

PROJETO DE LEI N.º 007/2024, DE 20 DE MARÇO DE 2024.

INICIATIVA: EXECUTIVO.

EMENTA: APROVA O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS) DOS SERVIDORES DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL E AGENTE DE TRÂNSITO DO MUNICÍPIO DE BARREIRA E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

MARIA AUXILIADORA BEZERRA FECHINE, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, faz saber que a **CÂMARA MUNICIPAL** aprovou e ela, **PREFEITA DO MUNICÍPIO DE BARREIRA**, Estado do Ceará, sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1.º Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos servidores da Guarda Civil Municipal e Agentes de Trânsito do Município de Barreira, estruturado na forma do Anexo Único, obedecendo às diretrizes contidas nesta Lei.

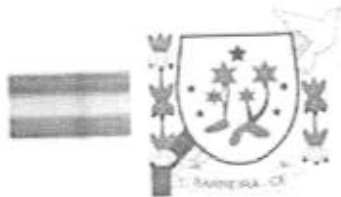
§1.º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários e a que se refere o *caput* deste artigo abrange os servidores ocupantes dos cargos:

- I—Guarda Civil Municipal;
- II – Agente de Trânsito;

§2.º Os atuais ocupantes dos cargos de Guarda Civil Municipal e Agente de Trânsito em efetivo exercício, quando da aprovação da presente Lei, deverão ser enquadrados na Categoria inaugural de seu respectivo posto, salvo aqueles que estiverem ainda cumprindo estágio probatório que serão enquadrados no plano somente após essa etapa, na forma do Regulamento de Promoções.

§3.º Em situação excepcional, os servidores incorporados pela presente norma, a partir do exercício financeiro imediatamente posterior ao ano de publicação da Lei,

CÂMARA MUNICIPAL DE BARREIRA
Recebido em: 22/03/2024
RUBRICA



serão enquadrados, os Guardas Civis no NIVEL II – GCM 2.^a CLASSE e os Agentes de Trânsito no NIVEL II – AT 2.^a CLASSE, seguindo, a partir de então, na forma disciplinada no anexo da presente Lei.

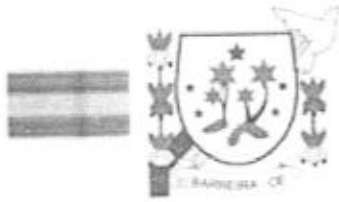
Artigo 2.º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I – Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores ocupantes de cargos/funções que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão;
- II – Cargo Público: é o Lugar inserido no sistema administrativo municipal caracterizando-se, cada um, por determinado conjunto de atribuições e responsabilidades de natureza permanente, com denominação própria, número certo, pagamento pelo erário municipal, criação por lei, e sua investidura depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;
- III – Função: é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, extinta quando vagar;
- IV – Padrão de Vencimento: é a posição do servidor na escala de vencimento, em função do cargo/função, do nível de capacitação e da classe;
- V – Referência: posição do servidor no padrão de vencimento em função do tempo de serviço;
- VI – Nível de Capacitação: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo/função ocupado;
- VII – Classe: é a divisão básica da carreira, agrupando os cargos/funções da mesma denominação, segundo o nível de responsabilidade e complexidade;
- VIII – Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, na qual o servidor se desloca nos níveis de capacitação e nos padrões de vencimento.

CAPÍTULO II

QUADRO DE PESSOAL

Artigo 3.º Após transferidos para este Plano de Cargos, Carreiras e Salários, os cargos de Guarda Civil Municipal e Agente de Trânsito, restam assim redenominados:



- I – Inspetor;
- II – Inspetor Classe Especial
- II – Subinspetor;
- III – Guarda Civil Municipal de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes;
- IV – Agente de Trânsito Classe Especial I, II e III;
- V – Agente de Trânsito de 1.ª, 2.ª, 3.ª classes;
- VI – Comandante;
- VII – Subcomandante.

§1.º Os cargos de Comandante e Subcomandante serão de livre nomeação pelo chefe do Executivo Municipal, devendo ser ocupados por servidores efetivos dentro do quadro operacional.

§2.º Os cargos a que se referem o parágrafo anterior podem, a critério da administração, receber gratificação por função gratificada, dada a responsabilidade adicional exercida.

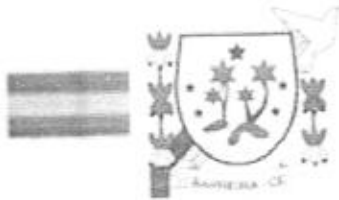
CAPÍTULO III INGRESSO NA CARREIRA

Artigo 4.º O ingresso na carreira dar-se-á mediante concurso público, para padrão de vencimento inicial do primeiro nível de capacitação, com nível de escolaridade mínima de ensino médio, na forma disciplinada pelo Regime Jurídico Único do Município de Barreira – Lei Municipal n.º 170/97, de 26 de setembro de 1997.

Parágrafo único. Os requisitos para o preenchimento do cargo serão publicados através de edital para concurso público, ressalvando-se que não haverá concurso público para subinspetor e inspetor.

Artigo 5.º As carreiras são organizadas em classes de cargos/funções dispostos de acordo com o nível de responsabilidade e complexidade.

Artigo 6.º Os servidores não poderão ser disponibilizados ou cedidos para outros órgãos municipais, estaduais ou federais, para executar funções diferentes daquelas previstas nas atribuições do seu respectivo cargo, salvo para exercer



mandato em entidades de representação sindical, para assumir cargo em comissão, mandato eletivo e as demais exceções previstas em lei.

Artigo 7.º Na igualdade de níveis terá precedência hierárquica, independente dos postos:

- I – o servidor melhor classificado no processo de ingresso;
- II – o mais antigo no nível; e,
- III – o de maior idade.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

Artigo 8.º O desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá da seguinte forma:

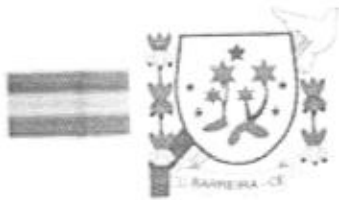
- I – promoção por capacitação;
- II – progressão por tempo de serviço.

§1.º As formas de desenvolvimento, disciplinadas nesta Lei, dependem de disponibilidade orçamentária, além dos critérios e requisitos que lhes são peculiares, na forma da legislação vigente.

§2.º Regulamento disporá sobre os critérios a serem observados para as formas de desenvolvimento profissional.

Artigo 9.º Não participarão dos processos de promoção por capacitação e progressão por tempo de serviço os ocupantes dos cargos/funções que, embora implementadas todas as condições, incorrerem em 1 (uma) das seguintes hipóteses:

- I – tiverem punição disciplinar que importe suspensão ou 2 (duas) advertências no período entre uma progressão/promoção e outra;
- II – tiverem cometido mais de 3 (três) faltas não justificadas, a cada ano, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- III – terem sido condenados em processo criminal no período entre uma progressão/promoção e outra.



Artigo 10. Será criada uma comissão setorial, definida em regulamento por ato do Chefe do Executivo, não remunerada, que coordenará e encaminhará os processos de promoção à Secretaria de Finanças, Administração e Planejamento do Município de Barreira.

Parágrafo único. A comissão referida no *caput* deste artigo será renovada ou revalidada a cada 2 (dois) anos.

Artigo 11. A promoção ocorrerá no interstício de 36 (trinta e seis) meses, a partir do segundo enquadramento.

Artigo 12. A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor, ocupante de um cargo/função definido nesta Lei, de um padrão de vencimento para o imediatamente superior.

CAPÍTULO V REMUNERAÇÃO

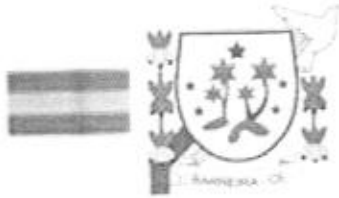
Artigo 13. A composição da remuneração dos servidores contemplados por este PCCS dar-se-á da seguinte forma:

- I – vencimento básico;
- II – gratificação de risco de vida;
- III – Progressão por tempo de serviço e promoção por capacitação;
- IV – vantagens pecuniárias previstas em legislação específica.

Artigo 14. O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento da classe e do nível de capacitação ocupado pelo servidor.

Artigo 15. A tabela de valores dos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo deste Plano.

§1.º O Poder Executivo Municipal fica autorizado a instituir o piso salarial mínimo as categorias inseridas no plano, passando o vencimento base dos servidores incorporados por esta Lei ao montante de 1,5 (um virgula cinco) salário mínimo municipal.



§2.º Os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores municipais somente incidirão sobre o vencimento básico.

SEÇÃO I GRATIFICAÇÕES

Artigo 16. Os servidores contemplados nas carreiras deste PCCS, quando em efetivo exercício, farão jus à Gratificação por Atividade de Risco à Vida (GARV), equivalente a 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o vencimento básico.

§1.º Não será paga a gratificação mencionada no *caput* deste artigo aqueles que estiverem à disposição de outros órgãos que não a Guarda Municipal e Autarquia Municipal de Trânsito, excetuados os casos dos representantes sindicais pertencentes as carreiras abrangidas por este Plano, mandatos eletivos e os demais casos previstos em lei.

§2.º Os servidores que estiverem à disposição de um outro poder não serão enquadrados na restrição do § 1º deste artigo, desde que estejam no exercício das suas funções.

Artigo 17. Fica instituído o Diferencial de Hierarquia (DH) para os servidores da carreira de segurança pública e trânsito, calculado sobre o vencimento básico, nos seguintes percentuais:

I – 10% (dez por cento), calculados sobre o vencimento básico, para servidores ocupantes do cargo/função de Subinspetor e AT Classe Especial III.

II - 15% (quinze por cento), calculados sobre o vencimento básico, para servidores ocupantes do cargo/função Inspetor Classe Especial e AT Classe Especial II.

II – 20% (vinte por cento), calculados sobre o vencimento básico, para servidores ocupantes do cargo/função de Inspetor e AT Classe Especial I.

Parágrafo único. O diferencial de que trata o *caput* deste artigo constitui vantagem não incorporável aos proventos.



Artigo 18. Fica instituído o Incentivo a Titulação, calculado sobre o vencimento básico, aos servidores que adquirirem os seguintes títulos:

- I – Título de mestre, 5% (cinco por cento);
- II – Título de doutor, 10% (dez por cento).

§1.º Na aplicação do disposto do *caput* deste artigo, caso seja o servidor portador de mais de 1 (um) título, prevalecerá o correspondente ao de maior percentual, desprezando-se os demais, não sendo admitida a percepção cumulativa.

§3.º Os cursos de mestrado e doutorado, para fins de concessão do incentivo, deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação, bem como guardar correlação com a área de segurança e trânsito, respectivamente, nos termos do regulamento a ser editado pelo chefe do Executivo.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABALHO

Artigo 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho mensal com duração de 160 (cento e sessenta) horas, podendo ser estabelecido sistema de escalas de serviço e aferição de frequência, visando atender ao interesse público.

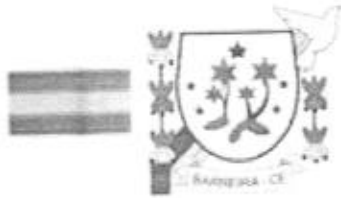
CAPÍTULO VII ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

SEÇÃO I MATRIZ HIERÁRQUICA SALARIAL

Artigo 20. As matrizes hierárquicas salariais das carreiras definidas nesta Lei são as previstas no Anexo da presente Lei.

CAPÍTULO VIII ENQUADRAMENTO NA MATRIZ HIERÁRQUICA

Artigo 21. O enquadramento do servidor na matriz hierárquica dar-se-á na carreira,



classe, cargo/função e padrão de vencimento correspondente à situação funcional quando da vigência desta Lei, considerando ainda a Tabela de Conversão de Tempo de Serviço, na forma considerada no anexo da presente Lei.

Parágrafo único. Não serão contados na apuração de tempo de serviço para efeito de enquadramento o período probatório, período referente a afastamentos não remunerados, férias e licença-prêmio não gozadas e contadas em dobro ou qualquer outro tipo de averbação.

Artigo 22. O enquadramento dos servidores neste PCCS será automático, mas estes podem se manifestar formalmente pela opção do não enquadramento, permanecendo, portanto, no sistema de remuneração da legislação anterior.

Parágrafo único. A manifestação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser efetivada no prazo de até 90 (noventa) dias contados da data de publicação desta Lei.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 23. O servidor que se julgar prejudicado, quando do seu enquadramento neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários, poderá requerer a reavaliação junto à Secretaria de Cidadania, Defesa Social e Mobilidade Urbana, até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo no setor de Recursos Humanos desta municipalidade.

Parágrafo único. Fica assegurado àqueles que não optarem pelo enquadramento de que trata esta Lei o reajuste de seus vencimentos básicos nos mesmos percentuais e datas em que se verificar o reajuste geral dos servidores do Poder Executivo Municipal.

Artigo 24. As atribuições relativas aos cargos/funções descritos neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários são as constantes no anexo da presente Lei.

Artigo 25. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários obedecerá, exclusivamente, às normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo para nenhum efeito planos,

reclassificações e enquadramentos anteriores, aplicando-se, no que couber e não restar conflitante, os insertos extraídos da Lei Federal n.º 13.022, de 8 de agosto de 2014 e Lei Municipal n.º 170/97 de 26 de setembro de 1997.

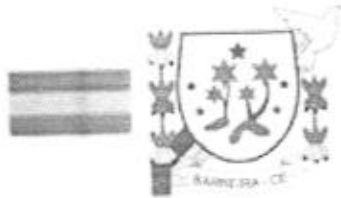
Artigo 26. Os atos regulamentares do Poder Executivo vinculados a esta Lei deverão ser aprovados por decretos, dentro de 120 (cento e vinte) dias contados da publicação desta Lei.

Artigo 27. As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias da Secretaria de Cidadania, Defesa Social e Mobilidade Urbana, que serão suplementadas em caso de insuficiência de recursos.

Artigo 28. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, exceto quanto aos seus efeitos financeiros que retroagirão a 1.º de março de 2024, ficando revogadas as disposições em contrário.

PAÇO MUNICIPAL VEREADOR BENEDITO TORRES, AOS 20 (VINTE) DIAS DO MÊS DE MARÇO DO ANO DE 2024 (DOIS MIL E VINTE E QUATRO).


Dra. MARIA AUXILIADORA BEZERRA FECHINE
PREFEITA MUNICIPAL



PREFEITURA MUNICIPAL DE
BARREIRA
"Pra cuidar de você"

SUA EXCELÊNCIA, VEREADOR MANUEL WILTOM MOURA DE SOUSA,
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE BARREIRA, CEARÁ.

MENSAGEM

PROJETO DE LEI N.º 007/2024, DE 20 DE MARÇO DE 2024.
INICIATIVA: EXECUTIVO.

EMENTA: APROVA O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS) DOS SERVIDORES DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL E AGENTE DE TRÂNSITO DO MUNICÍPIO DE BARREIRA E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Senhor Presidente, Ínclitos Vereadores,

Pela presente, mui respeitosamente, tenho a elevada honra de dirigir-me a Vossa Excelência e a seus Ilustres Pares, a fim de encaminhar o incluso Projeto de Lei epigrafado, que **APROVA O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS) DOS SERVIDORES DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL E AGENTE DE TRÂNSITO DO MUNICÍPIO DE BARREIRA E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

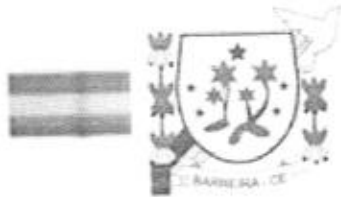
Tenho a honra de submeter à apreciação dessa Augusta Casa Legislativa, o Projeto de Lei que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores da Guarda Civil Municipal e dos Agentes de Trânsito desta municipalidade.

Trata-se de uma proposta amplamente discutida com a categoria, ocasião em que houve o comprometimento do Executivo, que cumpriu, e agora apresenta o Plano que valoriza o servidor da instituição responsável não só pela guarda e proteção do patrimônio municipal, mas também por nosso trânsito, constituindo-se em presença educativa e cidadã ao lado do nosso povo.

Tais categorias encontram-se dentre as poucas que, no Município de Barreira, ainda não estão contempladas com o plano de cargos e, dessa maneira, aos poucos vamos corrigindo algumas das injustiças com a consequente valorização do servidor

CÂMARA MUNICIPAL DE BARREIRA
Recabido em: 22/03/2024
RUBRICA





PREFEITURA MUNICIPAL DE
BARREIRA
"Pra cuidar de você"

barreirense.

Realizado um forte esforço para manter o equilíbrio entre a receita corrente líquida e os gastos com pessoal, cumpre-se aqui o acordado com a categoria, de estabelecer uma remuneração digna para todos os servidores pertencentes as duas carreiras aqui detalhadas no plano que ora apresentamos.

O Plano traz ainda importantes avanços para os servidores destas carreiras, instituindo-se, entre outras conquistas, um incentivo à titulação, pela obtenção dos graus de graduação e pós-graduação; promoção por capacitação, pela realização de cursos em áreas específicas; além de assegurar a promoção por tempo de serviço, na qual há progressão vertical na carreira, dentro da matriz salarial.

Garante-se ainda na carreira de segurança pública o pagamento de um diferencial de hierarquia, com o escopo de assegurar que o servidor de patente superior não perceba menos do que aquele que está na classe imediatamente inferior.

Na certeza de contar com o apoio e a sensibilidade dos membros dessa Egrégia Casa, reitero a Vossa Excelência e aos Nobres Vereadores desse r. Parlamento, os meus protestos de elevada estima e distinta consideração e, dada a relevância da matéria, solicito a apreciação desta Casa em **REGIME DE URGÊNCIA**, do projeto que ora submeto.

PAÇO MUNICIPAL VEREADOR BENEDITO TORRES, AOS 20 (VINTE) DIAS DO MÊS DE MARÇO DO ANO DE 2024 (DOIS MIL E VINTE E QUATRO).


Dra. MARIA AUXILIADORA BEZERRA FECHINE
PREFEITA MUNICIPAL



ANEXO ÚNICO, PROJETO DE LEI N.º 007/2024

CARREIRA	NIVEL	CARGOS	ASCENÇÃO DE CLASSE	GRATIFICAÇÃO	
GUARDA CIVIL MUNICIPAL - GCM	I	INSPECTOR	APÓS 5 ANOS	50%	
		INSPECTOR CLASSE ESPECIAL	APÓS 5 ANOS	30%	
		SUBINSPECTOR	APÓS 5 ANOS	20%	
	II	GCM - 1ª CLASSE	APÓS 3 ANOS	10%	
		GCM - 2ª CLASSE	APÓS 3 ANOS	5%	
		GCM - 3ª CLASSE	INÍCIO	-	
	AGENTE DE TRÂNSITO	I	AT - CLASSE ESPECIAL I	APÓS 5 ANOS	50%
			AT - CLASSE ESPECIAL II	APÓS 5 ANOS	30%
			AT - CLASSE ESPECIAL III	APÓS 5 ANOS	20%
		II	AT - 1ª CLASSE	APÓS 3 ANOS	10%
AT - 2ª CLASSE			APÓS 3 ANOS	5%	
AT - 3ª CLASSE			INÍCIO	-	

