MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

LEI Nº 2.607/2016

Institui Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) direcionado aos servidores públicos permanentes da Guarda Municipal da Prefeitura Municipal de Juazeiro e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE JUAZEIRO, ESTADO DA BAHIA, no uso das atribuições legais, com fulcro no art. 61, inc. IV, da Lei Orgânica do Município, faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos cargos da Guarda Municipal da Prefeitura de Juazeiro.

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de que trata esta Lei tem como princípios:

I - a observância da natureza da atividade pública e de sua função social;

II - a legalidade e segurança jurídica;

III - a otimização da estrutura de cargos e carreiras;

IV - o estímulo ao desenvolvimento profissional contínuo e à qualificação funcional;

V - o reconhecimento e valorização do servidor;

VI - a adequação da jornada de trabalho;

VII – o estabelecimento de política de gestão de pessoas capaz de conduzir, de forma eficaz, as ações de reconhecimento, valorização e desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores públicos;

VIII – o aperfeiçoamento da qualidade da atividade pública desenvolvida pelo Município;

IX - a avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais efetivos para melhorar da qualidade do serviço público e possibilitar a evolução nas carreiras através da progressão e da promoção, cumprindo-se suas regras e procedimentos.

Art. 3º. Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Servidor Público: o agente integrante do quadro funcional permanente do Município;

II - Plano de Cargos: conjunto de normas que disciplinam o ingresso na carreira e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo, na respectiva carreira;

III - Carreira: trajetória profissional do servidor público estabelecida para cada um dos cargos abrangidos por esta Lei, através do encadeamento de classes e padrões de vencimento;

IV - Cargo Amplo: conjunto de cargos da mesma natureza de escolaridade;

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

V - Cargo: lugar dentro da estrutura da Administração Direta e Indireta, ocupado por servidor público, que exige requisitos específicos para seu provimento, com remuneração fixada em lei, e com funções determinadas, respeitadas, neste último caso, as especialidades de cada categoria profissional, conforme estabelecido em regulamento;

VI - Quadro: conjunto de cargos;

VII - Função Pública: conjunto de atribuições que caracterizam o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos no exercício dos cargos;

VIII - Vencimento: retribuição pecuniária básica pelo efetivo exercício do cargo;

IX - Padrão de vencimento: posição do servidor público dentro da sua carreira;

X - Remuneração: retribuição pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao vencimento acrescido por vantagens e direitos financeiros assegurados por Lei, sendo vinculadas ao cargo público e as vantagens e direitos previstos nas funções das carreiras;

XI - Interpadrão: acréscimo financeiro em percentual entre os padrões de vencimento;

XII - Classe: compreende o grau de complexidade e a responsabilidade das atribuições, expressos por padrões hierarquizados dentro de um cargo, que se reflete em valores organizados em níveis salariais;

XIII - Promoção: a mudança do último padrão de vencimento da Classe em que se encontra o servidor para o primeiro padrão de vencimento da Classe imediatamente superior, mediante as diretrizes de carreira estabelecidas;

XIV - Progressão: mudança de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma Classe, mediante diretrizes estabelecidas para a carreira;

XV - Interstício: tempo mínimo do Servidor público na posição para evolução de um padrão de vencimento para o próximo;

XVI - Cargo em extinção: cargos sujeitos à declaração de desnecessidade, em decorrência da extinção ou da reorganização da Administração Direta ou Indireta.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS

Seção I
Dos fundamentos da estrutura do Plano de Cargos e Carreiras

Art. 4º. A estrutura de cargos e carreiras dos servidores públicos da Guarda Municipal da PMJ tem por fundamentos:

I - a implantação do sistema hierárquico da Guarda Municipal;

II - a inexistência de desvios de função;

III - o desenvolvimento dos servidores públicos permanentes da Guarda Municipal;

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

IV - a mudança do padrão de vencimento, respeitados o interstício mínimo e o resultado da Avaliação por Competências e Fatores de Desempenho, para os casos de progressão;

V - a mudança de Classe, respeitados o interstício mínimo, o resultado da Avaliação por Competências e Fatores de Desempenho e a capacitação, para os casos de promoção.

Seção II
Da composição do Quadro de Cargos da Guarda Municipal da PMJ

Art. 5º. O Quadro de Cargos da Guarda Municipal será composto exclusivamente pelo cargo efetivo de Guarda Municipal, distribuído nas seguintes classes hierárquicas:

I - Classe I - função denominada de Guarda Municipal de 3ª Classe;

II - Classe II - função denominada de Guarda Municipal de 2ª Classe;

III - Classe III - função denominada de Guarda Municipal de 1ª Classe;

IV - Classe IV - função denominada de Subinspetor da Guarda;

V - Classe V - função denominada de Inspetor da Guarda;

Parágrafo único. A descrição dos cargos está prevista no Anexo I.1.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA E DA EVOLUÇÃO NA CARREIRA

Seção I
Da Estrutura da Carreira

Art. 6º. A estrutura da carreira prevista nesta Lei é composta de padrões de vencimento e de Classes.

Art. 7º. A Guarda Municipal está estruturada estruturados com 05 (cinco) Classes e 15 (quinze) padrões de vencimentos, sendo:

I - três (03) padrões de vencimento para a Classe I, incluindo o estágio probatório, com um interpadrão de 1,5% entre os padrões de vencimento e de 3% entre o último padrão da Classe para o primeiro padrão da Classe subsequente.

II - três (03) padrões de vencimento para a Classe II, com um interpadrão de 1,5% entre os padrões de vencimento e de 3% entre o último padrão da Classe para o primeiro padrão da Classe subsequente.

III - três (03) padrões de vencimento para a Classe III, com um interpadrão de 1,5% entre os padrões de vencimento e de 3% entre o último padrão da Classe para o primeiro padrão da Classe subsequente.

IV - três (03) padrões de vencimento para a Classe IV, com um interpadrão de 1,5% entre os padrões de vencimento e de 3% entre o último padrão da Classe para o primeiro padrão da Classe subsequente.

V - três (03) padrões de vencimento para a Classe V, com um interpadrão de 1,5% entre os

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

padrões de vencimento.

Parágrafo único. No caso de os servidores admitidos anteriormente à vigência desta Lei eventualmente possuírem vencimento maior que último padrão da última classe do correspondente cargo amplo ou se alcançarem o último padrão de vencimento antes de completar o tempo de aposentadoria voluntária, continuarão a evoluir na carreira até completar tempo e contribuição necessários, hipótese em que se considerará estendida a carreira em nova ou novas classes, sempre idênticas à última ora estabelecida para cada carreira nos parágrafos anteriores.

Seção II
Da Evolução na Carreira

Art. 8º. A evolução do Guarda Municipal na carreira dar-se-á através da progressão e da promoção, nos padrões de vencimento e Classes, nos termos do disposto nesta legislação.

Art. 9º. Para efeito desta lei, considera-se:

I - Progressão: mudança de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma Classe, mediante diretrizes estabelecidas para a carreira;

II - Promoção: a mudança do último padrão de vencimento da Classe em que se encontra o servidor para o primeiro padrão de vencimento da Classe imediatamente superior, mediante as diretrizes de carreira estabelecidas.

Parágrafo único. Fica vedada, na progressão, a passagem de um padrão de vencimento para outro que não seja o subsequente imediato.

Art. 10. Não evoluirá na carreira o servidor que:

I - estiver em Estágio Probatório;

II - estiver cedido a entidades e órgãos da União, dos Estados, do Distrito Federal e de outros Municípios, bem como a toda e qualquer entidade de direito privado.

III - tenha sofrido pena disciplinar de suspensão, no último ano;

§ 1º. No caso do inc. II devem ser respeitados os intervalos previstos nesta Lei, quando do retorno do servidor.

§ 2º. Para evolução na carreira, somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados, sendo vedada, na sua aferição, a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias ininterruptos, exceto:

a) nos casos de férias;

b) nos casos de licença maternidade, licença paternidade e licença prêmio, cujo período é contado integralmente; e

c) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, desde que não superior a seis meses, e nos demais casos previstos em lei.

§ 3º. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a evolução na

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

carreira a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na Administração Pública Direta do Município de Juazeiro e na CSTT.

§ 4º. No caso do § 3º, o processo de avaliação será feito pelo superior imediato na forma da Lei de Avaliação e Desempenho.

§ 5º. Os servidores licenciados para exercício de mandato de dirigente sindical terão direito a progressão e promoção, através da apresentação de títulos e certificados de cursos, a ser disciplinada em legislação específica a ser editada posteriormente.

Seção III
Da Progressão

Art. 11. Progressão é a mudança de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma Classe, mediante as diretrizes estabelecidas para carreira.

Art. 12. A Progressão é baseada: no interstício definido para a carreira, de três anos para o Estágio Probatório e de dois anos em cada padrão de vencimento nas classes conforme Anexo I.2; e na média dos conceitos finais das avaliações por competências e fatores de desempenho deste mesmo período, definida em Regulamento estabelecido em Lei.

Art. 13. Para efeito da Progressão do primeiro padrão de vencimento para o segundo da Classe inicial, será considerado o tempo do estágio probatório.

Seção IV
Da Promoção

Art. 14. A Promoção é a mudança do último padrão de vencimento da Classe em que se encontra o servidor para o primeiro padrão de vencimento da Classe imediatamente superior, mediante as diretrizes de carreira estabelecidas.

Art. 15. Além dos requisitos exigidos para Progressão, a Promoção exige pontuação obtida por meio da realização de cursos de Formação e Capacitação, conforme os seguintes critérios:

I - Apenas serão considerados os cursos de Formação ou Capacitação relacionados a áreas correlatas e aqueles diretamente relacionados com a área de atuação, conforme o seguinte quadro:

Cursos **Duração**	**Diretamente relacionados com a área de atuação** **Pontuação**	**Relacionados a áreas correlatas** **Pontuação**
De 8 a 60 Horas	5	2
> 60 a 120 Horas	10	5

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

> 120 a 180 Horas	15	10
> 180 a 360 Horas	20	15
> 360 Horas	25	20

II - consideram-se áreas correlatas aquelas que contribuem para o desenvolvimento do trabalho, mas que não são diretamente vinculadas à atividade;

III - os cursos não diretamente relacionados com a área de atuação nem de áreas correlatas não obterão pontos que incidam na tabela de capacitação;

IV - o total de pontos para promoção em cada Classe do cargo de Guarda Municipal está definido no Anexo I.3;

V - os cursos específicos integrantes do Sistema de Capacitação serão definidos pela Prefeitura Municipal de Juazeiro, em conjunto com a área responsável pela avaliação e pelo desenvolvimento de pessoal da Guarda Municipal, e passarão a integrar as diretrizes para o desenvolvimento na carreira;

VI - a certificação do curso efetuado pelo Servidor Público deverá ser reconhecida pela respectiva área, a qual computará, se for o caso, os respectivos pontos, conforme a carga horária, no histórico do servidor.

§ 1º. Os cursos em questão deverão ser reconhecidos pelo MEC e/ou Ministério da Justiça e/ou por instituições representativas de ensino profissionalizante ou com notória qualificação pelo mercado, ou, ainda, desenvolvidos e implementados pela própria Prefeitua e pela CSTT.

§ 2º. Não serão computados pontos para horas referentes aos módulos de um mesmo curso de formação ou capacitação, e somente a certificação plena da conclusão do curso será válida, desde que este esteja diretamente relacionado à área de atuação ou em condição correlata, aprovada pela área de avaliação e desenvolvimento.

§ 3º. Quando do ingresso do servidor, através de concurso de provas ou provas e títulos, poderão ser considerados os cursos de nível técnico relacionados para a função de Guarda Municipal, que o candidato aprovado já possuir em seu histórico escolar, como válidos para contagem de pontos para a primeira Promoção para a Classe seguinte, desde que obedecidos os interstícios e os demais requisitos conforme o art.14 e seguintes desta Lei.

§ 4º. Os pontos consignados em cada Classe não são cumulativos nas Classes seguintes.

§ 5º. Os pontos não utilizados em uma promoção poderão ser utilizados para a promoção seguinte, aproveitando-se, inclusive, a pontuação residual de um curso utilizado apenas parcialmente em uma promoção, o que deverá ser registrado no assento funcional do Servidor.

Art. 16. Além das diretrizes especificadas, quando da implantação do PCCR da Prefeitura do Município de Juazeiro, os servidores da Guarda Municipal, obedecido o critério de antiguidade, deverão inscrever-se em um processo de certificação que qualificará os aprovados para assumirem

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

postos de subinspetoria e inspetoria, especifica e respectivamente nas Classes IV e V da carreira da corporação, respeitando-se os interstícios já definidos na estrutura de carreira.

§ 1º. A certificação abrangerá avaliações psicológicas e provas específicas, a critério da Administração, que considerará as variáveis que identifiquem perfis de qualificação para aspectos de comando.

I - os aprovados no processo de certificação passarão, automaticamente, para o próximo padrão de vencimento da Classe em que se encontram;

II - somente os aprovados poderão participar da lista tríplice de escolha para o Comando da Guarda, conforme o regime atual de indicação para esta função;

III - o processo de escolha pela lista tríplice permanecerá válido até a ocorrência de servidores pertencentes a Classe V – Inspetor da Guarda, quando, somente estes, poderão assumir as funções de comando e subcomando da corporação;

IV - assumirá o comando da corporação o servidor que estiver no padrão de vencimento mais próximo do final da carreira (Classe V), e, em caso de mais de um servidor estar no padrão anteriormente descrito, deverão ser respeitados os seguintes critérios de desempate:

a) melhor média das três (03) últimas Avaliações de Competências e Fatores de Desempenho;

b) idade mais avançada;

c) maior número de filhos.

V - o período de comando será limitado a até dois mandatos consecutivos, podendo ocorrer o retorno do comando, obedecendo-se a regra vigente eleitoral;

VI - nos casos de exoneração e/ou troca de comando deverá ser observado o procedimento definido em Lei;

VII - no caso do inciso anterior, até que existam servidores alocados na referida classe, os cargos de liderança de grupamentos ou áreas poderão ser ocupadas por servidores em classes imediatamente inferiores desde que aprovados no processo de certificação.

CAPÍTULO IV
DO INGRESSO

Art. 17. A investidura nos cargos regidos por esta Lei dar-se-á por concurso público de provas ou provas e títulos, no padrão inicial da carreira da Guarda Municipal.

Art. 18. Os concursos públicos para o provimento dos cargos abrangidos por esta Lei serão voltados a suprir as necessidades da Guarda Municipal, devendo exigir conhecimentos e habilitações específicos, respeitados, em cada caso, os requisitos e atribuições mínimos definidos no Anexo I.1 desta Lei e de acordo com leis nacionais.

Art. 19. Constitui requisito mínimo de escolaridade para investidura nos cargos efetivos da Guarda Municipal de Juazeiro, o ensino médio.

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

CAPÍTULO V
DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA

Seção I
Da Remuneração

Art. 20. A Remuneração total percebida por cada servidor efetivo não poderá ser inferior ao Salário Mínimo Nacional vigente.

Art. 21. A estrutura dos vencimentos dos cargos de provimento efetivo está baseada em Classes e Padrões de Vencimento, descritos no Anexo I.3 (estruturas de vencimento e tabelas de vencimento).

Seção II
Da Jornada de trabalho, das Gratificações e dos Adicionais

Art. 22. A jornada de trabalho dos servidores da Guarda Municipal será de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 23. Além do vencimento, poderão ser deferidos aos servidores as gratificações e adicionais, identificados e percentualizados conforme o Anexo I.4.

§ 1º. Fica instituída a Retribuição por Titulação - RT, calculada sobre o padrão de vencimento inicial da carreira, nos percentuais de 4% (quatro por cento) para o nível de graduação, 8% (oito por cento) para o nível de especialização, 16% (dezesseis por cento) para o nível de mestrado e 25% (vinte e cinco por cento) para o nível de doutorado, sendo concedida exclusivamente ao servidor integrante deste Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, desde que solicitada e comprovada a conclusão do curso correspondente à titulação.

§ 2º. Na Retribuição por Titulação não serão computadas as titulações que forem requisitos de ingresso na carreira do servidor.

§ 3º. O servidor nunca poderá acumular os níveis da Retribuição por Titulação - RT, devendo lhe ser concedida sempre a Retribuição por Titulação do nível maior que possuir, estando adstrito ao limite de três níveis ao longo da carreira e cada nível será computado apenas uma vez.

§ 4º. A implantação da Retribuição por Titulação – RT será feita progressivamente, pagando-se 1/3 (um terço) do valor correspondente no ano da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, 2/3 (dois terços) no ano subsequente, integralizando 100% (cem por cento) no último ano.

Art. 24. A aplicação do disposto nesta Lei não poderá implicar redução de remuneração.

§ 1º. Na hipótese de redução de remuneração de servidor decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada.

§ 2º. O cômputo da diferença mencionada no parágrafo anterior não levará em consideração hora extra, CET – Condições Especiais de Trabalho, plantão, bem como outras verbas variáveis e aquelas consideradas *propter laborem*.

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

§ 3º. A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada referida no § 1º deste artigo estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais.

CAPÍTULO VI
DO ENQUADRAMENTO

Art. 25. A Secretaria de Administração, em conjunto com o órgão ao qual se encontrar vinculada a Guarda Municipal, efetuarão o enquadramento pelo tempo, situando o servidor no padrão de vencimento correspondente ao tempo de serviço, passando a perceber como vencimento base o valor decorrente do padrão de vencimento constante na tabela.

§ 1º. Caso o padrão de vencimento correspondente ao tempo de serviço seja inferior ao valor do salário base anterior ao enquadramento, o servidor, excepcionalmente, será enquadrado no padrão de vencimento equivalente ou, não havendo, no imediatamente superior, que passará a ser seu novo vencimento base.

§ 2º. Os servidores que se encontram em estágio probatório serão enquadrados no primeiro padrão de vencimento da Classe I de seu Cargo Amplo.

§ 3º. Na hipótese do § 1º deste artigo, os servidores que se encontrem em estágio probatório, embora enquadrados em padrão de vencimento diverso do atribuído ao estágio probatório, continuam obrigados a concluir o período estipulado de 03 (três) anos para o estágio probatório, quando, então, caso estabilizados, serão considerados elegíveis para qualquer mobilidade salarial, conforme diretrizes da carreira.

Art. 26. Fica criada a Comissão responsável pelo julgamento dos recursos dos servidores públicos que se sentirem prejudicados na aplicação do enquadramento previsto nesta Lei.

§ 1º. A Comissão prevista no *caput* deste artigo será integrada por cinco servidores públicos municipais da Administração Direta do Município nomeados por ato do Chefe da Administração Pública Direta, sendo:

I - um (01) representante da Administração Direta do Município;

II - dois (02) representantes da CSTT;

III - dois (02) representantes dos servidores, sendo um Inspetor, desde que não investido no cargo de Comandante e outro representante do Sindicato.

§ 2º. Os servidores públicos efetivos que se sentirem prejudicados terão o prazo de 30 (trinta) dias, a partir da publicação dos atos de enquadramento, para interpor o recurso perante a Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogável apenas por igual período, mediante motivo justificável por escrito.

§ 3º. O provimento dos recursos dar-se-á por maioria de votos, de forma justificada e com amparo legal.

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

CAPÍTULO VII
DAS ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

Art. 27. A Gratificação de Atividades Técnicas Ostensivas - GTO, de que trata o § 3º do art. 9º da Lei 1.725, de 08 de abril de 2003, poderá ser concedida até o limite de 30% do valor do padrão de vencimento inicial da respectiva carreira de Guarda Municipal.

§ 1º. A gratificação a que se refere o *caput* será concedida progressivamente, na medida da evolução do servidor nas classes de sua carreira, sendo 5% na Classe I, 10% na Classe II, 15% na Classe III, 25% na Classe IV e 30% na Classe V.

§ 2º. Aos Servidores admitidos anteriormente à vigência desta Lei fica assegurada a percepção no percentual de 20% da gratificação prevista no *caput* independente da Classe em que se encontrem, ficando os outros 10% fracionados anualmente pelo tempo restante para aposentadoria voluntária.

Art. 28. A Gratificação de Regime Especial de Trabalho – GRET, de que trata o art. 41 da Lei 1.999, de 12 de dezembro de 2008, alterada pela Lei 2.437, de 17 de fevereiro de 2014, poderá ser concedida até o limite de 100% do valor do padrão de vencimento inicial da respectiva carreira de Guarda Municipal.

§ 1º. A gratificação a que se refere o *caput* será concedida progressivamente, na medida da evolução do servidor nas classes de sua carreira, sendo 20% na Classe I, 40% na Classe II, 60% na Classe III, 80% na Classe IV e 100% na Classe V.

§ 2º. Aos servidores admitidos anteriormente à vigência desta Lei fica assegurada a percepção do percentual de 100% da gratificação prevista no *caput* independente da Classe em que se encontrem.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29. O Município desenvolverá Programas de Capacitação Profissional direcionado aos servidores, contemplando a formação profissional, a identificação de valores e potenciais, bem como as necessidades de desenvolvimento apontadas na avaliação por competências e fatores de desempenho.

Art. 30. No caso de eventual omissão da Administração quanto à Avaliação por Competências e Fatores de Desempenho, o Servidor poderá protocolar requerimento exigindo que a Administração a realize em prazo razoável de até 06 (seis) meses, sob pena de ser atribuído ao servidor conceito favorável para evolução na carreira, permanecendo o mesmo obrigado a cumprir os demais requisitos estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. O requerimento do servidor para que a Administração supra eventual omissão noticiada no *caput* é condição indispensável para os efeitos do quanto ali estabelecido.

Art. 31. As tabelas onde constam os padrões de vencimento e as gratificações existentes

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

poderão passar por reajuste anual.

Art. 32. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente e nos próximos orçamentos do Município, não admitido qualquer acréscimo de despesas com pessoal acima dos limites previstos na Lei Complementar 101, de 04 de maio de 2000.

Parágrafo único. A implementação desta Lei dependerá de disponibilidade orçamentária, observadas as disposições do *caput* e a compatibilidade com o Plano Plurianual – PPA e a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO.

Art. 33. O Município terá até 120 (cento e vinte) dias para promover os enquadramentos dos servidores admitidos até a data da publicação desta Lei.

Parágrafo único. O servidor a que se refere o *caput*, para ser enquadrado e integrar este Plano, deverá formular requerimento administrativo à Secretaria de Educação no prazo de 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei.

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

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE JUAZEIRO, ESTADO DA BAHIA, em 31 de março de 2016.

ISAAC CAVALCANTE DE CARVALHO
Prefeito Municipal

EDUARDO JOSÉ FERNANDES DOS SANTOS
Procurador-Geral do Município

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

Anexo I.1 – DESCRIÇÃO DE CARGOS

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JUAZEIRO					
GUARDA MUNICIPAL					
MISSÃO DO CARGO					
Contribuir para o efetivo funcionamento da Instituição, por meio do controle e execução de tarefas, visando à otimização das atividades de sua área de atuação					
REQUISITOS					
	I	II	III	IV	V
Formação	Nível Médio Completo.	Nível Médio Completo.	Nível Médio Completo.	Nível Médio Completo.	Nível Médio Completo.
Formação Complementar Desejável	-	-	Cursos específicos na área de atuação	Cursos específicos na área de atuação.	Informática (Pacote Office) e cursos voltados para a sua área de atuação
ATRIBUIÇÕES ESSENCIAIS					

1. Zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município, bem como proteger o patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município, inclusive adotando medidas educativas e preventivas.
2. Prevenir e inibir, pela presença e vigilância, bem como coibir, infrações penais ou administrativas e atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais.
3. Atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais.
4. Colaborar, de forma integrada com os órgãos de segurança pública e defesa civil em ações conjuntas que contribuam com a paz social.
5. Colaborar com a pacificação de conflitos que seus integrantes presenciarem, atentando para o respeito aos direitos fundamentais das pessoas.
6. Exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas, nas vias e logradouros municipais, nos termos do Código de Trânsito
Brasileiro ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou
municipal.
7. Interagir com a sociedade civil para discussão de soluções de problemas e projetos locais voltados à melhoria das condições de segurança das comunidades.
8. Estabelecer parcerias com os órgãos estaduais e da União, ou de Municípios vizinhos, por meio da celebração de convênios ou consórcios, com vistas ao desenvolvimento de ações preventivas integradas.
9. Integrar-se com os demais órgãos de poder de polícia administrativa, visando a contribuir para a normatização e a fiscalização das posturas e ordenamento urbano municipal.
10. Garantir o atendimento de ocorrências emergenciais, ou prestá-lo direta e imediatamente quando deparar-se
com elas.
11. Encaminhar ao delegado de polícia, diante de flagrante delito, o autor da infração, preservando o local do crime, quando possível e sempre que necessário.
12. Desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos da própria municipalidade, de outros Municípios ou das esferas estadual e federal, além de auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignatários.
13. Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, de forma a colaborar com a implantação da cultura de paz na

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

comunidade local

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

GUARDA MUNICIPAL 3ª CLASSE
ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS
• Executar a função de motorista das viaturas e motocicletas, quando for o caso e/ou auxiliar os postos e rondas ostensivas, conforme escalas de serviços programados • Participar das operações e rondas preventivas e ostensivas • Cumprir as atividades de orientação da população • Executar em conjunto com os demais integrantes da equipe a vigilância e proteção nos logradouros públicos, bens, serviços e instalações municipais • Prestar contas dos serviços solicitados pela classe imediatamente superior

GUARDA MUNICIPAL 2ª CLASSE
ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS
• Executar a função de motorista das viaturas e motocicletas, quando for o caso e/ou auxiliar os postos e rondas ostensivas, conforme escalas de serviços programados • Participar das operações e rondas preventivas e ostensivas • Cumprir as atividades de orientação da população • Executar em conjunto com os demais integrantes da equipe a vigilância e proteção nos logradouros públicos, bens, serviços e instalações municipais • Prestar contas dos serviços solicitados pela classe imediatamente superior

GUARDA MUNICIPAL 1ª CLASSE
ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS
• Executar a função de motorista das viaturas e motocicleta, quando for o caso e/ou auxiliar os postos e rondas ostensivas, conforme escalas programadas • Executar a função de encarregado de plantão de posto, armeiro e rádio operador • Executar atividades de orientação á população • Proceder em conjunto com demais integrantes da equipe de rondas ostensivas, a vigilância e proteção dos logradouros públicos bens, serviços e instalações municipais • Executar serviços diuturnos de fiscalização nos postos e viaturas de acordo com as escalas de serviço, ou quando for convocado extraordinariamente

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

SUBINSPETOR DA GUARDA MUNICIPAL
ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS
• Transmitir aos Guardas Municipais sob seu comando as instruções de serviços, ordens e normas legais estratégicas advindas dos seus superiores hierárquicos • Chefiar as equipes de rondas ostensivas • Armar e desarmar os guardas no horário de serviço • Fiscalizar os guardas municipais quando da apresentação pessoal • Executar as atividades inerentes á função de encarregado da viatura nas ações táticas operacionais das equipes de rondas ostensivas

INSPETOR DA GUARDA MUNICIPAL
ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS
• Dirigir planejar coordenar, controlar e supervisionar as atividades relativas ao comando e atuação visando á gestão profissional da instituição • Executar as atividades inerentes à função de responsável a guarnição nas ações táticas operacionais realizadas nas áreas regionais e/ou distritais, distribuindo a equipe de trabalho conforme programação nas escalas • Fiscalizar a instrução e orientação do emprego e cuidado com os bens e equipamentos sob sua competência,bem como o trato com o publico • Fiscalizar a atuação da guarda municipal • Exercer a intermediação e controle entre os postos de serviço e os guardas

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

Anexo I.2 – ESTRUTURA DE CARREIRA

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

ESTRUTURA DE CARREIRA

GUARDA MUNICIPAL			
CLASSE V	2	2	2
CLASSE IV	2	2	2
CLASSE III	2	2	2
CLASSE II	2	2	2
CLASSE I	3	2	2

PROMOÇÃO

PROGRESSÃO

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

Anexo I.3 – QUADRO DE PONTOS DOS CURSOS PARA PROMOÇÃO

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

QUADRO DE PONTOS DOS CURSOS PARA PROMOÇÃO	
AUXILIAR/AUXILIAR TÉCNICO	
CLASSE	**PONTOS MÍNIMOS**
DA CLASSE I PARA CLASSE II	10
DA CLASSE II PARA CLASSE III	12
DA CLASSE III PARA CLASSE IV	15
DA CLASSE IV PARA CLASSE V	20
ASSISTENTE/ASSISTENTE TÉCNICO	
CLASSE	**PONTOS MÍNIMOS**
DA CLASSE I PARA CLASSE II	15
DA CLASSE II PARA CLASSE III	20
DA CLASSE III PARA CLASSE IV	25
DA CLASSE IV PARA CLASSE V	30
ANALISTA	
CLASSE	**PONTOS MÍNIMOS**
DA CLASSE I PARA CLASSE II	20
DA CLASSE II PARA CLASSE III	25
DA CLASSE III PARA CLASSE IV	30
DA CLASSE IV PARA CLASSE V	35

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

Anexo I.4 – ESTRUTURA DE TABELAS DOS VENCIMENTOS

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil

MUNICÍPIO DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA

ESTRUTURA DE VENCIMENTOS

GUARDA MUNICIPAL				
PADRÃO	CARGO	1	2	3
CLASSE V	Inspetor	1.142,76	1.159,90	1.177,30
CLASSE IV	Subinspetor	1.076,93	1.093,08	1.109,48
CLASSE III	Guarda de 1ª	1.014,89	1.030,11	1.045,56
CLASSE II	Guarda de 2ª	956,42	970,77	985,33
CLASSE I	Guarda de 3ª	901,32	914,84	928,56

Documento assinado digitalmente conforme MP n. 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil