Lei Complementar nº 094, de 11 de dezembro de 2023.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos (as) Guardas Patrimoniais do Município de Eusébio e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE EUSÉBIO-CE:

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1° Fica instituído o plano de Cargos, Carreiras e Salários dos(as) Guardas Patrimoniais da Prefeitura de Eusébio, na forma estabelecida na presente Lei.

Art. 2° O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS dos(as) Guardas Patrimoniais da Prefeitura de Eusébio constitui o meio através do qual a Administração Pública Municipal gerenciará, com maior precisão e eficácia, os seus recursos humanos, visando a consecução dos seus objetivos.

Art. 3° O PCCS dos(as) Guardas Patrimoniais da Prefeitura de Eusébio estabelece os mecanismos e os critérios para valorização e profissionalização dos(as) servidores(as) municipais integrantes das referidas áreas, possibilitando seu crescimento funcional, através do reconhecimento do trabalho expresso em termos salariais, compatíveis com a qualificação, dedicação e desempenho profissional de cada um(a).

Art. 4° São partes integrantes desta Lei, os anexos que versam sobre;

I - Tabela de Vencimentos;
II - Tabela de Incentivo de Titulação;
III - Tabela com Cursos de Capacitação;
IV - Atribuições do Cargo.

CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES

Art. 5° O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos(as) Guardas Patrimoniais da Prefeitura de Eusébio adota os conceitos que seguem:

I - Servidor(a): é aquela pessoa legalmente investida em cargo público.

II - Quadro de Pessoal: é o conjunto de cargos e funções públicas que compõem a lotação de um órgão, necessários em quantidade e qualidade para assegurar o eficaz cumprimento de suas missões e objetivos.

III - Quadro Especial: é o conjunto de cargos e funções que serão extintos quando de sua vacância.

IV - Cargo Público: é o conjunto de atribuições específicas e responsabilidades destinado a um(a) servidor(a); criado por lei, com denominação própria e remuneração paga pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

V - Cargo em Comissão: é caracterizado como de livre provimento, desde que atendida a habilitação profissional correspondente, bem como as exigências previstas em Lei.

VI - Concurso Público: é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos(as) os(s) interessados(as) que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e complexidade do cargo, podendo ser de provas ou de provas e títulos.

VII - Mérito: é o resultado da incidência de esforços de um(a) servidor(a) que se dedica, com reconhecida eficiência e eficácia, às suas obrigações específicas, perseguindo os objetivos do órgão ao qual se acha vinculado.

VIII - Nível de Classificação: é o conjunto de cargos e funções de mesma hierarquia, classificados;

IX - Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o(a) servidor(a) se desloca nos estágios de Carreira e nas referências

X - Descrição de Cargo: é a enumeração das atribuições típicas e responsabilidades inerentes ao conteúdo ocupacional do cargo.

XI - Especificação de Cargo: é o registro dos dados relativos ao tipo e ao grau de instrução e experiência requeridos para o pleno desempenho de cargos/funções, geralmente acompanha a descrição de cargo.

XII - Grupo Ocupacional: é o conjunto de cargos e funções agrupados pela natureza das atividades e pelo grau de responsabilidade e complexidade exigível para o seu desempenho.

XIII - Enquadramento: é o posicionamento do(a) servidor(a) no quadro de pessoal, considerando o Grupo Ocupacional, a Carreira, a Classe, o Cargo e a Referência, de acordo com os critérios estabelecidos pelo plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) e por atos complementares da Prefeitura Municipal de Eusébio.

XIV - Reenquadramento: é a correção de enquadramento, face a interpretação de Recursos Administrativos junto à autoridade competente julgados procedentes.

XV - Progressão Horizontal: é a passagem do(a) servidor(a) de uma referência para outra imediatamente superior dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho e tempo de serviço.

XVI - Faixa Salarial: é o instrumento que expressa o valor do cargo em termos de amplitude salarial.

XVII - Referência: é o nível salarial integrante da faixa de vencimento fixado para a classe e atribuído ao ocupante do cargo de acordo com sua evolução salarial.

XVIII - Vencimento Base: é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei.

XIX - Remuneração; é Vencimento base do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei.

XX - Regime Estatutário: é regime em que o vínculo laborativo do(a) servidor(a) se opera através de lei (estatuto) próprio do ente federado, no caso, o Município.

XXI - Contratação temporária de excepcional interesse público: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor(a) efetivo(a). Tem status de "cargo isolado", sem inserção na carreira

CAPÍTULO III
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6° O quadro efetivo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Eusébio, da Guarda Patrimonial, composto pelos cargos descritos no Anexo I, fica organizado em carreiras e estruturados em 01 (uma) parte:

I - Parte Permanente: composta de cargos de carreiras, de provimento efetivo, criados e quantificados em Lei, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de sua missão.

Parágrafo Único. Os servidores públicos considerados excedentes poderão ser aproveitados em outros setores de trabalho da Municipalidade.

CAPÍTULO IV
DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 7° Os cargos efetivos da Guarda Patrimonial de Eusébio serão agrupados no respectivo Grupo ocupacional a seguir:

I - Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional - ANO, estão compreendidos os cargos cujas atividades possuem reduzida complexidade, caracterizadas pela assistência operacional e, quando necessário, habilitação relativa às especialidades em determinados cargos/funções.

Art. 8° O Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional (ANO), está estruturado na classe denominada A, definida a partir das seguintes exigências iniciais para admissão do cargo:

I - Para a Classe A: Ensino Médio Completo.

§ 1º Os(as) servidores(as) de que tratam o caput deste artigo, são todos os servidores(as) de caráter efetivo, admitidos com a nomenclatura de vigia, que passam a ser intitulados de Guarda Patrimonial, a partir da Lei nº 1.548, de 05 de março de 2018.

§ 2º Fica assegurado todos os direitos dos Guardas Patrimoniais, que na data da vigência desta Lei, já tinham sido admitidos no quadro permanente de servidores públicos, com o nível de escolaridade inferior exigido neste artigo, inclusive para fins de incentivo a titulação

CAPÍTULO V
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 9° As funções gratificadas serão concedidas aos(as) servidores(as) do quadro efetivo que forem nomeados e passem a exercer funções de Direção, Chefia, Assessoramento, Supervisão de Serviço ou de natureza especial.

Parágrafo Único - O preenchimento das funções gratificadas dar-se-á de acordo com o que preceitua o Regime Jurídico adotado pela Prefeitura Municipal de Eusébio e legislação vigente sobre a matéria.

CAPÍTULO VI
DO PREENCHIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 10 O preenchimento dos cargos efetivos dar-se-á exclusivamente por concurso público, de acordo com o que preceitua o Regime Jurídico adotado pela Prefeitura Municipal de Eusébio e legislação vigente sobre a matéria.

Art. 11 O ingresso de novos(as) servidores(as) será sempre na referência 1 estabelecida para o respectivo cargo na sua respectiva classe.

Art. 12 A Secretaria de Administração ou outro Órgão no qual esteja inserida a Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura manterá o quadro atualizado de lotação de pessoal por unidade administrativa.

CAPÍTULO VII
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 13 Os servidores cumprirão jornada de trabalho mensal com duração de 200 (duzentas) horas, podendo ser estabelecido sistema de escalas de serviço definidas pela Secretaria Municipal de Segurança Pública e Cidadania de Eusébio e aferição de frequência, visando atender o interesse público.

Parágrafo único. O Coordenador da Guarda Civil Municipal de Eusébio emitirá portaria que regulamentará o sistema de escalas previsto no caput deste artigo, adequando-o aos postos de trabalho e à necessidade de serviço.

CAPÍTULO VIII
DA REMUNERAÇÃO

Seção I
DO VENCIMENTO BASE

Art. 14 As Tabelas Vencimentais com a fixação dos vencimentos base compreendidos em cada referência da classe integrante do grupo ocupacional estão apresentadas no Anexo I, sendo observados os seguintes critérios:

§1º O Grupo Ocupacional da Guarda Patrimonial compreende 01 (uma) classe, sendo que esta classe possui 18 (dezoito) referências, com utilização do interstício de 2% (dois por cento) entre as referências.

§2º A referência de vencimento base identifica a posição do(a) servidor(a) na escala de vencimentos base da carreira, em função do seu cargo, classe e nível de progressão.

§3º A relação entre a primeira e a última referência de vencimento da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento da categoria.

§4º O reajuste salarial anual terá como data-base o mês de janeiro de cada ano. Nele será aplicado a revisão salarial, regida pela Constituição Federal/1988, que versa no quantitativo de no mínimo, a reposição da inflação (INPC).

Seção II
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 15 Além das vantagens pecuniárias previstas na Legislação Municipal de Eusébio, os(as) servidores(as) ocupantes de cargos inseridos neste PCCS fazem jus às seguintes Gratificações:

I - Gratificação de Incentivo de Titulação (GIT);
II – Gratificação de Adicional Noturno (GAN);
III - Gratificação de Adicional de Insalubridade (AI);
IV - Gratificação VFIRV para vigias (Guardas Patrimoniais) antigos;
V – Gratificação de Adicional de Risco de Vida (ARV):
IV – Gratificação de Desempenho de Função (GDF);

Parágrafo Único - As Gratificações constantes deste artigo serão definidas por Decreto Municipal, especificando os critérios para concessão.

Sub-Seção I
DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO - GIT

Art. 16 A Gratificação de Incentivo de Titulação destina-se ao(a) servidor(a) titular de cargo efetivo incluído nesta Lei, portador de títulos, diplomas ou certificados de nível de escolaridade superior ao exigido para o ingresso neste, que tenham afinidade com a área para a qual foi selecionado, conforme Anexo ii.

§1º O servidor deverá preencher requerimento formal, dirigido ao titular da Secretaria Municipal de Segurança Pública e Cidadania de Eusébio, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, diploma ou certificado de conclusão de cursos e histórico escolar, sendo este incluído automaticamente em folha de pagamento no mês subsequente ao da entrada do requerimento no órgão competente.

§2º A Gratificação de Incentivo de Titulação de que trata este artigo é inacumulável e não será concedida quando a escolaridade se constituir em requisito para o ingresso no cargo

Art. 17 Para efeito do disposto serão considerados somente os cursos de Graduação e Pós-Graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação ou pelos Conselhos Estaduais de Educação.

Parágrafo Único - Somente serão admitidos cursos de pós-graduação lato sensu com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

GRATIFICAÇÃO DE ADICIONAL NOTURNO – GAN

Art. 18 A gratificação de adicional noturno (GAN). O trabalho noturno terá remuneração superior ao diurno e para este efeito, sua remuneração terá um acréscimo equivalente a 20% (vinte por cento), calculado sobre o vencimento básico sobre a hora diurna.

§1º Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

§2º O Servidor que exercer uma jornada superior à 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária no período noturno fará jus ao acréscimo definido no caput do artigo.

GRATIFICAÇÃO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - GAI

Art. 19 Aos Guardas Patrimoniais que trabalham em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos, fica assegurado o adicional de insalubridade — AI com adicional de 20% (vinte por cento) ou de 40% (quarenta por cento) sobre o salário base, conforme laudo técnico e Legislação atinente.

GRATIFICAÇAÇÃO VFIRV

Art. 20 A todos os servidores que ocupam o cargo de vigia, Guarda patrimonial pela legislação atual, admitidos antes de 01/10/2005, fica assegurado o recebimento da VFIRV (Vantagem Fixa Irreajustável) correspondente a R$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

GRATIFICAÇÃO DE RISCO DE VIDA

Art. 21 A todos os servidores públicos municipais que ocupam o cargo de Guarda Patrimonial de Eusébio, fica assegurado o Adicional de Risco de Vida, Lei nº 1.122 de 26 de fevereiro de 2013, no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário base, desde que esteja no efetivo exercício de suas atribuições.

GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE FUNÇÃO – GDF

Art. 22 Farão jus a Gratificação de Desempenho de Função (GDF), no valor de 30% (trinta por cento) do salário base, os Guardas Patrimoniais que estiverem em pleno exercício de suas funções, que tenham obtido o certificado do curso de Formação de Guarda Patrimonial, com carga horária mínima e 245h/a, realizado pela Secretaria de Segurança Pública e Cidadania de Eusébio e que cumprirem os requisitos correlatos ao Guarda Civil Municipal, dos incisos do art. 3º da Lei Municipal nº 1.042 de 17 de outubro de 2011, alterada pela Lei Municipal nº 1.342 de 09 de março de 2015.

CAPÍTULO IX
DO ENQUADRAMENTO

Art. 23 O enquadramento dos(as) Guardas Patrimoniais da Prefeitura Municipal de Eusébio far-se-á em seu cargo efetivo ou no que vier a substituir o cargo efetivo atual, respeitará critérios relativos ao enquadramento automático para posicionamento do(a) servidor(a) em classe compatível com aqueles em que se encontra.

§1º O enquadramento na classe do PCCS dos(as) atuais servidores(as) da Guarda Patrimonial dar-se-á de forma Automática, ao considerar o nível de escolaridade exigido de ingresso no cargo original e seu atual vencimento base com incorporação de algumas vantagens percebidas até a presente Lei.

§2º O enquadramento automático terá efeitos financeiros a partir de 60 (sessenta) dias após a promulgação desta Lei.

§3º Por descompressão com contagem de tempo de 3 (três) anos de serviço público municipal.

§4º O(a) servidor(a) que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo e já estiver no quadro permanente de Guarda Patrimonial, na data da vigência desta lei, será enquadrado em cargo correlato; e fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

CAPÍTULO X
DA COMISSÃO SETORIAL DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 24 Será constituída uma Comissão setorial paritária, com representantes da Secretaria Municipal de Segurança Pública e Cidadania (SMSPC), da Guarda Patrimonial (GP) e da bancada dos trabalhadores indicados pelas entidades representativas para acompanhamento das atividades advindas deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

§1° A Comissão será composta de 03 membros titulares e respectivos suplentes:

I - 01 (um) representante titular e 01 (um) suplente da SMSPC;
II - 01 (um) representante titular e 01 (um) suplente da Guarda Patrimonial; e

III - 01 (um) representante titular e 01 (um) suplente das entidades representativas dos trabalhadores da classe.

§2° Cada Gestor das entidades representadas na Comissão, deverá indicar seus representantes, titulares e suplentes, a serem nomeados, através de Portaria, pela Secretária Municipal de Segurança Pública e Cidadania, para um mandato de 04 anos.

§3° O trabalho a ser exercido pela comissão será de acompanhamento das atividades- fins da administração para realização da fase única do enquadramento.

CAPÍTULO XI
DA PROGRESSÃO NAS CARREIRAS

Art. 25 O desenvolvimento do Guarda Patrimonial dar-se-á através de Promoção Horizontal, passando de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe.

Art. 26 A progressão horizontal do ocupante de cargo integrante do grupo ocupacional da ANO, ocorrerá após o cumprimento do interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência em que se encontre enquadrado, através de Processo de Avaliação de Desempenho no trabalho.

§1º O Processo de Avaliação do Desempenho será realizado anualmente, com apuração de pontuação final de resultado no segundo ano de avaliação, com critérios a serem definidos através de Portaria da Secretaria Municipal de Segurança e Cidadania de Eusébio.
§2º O sistema de avaliação de desempenho deve observar o emprego de critérios objetivos, tendo necessariamente de acolher os seguintes elementos:

I - assiduidade;
II - participação em projetos e ações específicas promovidas pela gestão municipal ou ente com o qual esta faça parceria;
III - curso de capacitação.

Art. 27 Os Guardas Patrimoniais ascenderão horizontalmente, desde que cumpram os requisitos exigidos nos dispositivos legais desta Lei, inexistindo limite percentual no número de servidores(as) que concorrerão à Progressão.

Art. 28 Os mecanismos de progressão Horizontal não interrompem a contagem de tempo de serviço do(a) servidor(a), mesmo que este venha a ser considerado na concepção da Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO XII
DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 29 As atividades de capacitação e aperfeiçoamento dos(as) Guardas Patrimoniais serão planejadas, organizadas, executadas e avaliadas de forma integrada e sistêmica pela Secretaria Municipal de Segurança Pública e Cidadania.

Parágrafo Único - As necessidades de treinamento e capacidade serão definidas a nível de programas regulares de aperfeiçoamento, treinamento, complementação, atualização e de formação, sendo definidas a partir de levantamento específico e indicadas pela Secretaria Municipal de Segurança Pública e Cidadania.

Art. 30 Quando não for possível a realização em nível interno, de treinamentos específicos essenciais ao desenvolvimento do(a) servidor(a) em sua área de atuação, a Secretaria Municipal de Segurança Pública e Cidadania autorizará a realização de cursos de formação, estágios, treinamentos em serviços, em nível externo, mediante a realização de convênios e contratações com entidades idóneas e com capacidade técnica comprovada de preferência pública.

Art. 31 O(A) Guarda Patrimonial habilitado em cursos com duração, conteúdo e nível equivalente aos Programas Oficiais de Treinamento poderá ser dispensado de frequentá-los, sujeitando-se sua habilitação ao reconhecimento pelo órgão competente.

Art. 32 Será considerado como carga horária normal de trabalho aquela utilizada em Programas de Treinamentos ofertados ao(a) servidor(a), pelo poder Público, quando coincidentes com seu horário normal de trabalho.

CAPÍTULO XIII
DO ENQUADRAMENTO DOS INATIVOS

Art. 33 As disposições relativas a mudanças salariais aos servidores inativos e em processo de aposentadoria em consequência da aplicação desta Lei, como as aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos(as) servidores(as) que forem alcançados pelo art. 7º da Emenda Constitucional 41, de 19 de dezembro de 2003, e pelo art. 3º, Parágrafo único da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005.

Parágrafo Único - Caberá à Administração de Eusébio regularizar a situação de aposentados e pensionistas das carreiras deste PCCS e encaminhar ao Instituto de Previdência dos(as) Servidores(as) de Eusébio.

CAPÍTULO XIV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34 Os(as) servidores(as) da Guarda Patrimonial de Eusébio serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) após cumprirem o Estágio Probatório de 03 (Três) anos, e os que se encontrarem à época da implantação do PCCS em licença qualquer, serão contemplados por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam aos requisitos neste estabelecidos.

Art. 35 As atribuições específicas ao Cargo de Guarda Patrimonial encontram-se descrito no Anexo IV.

Art. 36 Resguardadas as disposições contidas no artigo 72, inciso iV da Constituição Federal, bem como as possibilidades orçamentárias do Município de Eusébio, a atualização da Tabela Vencimental será automaticamente promovida sempre em função da Referência I da Classe A do Grupo Ocupacional de Atividades de Nível Operacional (ANO).

Art. 37 Todas as vantagens previstas neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários serão computados para efeito de aposentadoria, na forma do regime previsto na Lei Municipal nº 1.893 de 30 de dezembro de 2021 e alterações posteriores.

Art. 38 As despesas decorrentes da implantação do plano Cargos, Carreiras e Salários - PCCS, de que trata esta Lei, correrão à conta das Dotações Orçamentárias da Prefeitura Municipal de Eusébio.

Art. 39 Os casos omissos na presente Lei serão regulamentados através de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 40 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Eusébio-CE, aos 11 de dezembro de 2023.

Acilon Gonçalves Pinto Júnior
Prefeito Municipal

ANEXO I da Lei Complementar nº 094, de 11 de dezembro de 2023

TABELA VECIMENTAL

CLASSE A-PV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Salário Base	**1.455,97**	**1.485,09**	**1.514,79**	**1.545,09**	**1.575,99**	**1.607,51**	**1.639,66**	**1.672,45**	**1.705,90**	**1.740,02**	**1.774,82**	**1.810,32**	**1.846,52**	**1.883,45**	**1.921,12**	**1.959,54**	**1.998,73**	**2.038,71**

ANEXO II da Lei Complementar nº 094, de 11 de dezembro de 2023

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Nível	Exigência do Cargo	Título excede	Incentivo sobre vencimento Base
	Ensino Fundamental Completo	Médio Completo	5%
		Médio profissionalizante	6%
		Curso Superior (Tecnólogo)	7%
		Curso Superior/Graduação	8%
		Pós-Graduação/Especialização	10%

ANEXO II.1

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO
GUARDAS PATRIMONIAIS COM INGRESSO A PARTIR DA VIGÊNCIA DESTE PCCS

Nível	Exigência do Cargo	Título excede	Incentivo sobre vencimento Base
	Ensino Médio Completo		
		Médio profissionalizante	6%
		Curso Superior (Tecnólogo)	7%
		Curso Superior/Graduação	8%
		Pós-Graduação/Especialização	10%

ANEXO III da Lei Complementar nº 094, de 11 de dezembro de 2023

TABELA COM CURSOS DE CAPACITAÇÃO

GRUPO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
Operacional	60h

ANEXO IV da Lei Complementar nº 094, de 11 de dezembro de 2023

ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE GUARDA PATRIMONIAL.

GUARDA PATRIMONIAL	Vigiar e zelar pelos bens móveis e imóveis da Instituição; Relatar os fatos ocorridos, durante o período de vigilância, à chefia imediata; Controlar e orientar a entrada e saída de pessoas, veículos e materiais, exigindo a necessária identificação pelo órgão competente; Vistoriar rotineiramente a parte externa da Instituição e o fechamento das e pendências internas, responsabilizando-se pelo cumprimento das normas de segurança estabelecidas; Realizar vistorias e rondas sistemáticas em todas as dependências da Instituição, prevenindo situações que coloquem em risco a integridade do prédio, dos equipamentos e a segurança dos servidores e usuários; Executar outras tarefas que se incluam, por similaridade, no mesmo campo de atuação.