobe um nível
NÍVEL SUPERIOR -NS	04 (quatro) anos	A Cada 04 (quatro) Anos sobe um nível

d) Incentivo a qualificação constante: para validar títulos concluídos após a implementação do plano de carreira com análise da afinidade da área estudada com o cargo do servidor

GRUPO OCUPACIONAL	TITULAÇÃO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL BÁSICO – NB	Apresentação de até 03 (três) diplomas ou certificados por ano de curso(s) com carga horária de 60-180 horas.	Sobe 01 padrão por curso desde que atendidos os critérios para validação do diploma ou certificado conforme despacho da Comissão encarregada
NÍVEL MÉDIO - NM	Apresentação de até 03 (três) diplomas ou certificados por ano de curso(s) com carga horária de 60-180 horas.	Sobe 01 padrão por curso desde que atendidos os critérios para validação do diploma ou certificado conforme despacho da Comissão encarregada
NÍVEL SUPERIOR	Apresentação de até 03 (três) diplomas ou certificados por ano de curso(s) com carga horária de 60-180 horas.	Sobe 01 padrão por curso desde que atendidos os critérios para validação do diploma ou certificado conforme despacho da Comissão encarregada

Publicado por:
 RICARDO RODRIGUES DE SOUZA
 Código Identificador: 471DDF57

Matéria publicada no DIÁRIO OFICIAL DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE no dia 04 de Julho de 2016. Edição 1697.
 A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site: <http://www.femurn.org.br/diariomunicipal>