

LEI Nº 9.050 DE 27 DE DEZEMBRO DE 2013.

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

O PREFEITO MUNICIPAL DE BELÉM,

Faço saber que a CÂMARA MUNICIPAL DE BELÉM, estatui e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I  
Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

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

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

Seção II  
Das Diretrizes e Objetivos

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

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

II. estabelecimento de um sistema retributivo que estrutura o vencimento de cada cargo e as demais remunerações aos servidores, de acordo com o nível de escolaridade e o grau de complexidade das atribuições dos cargos e funções atividades, por intermédio de escalas de vencimento, compostas de referências, posição na faixa de vencimento, resultante da combinação da classe e do nível estabelecidos para o cargo, na forma indicada no Anexo III, com seu respectivo quadro de carreira funcional;

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

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

Seção III  
Glossário

Art. 3º Para fins de aplicação deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, considera-se:

I. servidor público é toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão;

II. servidor estável é toda pessoa física ocupante de cargo público que tenha obtido estabilidade excepcional ou estabilidade constitucional extraordinária, com previsão no art. 19, "caput", do ADCT da Constituição Federal;

III. servidor efetivo com estabilidade é toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo e que tenha sido aprovado no estágio probatório cumprido após três anos de efetivo exercício no cargo, na forma do art. 41 da Constituição Federal;

IV. servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações, são também chamados de funcionários públicos;

V. empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, inciso II, da Carta Magna), contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI. servidores temporários, que exercem função pública, despida de vinculação a cargo ou emprego público, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da Constituição Federal), prescindindo de concurso público;

VII. quadro de pessoal é o conjunto de cargos públicos de carreira, cargos públicos isolados e cargos públicos de provimento em comissão, tratado nesta Lei, necessários à execução das atividades permanentes necessárias à formação e à qualificação exigidas para o seu provimento, além de prévia aprovação em concurso público para os cargos de provimento efetivo;

VIII. cargo público, unidade funcional básica, que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas pelo seu ocupante, criado por Lei, com denominação própria, número certo dentro da estrutura organizacional e valor de vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

IX. cargo público isolado é aquele que não constitui carreira;

QUADRO III - CARREIRA DE ATIVIDADE OPERACIONAL DE TRÂNSITO E TRANSPORTE													
CARREIRA DE ATIVIDADE OPERACIONAL DE TRÂNSITO E TRANSPORTE	Classificação		CLASSIFICAÇÃO - NÍVEL (PROGRESSÃO FUNCIONAL)										
	Classe	%	Veneto Inicial	A =3%	B =6%	C =9%	D =12%	E =15%	F =18%	G =21%	H =24%	I =27%	J =30%
I	0%	1.120,00	1.153,60	1.187,20	1.220,80	1.254,40	1.288,00	1.321,60	1.355,20	1.388,80	1.422,40	1.456,00	1.490,00
II	10%	1.232,00	1.268,96	1.305,92	1.342,88	1.379,84	1.416,80	1.453,76	1.490,72	1.527,68	1.564,64	1.601,60	1.638,56
III	20%	1.344,00	1.384,32	1.424,64	1.464,96	1.505,28	1.545,60	1.585,92	1.626,24	1.666,56	1.706,88	1.747,20	1.787,52
IV	30%	1.456,00	1.499,68	1.543,36	1.587,04	1.630,72	1.674,40	1.718,08	1.761,76	1.805,44	1.849,12	1.892,80	1.936,48
V	40%	1.568,00	1.615,04	1.662,08	1.709,12	1.756,16	1.803,20	1.850,24	1.897,28	1.944,32	1.991,36	2.038,40	2.085,44

  

QUADRO III - CARREIRA DE ATIVIDADE DE NÍVEL SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO													
CARREIRA DE NÍVEL FUNDAMENTAL E MEDIO	Classificação		CLASSIFICAÇÃO - NÍVEL (PROGRESSÃO FUNCIONAL)										
	Classe	%	Veneto Inicial	=3%	=6%	=9%	=12%	=15%	=18%	=21%	=24%	=27%	=30%
I	0%	968,69	997,75	1.026,81	1.055,87	1.084,93	1.113,99	1.143,05	1.172,11	1.201,17	1.230,23	1.259,29	1.288,35
II	10%	1.065,55	1.097,52	1.129,49	1.161,45	1.193,42	1.225,39	1.257,35	1.289,32	1.321,29	1.353,25	1.385,22	1.417,18
III	20%	1.162,42	1.197,30	1.232,17	1.267,04	1.301,91	1.336,79	1.371,66	1.406,53	1.441,40	1.476,28	1.511,15	1.546,02
IV	30%	1.259,29	1.297,07	1.334,85	1.372,63	1.410,41	1.448,19	1.485,96	1.523,74	1.561,52	1.599,30	1.637,08	1.674,86
V	40%	1.356,16	1.396,85	1.437,53	1.478,21	1.518,90	1.559,58	1.600,27	1.640,95	1.681,64	1.722,32	1.763,01	1.803,69
VI	50%	1.453,03	1.496,62	1.540,21	1.583,80	1.627,39	1.670,98	1.714,57	1.758,17	1.801,76	1.845,35	1.888,94	1.932,53
VII	60%	1.549,90	1.596,39	1.642,89	1.689,39	1.735,89	1.782,38	1.828,88	1.875,38	1.921,87	1.968,37	2.014,87	2.061,36

X. cargo de provimento efetivo é a unidade de ocupação funcional, criado por Lei, com número certo e denominação própria, definido por um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, mediante retribuição pecuniária padronizada;

XI. cargo de provimento em comissão é a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de direção superior, chefia ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

XII. função é a relação que se estabelece, interativamente, entre o titular do cargo com o conjunto da organização, de modo a possibilitar o cumprimento do seu papel;

XIII. função gratificada é a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de chefia e assessoramento, a serem exercitadas, privativamente, em caráter transitório, por servidor público de provimento efetivo, designado e dispensado por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

XIV. carreira é o conjunto de classes com seus níveis, escalonadas segundo critérios de complexidade e responsabilidade das atribuições e de habilitação ou titulação para a evolução funcional dos servidores públicos que a integram dentro da estruturação do cargo de provimento efetivo, organizado conforme as suas especialidades;

XV. trajetória do servidor na carreira é sempre ascendente, compondo-se de classes e níveis, gerando o encadearamento de referências, satisfeitas as exigências a ser verificado nos termos desta Lei e de Regulamento específico;

XVI. grupo ocupacional é o conjunto de cargos públicos isolados ou de carreira, com afinidades entre si, quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

XVII. classe é o grau do cargo público, de mesma natureza e igual denominação, hierarquizado em carreira, que representa a perspectiva de desenvolvimento funcional e simbolizado por algarismos romanos;

XVIII. nível é o símbolo indicativo da escala crescente do vencimento base do cargo, decorrente da aferição dentro de uma mesma classe e simbolizada por letras;

XIX. referência é a posição na faixa de vencimento, resultado da combinação da classe e nível estabelecidos para o cargo, passível de mudança mediante a evolução funcional;

XX. vencimento é a contraprestação devida pela administração municipal ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo quaisquer vantagens financeiras, tais como abonos, adicionais e gratificações;

XXI. remuneração é a soma do vencimento básico do cargo acrescido das vantagens pecuniárias a que o servidor faça jus, tais como abonos, adicionais e gratificações, previstas em Lei;

XXII. interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor público se habilite à progressão ou à promoção funcional;

XXIII. formulário de avaliação de desempenho é o instrumento no qual estão contidas informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor e que possam conduzir seu exercício profissional a patamares mais elevados de complexidade, criação e inovação, objetivando a realização da evolução funcional;

XXIV. formulário de gestão profissional é o instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor no período abrangido, Considerando o resultado da avaliação de desempenho e a capacitação por ele realizada, previstos para a evolução funcional;

XXV. enquadramento é o processo de posicionamento do servidor público dentro da nova estrutura de cargo público, Considerando as classes e os níveis dentro da tabela de vencimento.

## CAPÍTULO II DOS QUADROS DE CARGOS E SEUS GRUPOS FUNCIONAIS

### Seção I Dos Quadros de Pessoal

Art. 4º A organização do quadro geral de cargos públicos da Guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém com base no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, fica assim constituída:

- I. quadro de Cargos de Provimento Efetivo;
- II. quadro de Cargos de Provimento em Comissão;
- III. quadro de Funções Gratificadas.

Parágrafo único. Os cargos lotados ou não serão regidos por normas legais, quando vinculadas ao Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, seu Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Belém, e demais normas e regimentos aplicáveis.

Art. 5º O quadro geral de cargos públicos da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém tem seus cargos distribuídos em grupos funcionais, com respectivos códigos, quantitativo de vagas e cada qual com seu vencimento inicial.

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

- I. natureza do cargo;
- II. grau de responsabilidade;
- III. complexidade dos cargos;
- IV. condições de trabalho.

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

§3º. Quadro de cargos de provimento em comissão é definido por atividades funcionais exercidas por servidores com cargo de provimento em comissão, constante no Anexo II, com seus respectivos grupos funcionais de provimento em comissão, destinados a atender às funções de direção, chefia e assessoramento de livre nomeação e exoneração por parte do Chefe do Executivo Municipal.

§4º. Funções Gratificadas são definidas por atividades funcionais, exercidas por servidores titulares de cargo de provimento efetivo, os quais são de livre nomeação e exoneração por parte do Chefe do Executivo Municipal.

Art. 6º A codificação estabelecida para identificação e a classificação nos quadros de cargos de provimento efetivo e em comissão terá a seguinte interpretação:

- I. primeiro elemento: quadro geral da Prefeitura do Município de Belém, interpretado pelas letras PMB;
- II. segundo elemento: situação do quadro de atividades do cargo, definido sempre por três letras maiúsculas;
- III. terceiro elemento: identificação do cargo será interpretada sempre por seis dígitos numéricos.

### Seção II Dos Objetivos dos Cargos

Art. 7º Os cargos têm os objetivos de:

- I. definir as atividades e orientar as ações e funções a serem executadas pelos servidores;
- II. atender os interesses sociais e da Administração Municipal;
- III. fornecer as informações por meio de sua descrição, que servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas e, em especial, à respectiva avaliação de cargos.

§1º. Os cargos previstos nesta Lei terão como descrições de suas funções as consideradas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, e quando definidas em regulamentos próprios devem enfatizar os seus objetivos.

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

### Seção III Da Especificação dos Cargos

Art. 8º A natureza dos cargos ou dos grupos funcionais de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

Art. 9º As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades, quando solicitado em edital, o mesmo passa a ser obrigatório para os candidatos que se submeterem àquele certame.

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

### Seção IV Do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

Art. 10. O quadro de cargo de provimento efetivo da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém, esta definido com o cargo de guarda municipal, na forma constante no Grupo Funcional do Anexo I – Cargo de Provimento Efetivo, sob o título, Quadro-I: Grupo Funcional da Guarda municipal, e formação escolar no ensino médio completo.

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

§2º. Os concursos públicos para o cargo de guarda municipal deverão destinar até vinte por cento das vagas ofertadas para mulheres, observada a necessidade desta composição do quadro de pessoal.

§3º. O Chefe do Poder Executivo Municipal deverá manter no mínimo cinquenta e no máximo de cem guardas Municipais, com habilidade em música no grupamento da Banda de Música da Guarda Municipal.

### Seção V Dos Cargos de Provimento em Comissão

Art. 11. Os Cargos de Provimento em Comissão que formam o quadro de pessoal da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém, esta composto de um único Grupo Funcional, constantes no Anexo II, desta Lei.

Parágrafo único. Para efeito do “caput” deste artigo integram os seguintes Grupos Funcionais do Anexo II – Cargos de Provimento em Comissão, sob os títulos de quadro-I: Grupo Funcional de Direção e Assessoramento Superior da Guarda municipal, código base “PMB-DAS-200”.

Art. 12. A estrutura básica do Quadro de Cargos de Provimento em Comissão da guarda municipal da Prefeitura Municipal de Belém é constituída pelos cargos, quantitativo, identificação e padrão de vencimento, constantes no Anexo II, o qual faz parte integrante desta Lei.

§1º Os Cargos de Provimento em Comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, com exercício transitório, respeitando as condições para o provimento, incluindo-se o cargo de Inspetor Geral, surtindo seus efeitos somente com a expedição de ato formal.

§2º. O cargo de Inspetor Geral da Guarda municipal para todos os efeitos é equiparado, em seu nível hierárquico, aos Secretários Municipais, bem como seus vencimentos e nas demais vantagens, quando couber.

§3º. As funções de Subinspetor de Grupamento e Inspetor de Grupamento serão providas por servidores efetivos do cargo guarda municipal a partir das Classes III, IV e V, respectivamente, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo Municipal.

§4º. VETADO

§5º. VETADO

#### Seção VI Das Funções Gratificadas

Art. 13. A designação e o desligamento da Função Gratificada para exercício na guarda municipal dar-se-ão mediante ato expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, a ser exercido, exclusivamente, por servidor público efetivo, titular de cargo de provimento efetivo da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém, a qual deverá fazer sua regulamentação estabelecendo critérios e normas por Decreto Municipal, expedido pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 14. O servidor em exercício de Função Gratificada fará jus a perceber, mensalmente, uma gratificação denominada de gratificação de função, sendo devida somente enquanto o servidor estiver no exercício da função para a qual foi designado, cessando, imediatamente, no ato de seu desligamento.

Art. 15. Não é permitido o acúmulo de mais de uma função gratificada ou cumulativa com cargo de provimento em comissão.

### CAPÍTULO III DA INVESTIDURA NOS CARGOS

#### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 16. A investidura nos cargos de provimento efetivo regidos por esta Lei dar-se-á pelo enquadramento dos atuais servidores públicos, conforme as normas estabelecidas nesta Lei, e, exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos no Quadro de Pessoal de provimento efetivo, sendo seu ingresso inicial sempre na classe e no nível inicial, sendo vedada qualquer outra forma.

Art. 17. Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal expedir os atos para provimento dos cargos públicos da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém.

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

- I. fundamento legal;
- II. denominação do cargo público;
- III. forma de provimento;
- IV. nível de vencimento do cargo público;
- V. nome completo do servidor público;
- VI. indicação de que o exercício do cargo público se fará, cumulativamente, com outro cargo público ou emprego público, obedecidos aos preceitos constitucionais, quando for o caso.

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

Art. 18. Constituem requisito mínimo de escolaridade para investidura no cargo do grupo funcional da guarda municipal, a formação escolar no ensino médio completo, conforme regulamentação desta Lei e nos termos do edital de convocação.

Parágrafo único. Quando do concurso público de guarda municipal para o grupamento da banda de música será necessário além do previsto conforme regulamentação desta Lei e nos termos do edital de convocação, habilidade em instrumento musical a ser definido na forma do edital de convocação.

#### Seção II Do Recrutamento e Seleção

Art. 19. O recrutamento para os cargos públicos de provimento efetivo integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante requisição do Inspetor Geral, desde que haja vaga, dotação orçamentária para atender às despesas e com cálculo do impacto com gasto de pessoal dentro do limite legal.

§1º. Da requisição deverão constar:

- I. denominação e nível de vencimento do cargo público;
- II. quantitativo de cargos públicos a serem providos;
- III. justificativa para a solicitação de provimento.

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

Art. 20. O concurso público, com caráter eliminatório e classificatório, deverá ser composto das seguintes etapas de caráter obrigatório:

- I. prova escrita de conhecimentos;
- II. exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos (somente eliminatório);
- III. prova de aptidão física, compatível com o cargo (somente eliminatória);
- IV. avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo (somente eliminatória).
- V. curso de Formação.

Art. 21. O edital é o maior instrumento que regerá o concurso público para todos os efeitos legais, perdendo seus efeitos quando, em seu conteúdo, contiver cargos com respectivas quantidades de vagas e vencimento inicial e formação escolar não previsto em Lei ou demais elementos que diverjam de legislações pertinentes bem como definirá, ainda, as regras específicas para participação e aprovação, contendo obrigatoriamente:

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

Art. 22. Aos candidatos aprovados e convocados para cargos de provimento efetivo de guarda municipal será concedido auxílio financeiro, denominado de Bolsa Formação, no valor de cem por cento do padrão de vencimento base do cargo público, durante o período de realização do curso de formação, etapa do concurso público, a ser conduzido pela Guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém.

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

- I. desistir durante o curso de formação de guarda municipal;
- II. não tomar posse no cargo de guarda municipal, após a conclusão do curso de formação;
- III. pedir exoneração do cargo de guarda municipal, for demitido ou demitido a bem a bem do serviço público, na forma do Estatuto dos funcionários Públicos do Município de Belém, ambos num período inferior a doze meses, após sua posse.

Art. 23. Não se realizará novo concurso público para o mesmo cargo, enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por servidor em disponibilidade ou houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado.

Parágrafo único. A aprovação em concurso público não gera direito a nomeação e a posse, a qual se dará, por conveniência e necessidade da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém, dentro do prazo de validade do concurso público e na forma da Lei.

#### Seção III Do Estágio Probatório

Art. 24. O estágio probatório se caracteriza nos três primeiros anos de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo previsto nesta Lei, em que o servidor é titular, devendo ser submetido à Avaliação de Desempenho Funcional.

§1º. O período de estágio probatório será acompanhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, constituída para esse fim, em conjunto com o órgão setorial de recursos humanos e a chefia imediata e mediata, que deverá:

- I. propiciar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho;
- II. orientar o servidor no desempenho de suas atribuições;
- III. verificar o grau de adaptação ao cargo e a necessidade de submeter o servidor a programa de treinamento.

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

Art. 25. Decorrido o período de estágio probatório, o responsável pela área de recursos humanos encaminhará no prazo de trinta dias, para Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional o relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor, com proposta fundamentada de confirmação no cargo ou exoneração.

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

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

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

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

Art. 26. Durante o período de estágio probatório, o servidor não poderá ser nomeado em cargo de provimento em comissão, afastado, licenciado, transferido ou cedido do seu cargo de origem, exceto nas hipóteses previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém ou para participação em curso específico de capacitação ou formação com carga horária máxima de cento e oitenta horas.

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

Art. 27. Após a conclusão do estágio probatório deverá ser expedida a competente Portaria constando, o resultado final da avaliação.

## CAPÍTULO IV DAS CARREIRAS E EVOLUÇÃO FUNCIONAL

### Seção I Das Carreiras

Art. 28. O cargo público de provimento efetivo da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém esta em quadro funcional como disposto no Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, desta Lei, estando o cargo vinculado à carreira do grupo funcional de sua atividade e compatível com seu código base, organizado no Anexo

III – Carreira e Evolução Funcional, estando a carreira do guarda municipal com suas evoluções funcionais distribuídas no Quadro I: Carreira do Grupo Funcional da Guarda municipal.

Art. 29. O cargo de guarda municipal possui suas classes e níveis cujos requisitos de qualificação, habilitação ou titulação esta estabelecidos nesta Lei.

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

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

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

I - os servidores da guarda municipal de Belém, titulares de cargo efetivo, serão enquadrados nas classes obedecendo à hierarquia temporal, tomando-se por base os seguintes critérios:

- o guarda municipal GM-02 de carreira – 2ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GM-01;
- o Guarda municipal GM-03 de carreira – 3ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GMs’01 e 02;
- o Guarda municipal GM-04 de carreira – 4ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GMs’ 01, 02 e 03;
- o Guarda municipal GM-05 de carreira – 5ª CLASSE, deverá exercer supervisão hierárquica sobre os guardas GM’s 01, 02, 03 e 04.

### Seção II Da Evolução Funcional

Art. 30. O sistema de evolução funcional é o conjunto de possibilidades que o servidor público titular de cargo público de provimento efetivo deve observar para ascender na carreira e valorizar-se profissionalmente.

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

Art. 31. A Evolução Funcional se dará, de acordo com a previsão orçamentária no exercício em que deva ocorrer e nos dois subsequentes, obedecendo aos limites impostos pela legislação fiscal para gastos com pessoal e encargos sociais.

Art. 32. O processo seletivo para progressão e promoção dar-se-á dentre os servidores públicos da mesma classe ou nível da carreira, sempre de forma anual, até o fim do mês de agosto de cada ano, ocorrendo por capacitação e qualificação, e sempre, afindo processo de avaliação de desempenho funcional, obedecendo ao disposto nesta Lei e Regulamento próprio expedido pelo Inspetor Geral da Guarda Municipal

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

§2º. Na concomitância dos interstícios de progressão e promoção, ambas serão analisadas, aplicando-se os efeitos financeiros da progressão no ano subsequente ao da promoção.

§3º. Uma vez definida, a progressão funcional ou a promoção somente vigorará a partir da expedição de Portaria, com a produção de efeitos financeiros em janeiro do ano seguinte.

Art. 33. Para efeito do interstício mínimo para a progressão funcional e promoção, não se conta o tempo em que o servidor estiver:

- em licença:
  - não remunerada;
  - acima de sessenta dias, para tratamento de saúde;
  - acima de trinta dias, por motivo de doença em pessoa da família;
  - para atividade política;
  - por motivo de afastamento do cônjuge;
  - para tratar de interesse particular.
- afastado por:
  - exercício de mandato eletivo;
  - estudo no exterior, exceto com envio pela guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém;
  - missão no exterior, exceto com envio pela guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém;
  - afastamento preventivo determinado pela Corregedoria ou Comissão Disciplinar;
  - prisão decorrente de decisão judicial definitiva e transitada em julgado;
  - servir em outro órgão ou entidade que não seja vinculada à Administração Direta ou Indireta do Município de Belém.

Art. 34. Ocorrido afastamento ou licença por motivo de tratamento de saúde originário de acidente em horário de trabalho será considerado o tempo em que estiver de licença ou afastado, para efeitos de interstício mínimo para a progressão funcional e promoção.

Art. 35. É vedada a progressão e a promoção do servidor público da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém que:

- durante o interstício tiver:
  - faltado mais de três dias a cada ano sem justificativa;
  - sofrido punição administrativa disciplinar;
  - reprovado na avaliação permanente de desempenho.
  - sido exonerado de cargo de provimento comissionado ou função gratificada por motivo disciplinar.
- estiver:
  - em estágio probatório;
  - cumprindo pena decorrente de processo disciplinar;
  - deixado de realizar avaliação de desempenho, por sua responsabilidade;
  - lotado fora do âmbito de órgão ou entidade que não seja vinculada à Administração Direta ou Indireta do Município de Belém.

§ 1º. O servidor público que durante o interstício para obtenção de progressão funcional e ou promoção incidir em uma das hipóteses do inciso I ou II deste artigo, deverá sempre reiniciar sua contagem de tempo, logo depois de cumprido as exigências Estatutárias ou Regimentais para efeito de interstício, exceto o estágio probatório.

§ 2º. As punições administrativas referentes a processos gerados anteriormente a vigência desta Lei, não serão considerados para os interstícios de Promoção e Progressão funcional.

Art. 36. Ocorrendo a cessão do servidor público a órgão ou entidade vinculada à Administração Municipal Direta ou Indireta ou de Classe, deverá constar no termo que autorizou o dever do cessionário de realizar a Avaliação de Desempenho Funcional, de acordo com o previsto nesta Lei, para fins da aplicação de progressão funcional e promoção.

## CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 37. Progressão funcional é a passagem do servidor público efetivo, do nível em que se encontra, para o nível imediatamente seguinte, dentro da classe em que estiver enquadrado, permanecendo no mesmo cargo que investiu em concurso público e, baseando-se no tempo de efetivo exercício, na avaliação de desempenho funcional e na capacitação e qualificação profissional.

§1º. A mudança de nível acarretará acréscimo sobre o vencimento inicial da classe, na ordem de três por cento a cada mudança de nível, somando-se, de forma simples, um nível ao outro quando de sua mudança, constante no Anexo III, denominado de Carreira e Evolução Funcional, o qual faz parte integrante desta Lei.

§2º. O vencimento base final resultante da mudança de nível não excederá ao total de trinta por cento do vencimento inicial da classe em que se encontra.

Art. 38. A progressão funcional do servidor da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém dar-se-á, mediante processo seletivo anual, classificando-se aqueles com maior soma da pontuação de nota final, desclassificando aqueles que não atenderem:

- interstício mínimo de três anos de efetivo exercício, no nível em que estiver enquadrado, equivalendo dois pontos a cada ano de exercício, devendo possuir pontuação mínima de seis pontos e máximo de dez pontos de nota final;
- avaliação de Desempenho Funcional obtendo aproveitamento mínimo de sessenta pontos de média, extraído da média de todas as avaliações aplicadas no interstício, valorando dois pontos de nota final para cada ponto inteiro obtido acima do mínimo requisitado, atingindo o máximo de setenta pontos de nota final, não sendo considerada fração de ponto;

III. capacitação e Qualificação Profissional, a fim de comprovar, mediante certificados, que, durante o interstício avaliado participou obrigatoriamente em cursos de formação, capacitação ou qualificação profissional, com a carga horária mínima de cento e vinte horas aulas, total ou cumulativa, no interstício avaliado, obtendo a seguinte pontuação:

- a. conclusão de curso com duração de cento e vinte a cento e sessenta horas aulas equivalem a seis pontos de nota final;
- b. conclusão de curso com duração de cento e sessenta e uma a duzentas horas aulas equivalem a oito pontos de nota final;
- c. conclusão de curso com duração de duzentas e uma a duzentas e quarenta horas aulas equivalem a dez pontos de nota final;

Art. 39. Aos portadores de certificados de cursos de formação, capacitação ou qualificação profissional, para concessão de progressão funcional, serão aceitos os que atendam aos seguintes critérios, concomitantemente:

- I. não terem sido usados para o ingresso no cargo ou para promoção funcional;
- II. serem da área de atuação, equivalente ou afim ao desempenho de suas funções pertinentes ao cargo de provimento efetivo de que é titular;
- III. os totais de carga horária de cursos previstos neste artigo poderão ser alcançados em um ou mais cursos, obedecendo ao limite mínimo de vinte horas aulas para cada curso.

Art. 40. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para procedimento de progressão funcional, avançará apenas um nível a cada vez, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações com interstício mínimo de três anos de efetivo exercício no nível em que estiver enquadrado, para efeito de apuração para progressão funcional.

Art. 41. Caso não alcance ou atenda às normas mínimas previstas nesta Lei para progresso funcional, o servidor público permanecerá no padrão de vencimento em que se encontrar, devendo cumprir as normas exigidas para efeito de nova apuração para progressão funcional.

Parágrafo único. A guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação, entre outras ações.

Art. 42. Concluído o estágio probatório, o servidor que obtiver a estabilidade no serviço público, nos termos da Constituição Federal e desta Lei, poderá requerer sua primeira progressão funcional, utilizando do período em que se encontrava no estágio probatório, observados as demais normas previstas nesta Lei.

## CAPÍTULO VI DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 43. A promoção funcional é a passagem do servidor público efetivo da classe em que estiver enquadrado para a classe imediatamente seguinte, permanecendo no mesmo cargo que conquistou em concurso público e nível enquadrado, baseando-se no tempo de efetivo exercício, avaliação de desempenho funcional, e capacitação e qualificação do servidor.

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

I. dez por cento para cada classe do grupo funcional da guarda municipal, possuindo o total de cinco classes, iniciando-se na classe-II, com incidente sobre o padrão de vencimento inicial da classe-I, do servidor, não podendo ultrapassar a incidência de quarenta por cento, sobre o padrão de vencimento inicial do servidor da classe I, para última classe.

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

Art. 44. A promoção funcional do servidor da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém dar-se-á, mediante processo seletivo anual, a ser regulamentado por ato do Inspetor Geral da Guarda Municipal, classificando-se aqueles com maior soma da pontuação de notas finais, desclassificando aqueles que não atenderem:

- I. interstício mínimo de cinco anos de efetivo exercício, na classe em que estiver enquadrado, equivalendo um ponto a cada ano de exercício, devendo possuir pontuação mínima de cinco pontos e máximo de dez pontos de nota final;
- II. avaliação de Desempenho Funcional obtendo aproveitamento mínimo de sessenta pontos de média, extraído da média de todas as avaliações aplicadas no interstício, valorando dois pontos de nota final para cada ponto inteiro obtido acima do mínimo requisitado, atingindo o máximo de setenta pontos de nota final, não sendo considerada fração de ponto;
- III. capacitação e Qualificação Profissional, o servidor público deverá comprovar mediante certificado de conclusão com aproveitamento satisfatório em curso relacionado na área de atuação que aumente seu grau de conhecimento, escolaridade, especialização ou titulação, segundo o que estabelecer o regulamento a ser, valorando com pontuação máxima de vinte pontos de nota final, assim distribuídos:

a. conclusão de outros cursos de capacitação ou aperfeiçoamento, com carga horária igual ou superior a cento e vinte horas-aulas: cinco pontos de nota final;

- b. conclusão de curso de pós-graduação lato sensu ou correlatos, com carga horária igual ou superior a trezentos e sessenta horas-aulas: cinco pontos de nota final;
- c. conclusão de curso de mestrado: cinco pontos de nota final;
- d. conclusão de curso de doutorado: cinco pontos de nota final.

Art. 45. Aos servidores com certificados de conclusão com aproveitamento favorável nos cursos de capacitação e ou qualificação profissional, correspondente à classe do respectivo grupo funcional, serão aceitos mediante a observância dos seguintes critérios, concomitantemente:

- I. não terem sido usados para o ingresso no cargo, para a progressão ou promoção funcional;
- II. serem da área de atuação, equivalente ou afim ao desempenho de suas funções pertinentes ao cargo de provimento efetivo de que é titular;
- III. os cursos previstos para promoção funcional deverão ser ministrados por Centros de Estudos e Formação do Município de Belém ou por Escola de Governo própria, ainda por instituição credenciada ou registrada em órgão de educação federal, estadual ou municipal;

Art. 46. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para procedimento de promoção funcional, avançará, apenas, uma classe a cada vez, de forma sequencial, não podendo ser antecipado o avanço de classes, mesmo atendendo às exigências preceituadas.

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

Art. 47. Caso não alcance os requisitos para a promoção e progressão funcional, o servidor público permanecerá na classe e nível que se encontrar

### Seção II Da Promoção dos Servidores da Carreira do Grupo Funcional da Guarda Municipal

Art. 48. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional da Guarda Municipal, poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 49. O Grupo Funcional da Guarda Municipal terá seus cargos de provimento efetivo, com vencimento inicial para cada classe, calculada em percentual incidente sobre o padrão de vencimento da classe inicial, atendendo as normas previstas nesta Lei observando-se:

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

II. classe - II: Servidor classificado como guarda municipal GM. 02, considerase, como obtenção para esta classe, certificação de curso de formação para guarda municipal Classe II, com carga horária mínima de cento e vinte horas-aulas, durante o período avaliado e atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de dez por cento;

III. classe - III: Servidor classificado como guarda municipal GM. 03, considerase, como obtenção para esta classe, certificação de curso de formação para guarda municipal Classe III, com carga horária mínima de cento e vinte horas-aulas, durante o período avaliado e atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de vinte por cento;

IV. classe - IV: Servidor classificado como guarda municipal GM. 04, considerase, como obtenção para esta classe, a certificação de curso de formação para guarda municipal Classe IV, com carga horária mínima de cento e oitenta horas-aulas e atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de trinta por cento;

V. classe - V: Servidor classificado como guarda municipal - GM. 05, considerase, como obtenção para esta classe, a certificação de curso de formação para guarda municipal Classe V, com carga horária mínima de duzentos e quarenta horas aulas, atendendo aos demais requisitos de promoção, com referência de vencimento base inicial da classe equivalente ao vencimento base inicial da Classe I acrescido de quarenta por cento.

## CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

### Seção I Do Enquadramento

Art. 50. Os servidores efetivos da guarda municipal de Belém, admitidos até a promulgação desta Lei, serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I - Cargos de Provimento Efetivo em seu vencimento inicial, observando-se os seguintes critérios:

- I. os guardas municipais com até cinco anos completos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe I - guarda municipal GM 01;
- II. os guardas municipais com mais de cinco anos até dez anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe II - guarda municipal GM 02;
- III. os guardas municipais com mais de dez anos e até quinze anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe III - guarda municipal GM 03;
- IV. os guardas municipais com mais de quinze anos até vinte anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe IV - guarda municipal GM 04;

V. os guardas municipais com mais de vinte anos de efetivo exercício serão enquadrados como Classe V – guarda municipal GM 05.

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

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

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

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

Art. 51. Do enquadramento não poderá resultar redução de remuneração, quer para o ocupante de cargo efetivo do quadro permanente, quer para o do cargo extinto a vagar, do quadro suplementar, ressalvadas as hipóteses previstas na Constituição Federal e demais legislações.

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

#### Seção II Da Comissão de Enquadramento

Art. 52. O Inspetor Geral da Guarda Municipal designará Comissão de Enquadramento, constituída por cinco membros, presidida pelo Diretor de Recursos Humanos, dos quais, dois membros serão indicados pelas entidades representativas da categoria da guarda municipal de Belém para compor a Comissão de Enquadramento.

Art. 53. Caberá à Comissão de Enquadramento:

- I. elaborar ato, contendo as normas de enquadramento, previstas nesta Lei, que poderá revisá-las;
- II. elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Inspetor Geral da Guarda Municipal, que poderá revisá-las.

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

§2º. Os atos coletivos de enquadramento serão baixados mediante decreto municipal, em até trinta dias após entrada em vigor desta Lei, observada a regência das normas em vigor com efeitos financeiros, decorrentes da revisão do enquadramento, a contar à data de publicação da lista nominal de enquadramento.

Art. 54. No processo de enquadramento, serão considerados os seguintes fatores:

- I. nomenclatura e atribuições do cargo público que ocupa;
- II. referência funcional de vencimento dos cargos públicos;
- III. experiência específica no cargo público;
- IV. grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo público;
- V. habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.
- VI. disponibilidade orçamentária e limites em observância ao disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal.

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

Art. 55. O servidor da guarda municipal que entender que seu enquadramento foi realizado em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de até trinta dias, a contar da data de publicação da lista nominal de enquadramento, dirigir ao Secretário Municipal de Administração requerimento de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

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

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

### CAPÍTULO VIII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 56. A jornada de trabalho dos servidores obedecerá ao disposto no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, em escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada, a serem cumpridas interna ou externamente, inclusive com revezamento aos sábados, domingos e feriados.

Art. 57. No interesse da Administração Municipal, o servidor da guarda municipal poderá ser convocado extraordinariamente, mediante portaria, para trabalhar em regime suplementar.

Art. 58. A escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada será fixada, de acordo com a natureza e a necessidade do serviço e os campos de atuação.

Parágrafo único. A critério da Administração, as horas excedentes ao seu horário normal de trabalho, serão indenizadas a título de gratificação por serviço extraordinário ou compensadas proporcionalmente às horas trabalhadas em folga.

### CAPÍTULO IX DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

#### Seção I Do Vencimento e da Remuneração

Art. 59. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, sujeito a reajustes periódicos anuais que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação, redução ou a equiparação para qualquer fim, nos moldes da Constituição Federal.

Art. 60. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias estabelecidas em Lei, somando-se umas às outras, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional.

Art. 61. A remuneração a qualquer título, atribuída aos servidores da guarda municipal os proventos e as pensões percebidas, cumulativa ou isoladamente, não poderão exceder o subsídio mensal recebido pelo Prefeito Municipal, devendo obedecer, estritamente, ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou a percepção de excesso a qualquer título.

Art. 62. Os cargos públicos e grupos funcionais de cargos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da guarda municipal da Prefeitura do Município de Belém estão hierarquizados por referência funcional, correspondendo à classe e ao nível de vencimento, conforme o Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, de que trata esta Lei, ficando o servidor com vencimento base de acordo com seu enquadramento.

§1º. Cada referência funcional corresponde a uma faixa de vencimento, composta por uma classe e um nível, na forma desta Lei.

§2º. O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, aplicando-se o índice geral de reajuste concedido pela Prefeitura Municipal de Belém.

Art. 63. O Inspetor Geral, na qualidade de agente político, perceberá, mensalmente, subsídio em parcela única, vedado o recebimento de gratificações, adicionais, abonos e demais vantagens pessoais.

### CAPÍTULO X DAS VANTAGENS DE ORDEM PECUNIÁRIA

#### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 64. Além do vencimento, poderão ser atribuídas aos servidores da Guarda municipal de Belém, na forma que dispuser o regulamento, gratificações, adicionais, abonos e as demais vantagens que terão suas aplicabilidades amparadas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, por esta Lei e/ou demais Estatutos e Regimentos legais dos servidores, quando se vincularem a tais legislações.

#### Seção II Das Gratificações

Art. 65. Aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo poderão ser concedidas as seguintes gratificações:

- I. gratificação de função;
- II. gratificação de risco à vida;
- III. gratificação por regime especial de trabalho;
- IV. gratificação de serviço operacional especializado.

#### Subseção I Gratificação de Risco à Vida

Art. 66. Ao servidor público titular do cargo de guarda municipal deverá ser atribuída Gratificação de Risco à Vida, na forma do artigo 6º, inciso V da Lei Municipal nº 8.769 no percentual de cem por cento sobre o vencimento base do servidor.

#### Subseção II Gratificação de Serviço Operacional Especializado

Art. 67. O Chefe do Poder Executivo Municipal fica autorizado, mediante expedição de Decreto Municipal, a regulamentar o pagamento a título de Gratificação de Serviço Operacional Especializado aos grupamentos especializados, inspetorias especiais, demais serviços especializados correlatos e grupamento da banda de música.

Art. 68. A Gratificação de Serviço Operacional Especializado será calculada no mínimo de quarenta por cento sobre o vencimento base em que está enquadrado o servidor, ocupante do cargo de guarda municipal no desempenho de suas funções, não podendo existir diferença na fixação de percentuais, quando concedida a mais de um servidor, na mesma especialidade.

Seção III  
Dos Adicionais

Art. 69. Aos servidores públicos titulares de cargo de guarda municipal serão concedidos os adicionais previstos no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, por esta Lei e demais Estatutos e Regimentos legais dos servidores, quando se vincularem a tais legislações.

Seção IV  
Dos Auxílios

Subseção I  
Do Auxílio Funeral

Art. 70. O beneficiário legal do guarda municipal previsto no art. 7º da Lei nº 8.466, de 30 de novembro de 2005, terá direito ao pagamento de auxílio funeral, instituído pelo artigo 6º, inciso VII da Lei n. 8.769/2010, na ordem de cem por cento sobre o valor da última remuneração, quando o óbito ocorrer no efetivo exercício de suas funções, observada a proporcionalidade do art. 28, §1º da Lei nº 8.466/2005.

Subseção II  
Do Auxílio Deslocamento

Art. 71. Fica instituído o pagamento do auxílio deslocamento na ordem de cem por cento, sobre o valor do vencimento inicial da carreira do guarda municipal em efetivo exercício de suas funções quando o deslocamento for igual ou superior a quinze dias, e não ultrapassar trinta dias, nas ilhas pertencentes ao município ou fora da sede da municipalidade, não se enquadrando os postos de serviços ordinários definidos em regulamento.

CAPÍTULO XI  
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Seção I  
Da Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 72. A Avaliação de Desempenho Funcional de pessoal é um sistema de aferição do desempenho do servidor e será utilizado para fins de aprovação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

- I. o processo de avaliação de desempenho funcional;
- II. os programas de qualificação profissional;
- III. as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingir seus objetivos.

- §1º. A Avaliação de Desempenho Funcional poderá ser utilizada para:
- I. aprovação em estágio probatório;
  - II. acompanhamento gerencial;
  - III. desenvolvimento na carreira;
  - IV. programas de capacitação.

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

- I. legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- II. conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
- III. direito de manifestação às instâncias recursais.

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

- I. trabalho em equipe;
- II. orientação para resultados;
- III. comunicação formal;
- IV. colaboração na competência do órgão ou setores em que não esteja lotado.
- V. produtividade, valorada mediante a Execução das funções específicas estabelecidas pela Chefia e ou pelo Comandante Geral.
- VI. responsabilidade, valorada mediante:
  - a. pontualidade no cumprimento de metas e dos prazos na execução dos trabalhos;
  - b. assiduidade, disciplina e dedicação ao trabalho.

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

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

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

§7º. O recurso será apresentado perante a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, que após manifestação, encaminhará o processo avaliatório ao Inspetor Geral da Guarda Municipal, que poderá:

- I. retratar-se, emitindo nova decisão;
- II. indeferir o recurso por ausência dos requisitos enumerados no caput;

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

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

CAPÍTULO XII  
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 73. O Inspetor Geral da Guarda Municipal designará Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, constituída por cinco membros, dos quais, dois membros serão indicados pelas entidades representativas da categoria da Guarda municipal de Belém, com as seguintes atribuições:

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

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

Art. 74. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional pelos servidores públicos verificar-se-á a cada dois anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados nesta Lei, vedado a recondução de mais de dois terços de seus membros.

CAPÍTULO XIII  
DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 75. Novos cargos públicos poderão ser incorporados aos Grupos Funcionais do Quadro de Pessoal da guarda municipal de Belém, observadas as disposições deste Capítulo.

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

Art. 76. A guarda municipal quando da realização do estudo anual de sua lotação, poderá propor a criação ou extinção de cargos públicos.

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

- I. denominação e códigos dos cargos públicos;
- II. descrição sumária de suas funções;
- III. especificações do cargo, como requisitos de escolaridade, jornada de trabalho e iniciativa e complexidade do cargo;
- IV. justificativa de sua criação;
- V. quantitativo dos cargos públicos, com número de vagas existentes e lotadas, quando for o caso, com qual pretenso aumento ou diminuição;
- VI. nível de vencimento base dos cargos públicos.

Art. 77. Cabe à Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão analisar tecnicamente a proposta de criação e ou extinção de cargos, verificando, ainda, a disponibilidade orçamentária e atendimento aos preceitos legais aplicáveis, submetendo ao Chefe do Poder Executivo para deliberação.

CAPÍTULO XIV  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 78. Os efeitos financeiros do enquadramento dos servidores no Plano de Cargos e Salários instituído na presente Lei proceder-se-á de forma gradual, em três exercícios financeiros, a contar de 2014, sendo trinta por cento no primeiro exercício, trinta por cento no segundo exercício e quarenta por cento no último exercício financeiro, perfazendo então cem por cento.

§1º. O enquadramento observará a tabela de vencimento base instituída no Anexo III da presente lei, a vigorar a partir de Janeiro de 2014.

§2º. O vencimento-base será atualizado monetariamente nos mesmos índices aplicados para o reajuste geral dos servidores públicos do Município de Belém.

§3º. Em observância ao equilíbrio financeiro, o primeiro interstício para a progressão funcional iniciar-se-á após o período estabelecido no caput deste artigo.

§4º. Os efeitos financeiros poderão ser antecipados de acordo com a disponibilidade orçamentária no exercício em que devam ocorrer.

Art. 79. Aos servidores do cargo de guarda municipal admitidos até a data de vigência desta Lei, no primeiro processo de avaliação para o processo de progressão e promoção observar-se-á o interstício de dois e três anos, respectivamente.

Parágrafo único. Os demais processos de progressão funcional e promoção observarão o lapso temporal e demais requisitos na forma disposta nos arts. 38 e 44 da presente Lei.

Art. 80. Ficam extintos os cargos de provimento em comissão destinados à estrutura da guarda municipal de Belém criados mediante o Decreto Municipal nº 23.115 de 16 de Agosto de 1991 e Lei nº 7.577, de 16 de Janeiro de 1992, sendo criados os seguintes cargos de provimento em comissão:

- a) vinte e dois cargos código PMB-DAS-202.5 para a função de Subinspetor de Grupamento;
- b) doze cargos código PMB-DAS 202.5 para a função de Assessor Superior;
- c) quinze cargos código PMB-DAS-202.6 para a função de Inspetor de Grupamento;
- d) dois cargos código PMB-DAS 202.6 para a função Assessor Superior;
- e) três cargos código PMB-DAS-201.7 para a função de Inspetor Chefe de Divisão;
- f) um cargo código PMB-DAS-201.7, para a função de Chefe de Gabinete;
- g) cinco cargos código PMB-DAS-202.7 para a função de Assessor Superior;
- h) um cargo código PMB-DAS-201.9 para a função de Subinspetor Geral
- i) um cargo código PMB-DAS-201.10, para a função de Inspetor Geral.

Art. 81. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I ao IV:

- I. Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo;
- II. Anexo II – Cargos de Provimento em Comissão;
- III. Anexo III – Da Carreira e Evolução Funcional.
- IV. Anexo IV – Atribuições dos Cargos e Funções da Carreira da guarda municipal de Belém.

Art. 82. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e observarão os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal/LRF e a capacidade orçamentária do Município de Belém.

Art. 83. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, iniciando seus efeitos em 01 de janeiro de 2014, revogando-se a Lei n. 8.957 de 31 de outubro de 2012 e as disposições em contrário.

PALÁCIO ANTONIO LEMOS, 27 DE DEZEMBRO DE 2013

**ZENALDO RODRIGUES COUTINHO JÚNIOR**  
Prefeito Municipal de Belém

**ANEXO I – CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**  
**Quadro I – Grupo Funcional da Guarda Municipal**  
**(ensino médio completo)**

CARGOS	QTDE. VAGAS	VENCIMENTO INICIAL R\$
Guarda Municipal	2.000	722,90

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de Janeiro de 2014, já contemplada a previsão de reajuste anual. Para efeito de vencimento básico deverá ser considerado o vencimento acrescido do adicional de escolaridade de 60% (sessenta por cento).

**ANEXO II – CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**  
**Quadro I - Grupo Funcional de Direção Superior da Guarda Municipal**

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. CARGOS
Subinspetor de Grupamento	PMB-DAS-202.5	22
Inspetor de Grupamento	PMB-DAS-202.6	15
Inspetor Chefe de Divisão	PMB-DAS-201.7	3
Chefe de Gabinete	PMB-DAS-201.7	1
Subinspetor Geral	PMB-DAS-201.9	1
Inspetor Geral	PMB-DAS-201.10 (Secretário)	1

**Quadro II - Grupo Funcional de Assessoramento Superior da Guarda Municipal**

CARGOS	CÓDIGO	QTDE. CARGOS
Assessor Superior	PMB-DAS-202.7	5
Assessor Superior	PMB-DAS 202.6	2
Assessor Superior	PMB-DAS 202.5	12

**ANEXO III - CARREIRA E EVOLUÇÃO FUNCIONAL**  
**Quadro I – Carreira do Grupo Funcional da Guarda Municipal**

CLASSIFICAÇÃO - NÍVEL (Progressão Funcional)	CLASSIFICAÇÃO - NÍVEL (Progressão Funcional)										
	A=3%	B=6%	C=9%	D=12%	E=15%	F=18%	G=21%	H=24%	I=27%	J=30%	
REQUISITOS EXIGIDOS PARA CARREIRA E PROMOÇÃO FUNCIONAL	GM-01: Ensino Médio e Curso de Formação	744,58	766,27	787,96	809,64	831,33	853,02	874,70	896,39	918,08	939,77
	GM-02: Ensino Médio e Curso de Formação para Promoção 120 Horas	819,04	842,90	866,75	890,61	914,46	938,32	962,17	986,03	1.009,89	1.033,74
	GM-03: Ensino Médio e Curso de Formação para Promoção 120 Horas	893,50	919,52	945,55	971,57	997,60	1.023,62	1.049,65	1.075,67	1.101,69	1.127,72
	GM-04: Ensino Médio e Curso de Formação para Promoção 180 Horas	967,96	996,15	1.024,34	1.052,54	1.080,73	1.108,92	1.137,35	1.165,31	1.193,50	1.221,70
	GM-05: Ensino Médio e Curso de Formação para Promoção 240 Horas	1.042,42	1.072,78	1.103,46	1.133,50	1.163,86	1.194,23	1.224,59	1.254,95	1.285,31	1.315,67
CARREIRA	VENCIMENTO INICIAL	722,90									
	CLASSIFICAÇÃO CLASSE ( % )	I	0%	II	10%	III	20%	IV	30%	V	40%

Nota: Tabela de vencimento a vigorar a partir de Janeiro de 2014, já contemplada a previsão de reajuste anual. Para efeito de vencimento básico deverá ser considerado o vencimento acrescido do adicional de escolaridade de 60% (sessenta por cento).