



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA  
AFRO-BRASILEIRA – UNILAB  
DIRETORIA DE EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA – DEAAD  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPPG  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL – GPM**

**ELIAS DUTRA GOMES  
ÉLINA PATRÍCIA ALVES DA SILVA  
FRANCISCA FLÁVIA ALVES DE OLIVEIRA  
MARCUS AURÉLIO ROCHA FELIX**

**ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA GUARDA MUNICIPAL DE  
FORTALEZA: ANÁLISE DO CUSTO/BENEFÍCIO**

**REDENÇÃO  
2016**

ELIAS DUTRA GOMES  
ÉLINA PATRÍCIA ALVES DA SILVA  
FRANCISCA FLÁVIA ALVES DE OLIVEIRA  
MARCUS AURÉLIO ROCHA FELIX

ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA GUARDA MUNICIPAL DE  
FORTALEZA: ANÁLISE DO CUSTO/BENEFÍCIO

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB, como requisito para obtenção do grau de Especialista.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Roberto Xavier

REDENÇÃO

2016

**Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira  
Direção de Sistema Integrado de Bibliotecas da Unilab (DSIBIUNI)  
Biblioteca Setorial Campus Liberdade  
Catalogação na fonte**

**Bibliotecário: Gleydson Rodrigues Santos – CRB-3 / 1219**

---

A185

Admissão de pessoas com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza: análise do custo/benefício. / Elias Dutra Gomes et al. Redenção, 2016.

56 f.; 30 cm.

Monografiado curso de Especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira – UNILAB.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Roberto Xavier  
Inclui Referências.

1. Deficientes no serviço público – Brasil. I. Silva, Élina Patrícia Alves da. II. Oliveira, Francisca Flávia Alves de. III. Felix, Marcus Aurélio Rocha. IV. Título

CDD 362.404840981

---

ELIAS DUTRA GOMES  
ÉLINA PATRÍCIA ALVES DA SILVA  
FRANCISCA FLÁVIA ALVES DE OLIVEIRA  
MARCUS AURÉLIO ROCHA FELIX

ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA GUARDA MUNICIPAL DE  
FORTALEZA: ANÁLISE DO CUSTO/BENEFÍCIO

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista.

Aprovação em: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Banca examinadora:  
Professor Doutor Antônio Roberto Xavier (Orientador)  
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

---

Professora Doutora Rosalina Semedo de Andrade Tavares (Examinadora)  
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

---

Professora Doutora Maria do Rosário de Fátima Portela Cysne (Examinadora)  
Universidade da

---

Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

A verdadeira deficiência é aquela que prende o ser humano por dentro e não por fora, pois até os incapacitados de andar podem ser livres para voar.

Thais Moraes

## RESUMO

O presente trabalho objetiva pesquisar a admissão de pessoas com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza: análise do custo/benefício. Partindo da premissa de que o servidor na condição de deficiente é tão produtivo quanto um servidor não deficiente. O trabalho procura, ao longo de seu desenvolvimento, analisar a partir de dados obtidos na instituição, quem são estes servidores, qual o seu perfil, quais atividades exercem, onde estão lotados, alguns por não atuarem na atribuição fim da Guarda Municipal, sofrem redução em seus vencimentos em relação aos que atuam operacionalmente; qual o nível de satisfação destes servidores com relação à função que estão exercendo no setor em que trabalham, entre outros aspectos relevantes ao trabalho. O estudo é de natureza qualitativa e caracterizou-se como exploratório descritivo. O método utilizado foi o estudo de caso realizado em uma instituição municipal situada no espaço físico da cidade de Fortaleza no Estado do Ceará. Conclui-se, com base nas análises feitas e fontes pesquisadas, que muito embora alguns servidores com deficiência não exerçam a atribuição fim de guarda municipal, trabalhando preventivamente e/ou ostensivamente na área operacional, os mesmos possuem qualificação profissional e intelectual suficientes para exercerem atividades meio dentro da instituição, respaldado que são pela Portaria Nº 160/2012, que dá ao servidor com deficiência a preferência para que o mesmo exerça suas atividades nos setores administrativos do órgão, assim como tantos outros servidores não deficientes, sem onerar os cofres públicos. Muito pelo contrário, a admissão dos servidores com deficiência traz economia para a administração, visto que ela pagaria um valor mais elevado, como por exemplo, se fosse contratar pessoas terceirizadas, com a qualificação que os mesmos possuem, para executar as atividades administrativas por eles desenvolvidas.

**Palavras-chave:** Guarda Municipal; Pessoa com deficiência; Servidor.

## RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo investigar la admisión de las personas con discapacidad en la Guardia Municipal de Fortaleza: análisis de la relación costo / beneficio. Suponiendo que el servidor en la condición de discapacitado físico sea tan productivo como un servidor no discapacitado. La investigación trata, a lo largo de su desarrollo, de analizar a partir de datos obtenidos en la institución, quiénes son estos servidores, cuál es su perfil, que actividades ejecutan, dónde están trabajando, etc. Algunos por no actuaren en el orden de asignación de la Guardia Municipal, sufren reducción en sus salarios en comparación a los que actúan en términos operacionales; cuál es el nivel de satisfacción de estos servidores con respecto a la función que están realizando en el sector en el cual trabajan, entre otros aspectos relevantes a la labor. El estudio es de naturaleza cualitativa y se caracterizó como exploratorio y descriptivo. El método utilizado fue el estudio de caso en una institución municipal ubicada en el espacio físico de la ciudad de Fortaleza, en el estado de Ceará. Llegamos a la conclusión, en base a los análisis y las fuentes investigadas, aunque algunos servidores con discapacidad no ejecuten la asignación específica de guardia municipal, trabajando de forma preventiva y / u ostensiblemente en el área operativa, tienen habilidades profesionales e intelectuales suficientes para ejecutaren actividades medio dentro de la institución, que están respaldados por la Ordenanza N° 160/2012, que le da al servidor con discapacidad preferencia para ejercer sus actividades en los sectores administrativos de la institución, así como muchos otros servidores sin discapacidad, sin sobrecargar los fondos públicos. Por el contrario, la admisión de los servidores con discapacidad supone un ahorro para el gobierno, ya que tendría que pagar un valor más alto, por ejemplo, si se tratara de contratar a personas externalizadas, con la cualificación que los mismos poseen para realizar tareas administrativas por ellos desarrollados.

**Palabras clave:** Guardia Municipal; Las personas con discapacidad; Servidor.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Comparativo do efetivo de servidores com deficiência trabalhando no administrativo e operacional.....	30
<b>Gráfico 2</b> - Distribuição dos servidores com deficiência na guarda municipal de fortaleza.....	30
<b>Gráfico 3</b> - Distribuição dos servidores com deficiência lotados na coordenadoria de inspetorias cidadãs.....	35
<b>Gráfico 4</b> - Distribuição dos servidores com deficiência dentro da coordenadoria de inspetorias especializadas.....	37
<b>Gráfico 5</b> - Distribuição dos servidores com deficiência dentro da coordenadoria administrativo financeira.....	40



## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1 - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA.....</b>	<b>20</b>
<b>TABELA 2 - RELAÇÃO DE VAGAS ABERTAS E PREENCHIDAS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>27</b>
<b>TABELA 3 - EFETIVO DA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA COM CARGO EFETIVO EM 2015 .....</b>	<b>28</b>
<b>TABELA 4 - PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA GMF.....</b>	<b>28</b>
<b>TABELA 5 - COMPARATIVO ENTRE OS VENCIMENTOS DO SERVIDOR SEM DEFICIÊNCIA E SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>44</b>
<b>TABELA 6 - COMPARATIVO ENTRE OS VENCIMENTOS DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA OPERACIONAL E SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA ADMINISTRATIVO. ....</b>	<b>44</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AF	Acompanhamento Funcional
ASSIC	Assessoria de Informação e Conhecimento
ASSJUR	Assessoria Jurídica
CEGEA	Célula de Gestão Administrativa
CEGEF	Célula de Gestão Financeira
CEGEP	Célula de Gestão de Pessoas
CETIC	Célula de Tecnologia da Informação e Comunicação
CF	Constituição Federal
COAFI	Coordenadoria Administrativa e Financeira
COESP	Coordenadoria de Inspeção Especializada
COGERFFOR	Comitê Municipal de Gestão por Resultados e Gestão Fiscal de Fortaleza
COINSP	Coordenadoria de Inspeções Cidadãs
COPSEC	Coordenadoria de Políticas de Segurança Cidadã
CTI	Célula de Treinamento e Desenvolvimento
DEC	Dispositivo Elétrico de Controle
GDESD	Gratificação Especial de Desempenho
GEP	Gratificação Especial de Patrulhamento
GMF	Guarda Municipal de Fortaleza
ICICLO	Inspetoria de Ciclopatrulhamento
INSP	Inspetoria
IOPE	Inspetoria de Operações Especiais
IPA	Inspetoria de Proteção Ambiental
IPROTUR	Inspetoria de Proteção Urbana
ISA	Inspetoria de Salvamento Aquático
ISE	Inspetoria de Segurança Escolar
LS	Logística e Serviço
ONU	Organização das Nações Unidas
PCCS	Plano de Cargos, Carreira e Salários
PCD	Pessoa com Deficiência
PGM	Procuradoria Geral do Município
PMF	Prefeitura Municipal de Fortaleza

PRONASCI	Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania
SEDH	Secretaria Especial de Direitos Humanos
SEFIN	Secretaria Municipal de Finanças
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SER I	Secretaria Executiva Regional I
SGA	Sistema de Gerenciamento de Almoxarifado
SGF	Sistema de Gerenciamento de Frota
SESEC	Secretaria de Segurança Cidadã
TI	Tecnologia da Informação
UNIOP	Unidade Operacional
UNIP	Unidade de Pessoal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>2 A ORIGEM DA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA E SUA EVOLUÇÃO AO LONGO DO TEMPO: UM BREVE HISTÓRICO</b> .....	16
<b>2.1 A estrutura organizacional e administrativa da Guarda Municipal de Fortaleza</b> ....	19
2.2.1 <i>Gabinete</i> .....	20
2.2.2 <i>A Assessoria de planejamento e desenvolvimento institucional</i> .....	21
2.2.3 <i>Assessoria jurídica</i> .....	21
2.2.4 <i>Assessoria de informação e conhecimento</i> .....	21
2.2.5 <i>Coordenadoria das inspetorias cidadãos</i> .....	22
2.2.6 <i>Coordenadoria de inspetorias especializada</i> .....	22
2.2.7 <i>Armaria</i> .....	23
2.2.8 <i>Coordenadoria administrativa e financeira</i> .....	23
2.2.9 <i>Célula de tecnologia da informação e comunicação</i> .....	23
<b>3 A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA</b> .....	27
3.1 Os servidores com deficiências na Guarda Municipal de Fortaleza.....	27
3.2 Perfil das pessoas com deficiência na GMF .....	28
3.3 A distribuição do efetivo de servidores com deficiência.....	29
<b>4 AS ATRIBUIÇÕES DOS GUARDAS, SUBINSPETORES E INSPETORES</b> .....	32
4.1 As atividades exercidas pelos servidores com deficiência .....	34
4.2 A composição da Coordenadoria de Inspeorias Cidadãs .....	34
4.3 A composição da Coordenadoria de Inspeorias Especializadas.....	35
4.3.1 <i>Inspetoria de Segurança Escolar</i> .....	35
4.3.2. <i>Inspetoria de Salvamento Aquático</i> .....	35
4.3.3. <i>Inspetoria de Proteção Urbana</i> .....	35
4.3.4 <i>Inspetoria de Proteção Ambiental</i> .....	36
4.3.5 <i>Inspetoria de Ciclopatrulhamento</i> .....	36
4.4 A composição da Coordenadoria Administrativo e Financeira.....	38
4.4.1 <i>Célula de Gestão Administrativa</i> .....	38
4.4.2.1 <i>Serviço de Protocolo</i> .....	38
4.4.2.2 <i>Serviço de Transporte</i> .....	38

4.4.2.3 Serviço de Patrimônio .....	39
4.4.2.4 Serviço de Compras.....	39
4.4.2 Célula de Gestão Financeira.....	39
<b>5 O CUSTO E O BENEFÍCIO NA ADMISSÃO DE UM SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>41</b>
5.1.1 Custos com Pessoal .....	41
5.2 O plano de cargos, carreira e salários .....	42
5.2.1 As promoções e progressões.....	43
5.2.2 O custo do guarda com deficiência x guarda sem deficiência .....	43
5.3 Os benefícios em ter o guarda com deficiência.....	44
5.3.1 A qualificação profissional.....	44
5.3.2 Desembolso financeiro .....	45
5.3.3 O conhecimento intelectual .....	45
5.3.4 O atendimento à Constituição Federal .....	45
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>49</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES DA GMF COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXO A – ORAGANOGRAMA GMF .....</b>	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Um dos questionamentos mais ouvidos quando o assunto é segurança pública municipal, é que contribuição uma pessoa com deficiência dará para o fortalecimento do órgão Guarda Municipal, no atual contexto da evolução da polícia cidadã.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, determinou-se que em todos os concursos públicos houvesse vagas para pessoas com deficiência. Neste mesmo ano, o município de Fortaleza realizou seu primeiro concurso público com provimento para 500 guardas municipais. Em 2002, cumpriu o que determina a Carta Magna e, em novo concurso, destinou vagas às pessoas com deficiência, o que repetiu nos concursos realizados nos anos de 2006 e 2013.

Este assunto, desde então, tem sido motivo de discussões entre servidores, curiosos e gestores, preocupados com as atribuições dos cargos, os custos, os benefícios e tudo que envolve a admissão dos servidores com deficiência na estrutura organizacional da Guarda Municipal de Fortaleza.

Dáí o problema abordado neste trabalho, que procuramos responder: As pessoas com deficiência, em função de suas limitações, trazem mais benefícios ou malefícios ao andamento das atividades meio e fim, atribuídas ao Guarda Municipal de Fortaleza?

Busca-se ao longo deste estudo, que tem como objetivo geral: estudar o processo de admissão de pessoas com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza, com foco na análise do custo/benefício e como objetivos específicos, pesquisar as principais atribuições da Guarda Municipal de Fortaleza; identificar o local onde está inserido o servidor com deficiência dentro da instituição; analisar as principais atividades exercidas pelos guardas com deficiência; avaliar se o custo para manter um servidor com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza equivale ao mesmo de um servidor não deficiente, responder a estes questionamentos.

Para tanto, procura-se definir com clareza e realisticamente os resultados esperados, abordando diretamente as questões a que se referem, sistematizando os objetivos propostos, sem, no entanto, restringir-se às atividades necessárias para atingi-los, mas perpassa por todo o processo de idealização, elaboração, execução e avaliação dessas.

Este estudo é de natureza qualitativa e caracteriza-se de forma exploratório-descritivo. Trata-se de pesquisa de cunho qualitativa por permitir deduções quanto à interpretação dos dados colhidos na realidade, dando margem para a subjetividade da análise nas interações

entre servidores com deficiência e a Administração, além da possibilidade da descrição da situação.

Convém esclarecer que foram considerados para esta classificação conceitos normalmente adotados no âmbito da pesquisa científica. Assim, entende-se como exploratório o estudo que visa proporcionar maior familiaridade com o problema a fim de torná-lo explícito ou construir hipóteses; e descritivo aquele que apresenta as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis; envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como pesquisa bibliográfica e observação participante, bem como o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e/ou exemplos que estimulem a compreensão. Assume, em geral, as formas de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

Com base no conteúdo exposto acima, esta pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, pois aborda de forma teórica o assunto e faz referência a bibliografias já publicadas com a finalidade de encontrar meios para definir e resolver problemas não somente conhecidos como também explorar novas áreas.

Os dados de referência foram obtidos a partir das frequências dos servidores com deficiência no mês de outubro de 2015, cuja coleta possibilitou o levantamento de informações como a quantidade de servidores por setores entre outras necessárias para este trabalho.

O universo da pesquisa de campo envolveu 100% (cem por cento) dos servidores com deficiência que ingressaram na Guarda Municipal via concurso público. Suas respostas a um questionário estruturado possibilitaram analisar o entendimento e a percepção dos mesmos quanto ao custo/benefício no referido órgão.

O trabalho está dividido em quatro capítulos: o primeiro aborda as atribuições da Guarda Municipal, sua estrutura organizacional e sua evolução ao longo do tempo. O segundo capítulo aborda o ingresso das pessoas com deficiência na GMF, perfil desses servidores, bem como sua lotação dentro do órgão, entre outros aspectos relevantes nesse sentido. O terceiro capítulo analisa as atividades desenvolvidas pelos servidores com deficiência. Por fim, o quarto capítulo analisa a relação custo/benefício da admissão desse servidor com deficiência para a Guarda Municipal de Fortaleza.

## 2 A ORIGEM DA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA E SUA EVOLUÇÃO AO LONGO DO TEMPO: UM BREVE HISTÓRICO

Nas últimas décadas, a questão da Segurança Pública passou a ser considerada um problema fundamental e principal desafio para o Estado de Direito no Brasil, para a União e para os estados.

A história da segurança pública brasileira, segundo De Campos (2013, p.14),

[...] nos remete a um modelo tradicional onde a atuação policial está legitimada na repressão às questões sociais e políticas e uma organização concorrente histórica das instituições policiais no âmbito da União e dos Estados.

[...]

O Sistema de Segurança Pública brasileiro ao longo da sua história relacionou-se intimamente com o tipo de administração pública vigente, carregando suas concepções, doutrinas e ideologias.

O regime militar de 1964, no Governo de Getúlio Vargas, sufocou a participação política e ampliou o poder da polícia e das forças armadas, que segundo Carvalho (2007, *apud* SOUSA e MORAIS, 2011) era justificada a partir da noção de inimigo interno inscrita na Doutrina de Segurança Nacional, desenvolvida pela Escola Superior de Guerra do Exército Brasileiro.

Em tempo de ditadura, todo o efetivo policial foi reorganizado e seu controle subordinado às forças armadas. Os policiais militares foram colocados como reservistas e forças auxiliares do exército, no intuito de facilitar o controle policial.

Conforme explica De Campos (2013) *apud* Sousa e Moraes (2011), as Guardas Civis foram extintas e seu efetivo incorporado às polícias militares, tornando-as únicas forças policiais destinadas ao patrulhamento ostensivo das cidades sob a tutela do Exército Brasileiro.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os municípios começam a se inserir nesse sistema, através da criação das Guardas Municipais, marcando a transição para um modelo de segurança pública cidadã, cuja previsão legal consta no § 8º do art. 144 dessa Constituição.

Em meio a toda essa efervescente discussão sobre as atribuições da Guarda Municipal e a necessidade de proteção dos bens municipais e do cidadão fortalezense, na época, o General Manoel Cordeiro Neto (1959-1963), então Prefeito, funda a Guarda Municipal de Fortaleza, através do Decreto Nº 1.396, de 10 de julho de 1959 e, regulamenta em 1962, através do Decreto Nº 2.286, com um efetivo inicial de cento e cinquenta servidores.



A primeira sede foi no centro de Fortaleza, no espaço hoje conhecido como Parque das Crianças. Seu primeiro comandante foi o Inspetor Edmundo Maciel de Souza, que comandou de 1959 a 1963. Criada com as finalidades de defender os bens que constituam o patrimônio municipal, vigiar logradouros, praças e jardins públicos, além de fiscalizar os transportes coletivos sob a orientação e direção do departamento competente.

No ano de 1968, o então prefeito engenheiro José Walter Cavalcante (1967-1971), extinguiu a Guarda Municipal de Fortaleza, por meio da Lei Nº 3.557 de 2 de julho, e criou o Departamento de Vigilância Municipal com as mesmas atribuições.

No ano de 1985, na gestão do prefeito José Maria de Barros Pinho (1985-1986), a Lei Nº 6.038 de 05 de dezembro extinguiu o Departamento de Vigilância e cria a Guarda Civil de Fortaleza. Nessa época, a corporação foi dividida em: núcleo de guardas masculinos, núcleo de guardas femininos e Departamento de Assuntos Administrativos.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 144, determina:

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio [...]

[...]

§ 8º - Os Municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei. (CF, Art. 144, § 8)

No período de 1986 a 1989, a prefeita de Fortaleza Maria Luiza Fontenelle, pelo Decreto Nº 8.031 de 31 de julho de 1989, modificou a finalidade e a estrutura organizacional da Guarda Municipal de Fortaleza, criando os cargos de diretor geral, diretor adjunto e novos setores como: a Unidade de Comando Operacional (Uniop), Unidade Administrativa e Financeira, dentre outros departamentos, que passaram a ser subordinados à Secretaria de Administração do Município.

No ano 2000, na gestão do Prefeito Juraci Vieira de Magalhães (1997-2004) a instituição foi reorganizada e passou a fazer parte do Plano Nacional de Segurança Pública, o que oportunizou a elaboração e aprovação de convênios junto ao Governo Federal.

Na gestão da Prefeita Luizianne de Oliveira Lins (2005-2012) foi aprovada a Lei Complementar Nº 038, de 10 de julho de 2007, que estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Salário (PCCS), atendendo a reivindicações antigas dos servidores da GMF.

Com a eleição do atual prefeito, Roberto Claudio Rodrigues no ano de 2012, a Prefeitura Municipal de Fortaleza passou por uma nova organização administrativa, através da Lei Complementar Nº 137, de 08 de janeiro de 2013 e da Lei Complementar Nº 145/2013, de

04 de abril de 2013.

Esta organização gerou a fusão e a criação de novos órgãos ou entidades, o que demandou a realocação ou redistribuição de cargos em comissão, partindo do princípio que o quantitativo de colaboradores da Prefeitura de Fortaleza não seria alterado.

A Lei Complementar Nº 137/2013 também criou a Secretaria Municipal de Segurança Cidadã (SESEC) com o objetivo de estabelecer as políticas, diretrizes e programas de segurança cidadã. Cabe a esta secretaria e às coordenadorias a ele vinculadas, executar as políticas públicas de interesse da pasta, coordenando e gerenciando a integração com as políticas sociais do Município que, direta ou indiretamente, interfiram nos assuntos de segurança cidadã da cidade.

Diante da complexidade da estrutura do Poder Executivo Municipal e da necessidade de Estruturá-lo para que funcione de forma eficiente e permanente, garantindo a integração entre os órgãos, o controle dos recursos humanos e financeiros e a melhoria do desempenho do Município a Prefeitura Municipal realizou uma reforma administrativa no início de 2013, que culminou com a reestruturação de todos os órgãos ou entidades da PMF, com exceção das empresas públicas e sociedades de economia mista.

[...]

O presente documento trata da organização administrativa dos órgãos e entidades que compõem a Administração Direta e Indireta da Prefeitura Municipal de Fortaleza, apresentando um conjunto de orientações técnicas aplicadas ao processo de modelagem das estruturas organizacionais e os resultados alcançados com este trabalho. (FORTALEZA, 2014, p.4)

No ano de 2014 foi aprovado, através da Lei Nº 13.022, de 8 de agosto de 2014, o Estatuto Geral das Guardas Municipais, o que acrescentou novas atribuições, conforme os artigos que se seguem:

Art. 5º São competências específicas das guardas municipais, respeitadas as competências dos órgãos federais e estaduais:

[...]

VI - exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas, nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou municipal;

Art. 15. Os cargos em comissão das guardas municipais deverão ser providos por membros efetivos do quadro de carreira do órgão ou entidade.

§ 1º Nos primeiros 4 (quatro) anos de funcionamento, a guarda municipal poderá ser dirigida por profissional estranho a seus quadros, preferencialmente com experiência ou formação na área de segurança ou defesa social, atendido o disposto no caput

§ 2º Para ocupação dos cargos em todos os níveis da carreira da guarda municipal, deverá ser observado o percentual mínimo para o sexo feminino, definido em lei municipal.

Art. 16. Aos guardas municipais é autorizado o porte de arma de fogo, conforme previsto em lei.

Art. 17. A Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) destinará linha telefônica de número 153 e faixa exclusiva de frequência de rádio aos Municípios

que possuam guarda municipal.

[...]

Art. 20. É reconhecida a representatividade das guardas municipais no Conselho Nacional de Segurança Pública, no Conselho Nacional das Guardas Municipais e, no interesse dos Municípios, no Conselho Nacional de Secretários e Gestores Municipais de Segurança Pública.

Com a aprovação do Estatuto, a contribuição que a Guarda Municipal de Fortaleza proporcionará aos cidadãos fortalezenses irá muito além de apenas proteger prédios, praças, logradouros, órgãos públicos, entre outros. Avança para ser também agente de segurança pública preventiva e ostensivamente, quando a Lei em seu artigo 16, autoriza ao guarda municipal o porte de arma de fogo.

## 2.1 A estrutura organizacional e administrativa da Guarda Municipal de Fortaleza

A Lei Complementar Nº 137, de 08 de Janeiro de 2013, e a Lei Complementar Nº 145, de 04 de abril de 2013, promoveram a organização administrativa da Prefeitura Municipal de Fortaleza (PMF) e ainda ajustaram o Manual de Estrutura da Reforma Administrativa, que cita:

As mudanças incluíram a fusão e a criação de novos órgãos ou entidades, o que demandou a realocação ou redistribuição de 3.562 cargos em comissão, tendo em vista que o quantitativo de colaboradores da Prefeitura de Fortaleza permaneceu o mesmo.

Levando em conta as especificidades de cada pasta, a reforma traçou também um novo organograma dos órgãos, uniformizando os níveis hierárquicos da cadeia de comando em função da natureza das atividades técnicas e de assessoramento. (FORTALEZA, 2013)

O Decreto Nº 13.513, de 30 de dezembro de 2014, publicado na mesma data, dispõe sobre a nova estrutura organizacional da Guarda Municipal de Fortaleza e dá outras providências, ficando estabelecido da seguinte forma:

**Tabela 1** - Estrutura organizacional da Guarda Municipal de Fortaleza

GABINETE

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

ASSESSORIA JURÍDICA

ASSESSORIA DE INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO

COORDENADORIA DAS INSPETORIAS CIDADÃS

Inspetoria Cidadã I

Inspetoria Cidadã II

Inspetoria Cidadã III

Inspetoria Cidadã IV

Inspetoria Cidadã V

Inspetoria Cidadã VI

Inspetoria Cidadã VII

Inspetoria dos Terminais

**COORDENADORIA DE INSPETORIAS ESPECIALIZADAS**

Inspetoria de Operações Especiais

Inspetoria de Proteção Urbana

Inspetoria de Proteção Ambiental

Inspetoria de Salvamento Aquático

Inspetoria de Segurança Escolar

Inspetoria de Ciclopatrulhamento

**ARMARIA****COORDENADORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA**

Célula de Gestão de Pessoas

Núcleo Biopsicossocial

Célula de Gestão Administrativa

Célula de Gestão Financeira

**CÉLULA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO****Fonte:** Adaptado do Anexo II que se refere ao Artigo 2º do Decreto Nº 13.513/2014

### 2.2.1 Gabinete

Neste setor encontram-se a Diretoria Geral, que é responsável por tomadas de decisões que levaram a instituição a um patamar que promova igualdade entre todos os componentes da instituição.

É responsável por convênios firmados entre o município e a Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), como: o reaparelhamento da Guarda Municipal; o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci); a Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), entre outros convênios municipais que visam à colaboração mútua para o crescimento da instituição.

### *2.2.2 A Assessoria de planejamento e desenvolvimento institucional*

As assessorias são responsáveis pelo gerenciamento de projetos, viabilizando seus potenciais e simplificando suas atividades. Entre as assessorias estão: Assessoria de gabinete, de imprensa; de planejamento; de capacitação de guarda e agente de defesa civil, jurídica, segurança institucional e eventos.

### *2.2.3 Assessoria jurídica*

A Assessoria Jurídica (Assjur) da Guarda Municipal de Fortaleza possui dentre outras atribuições a prestação de assistência jurídica ao Diretor Geral e ao Diretor Adjunto, norteando com entendimento jurídico as ações e decisões pretendidas pela direção, no intuito de subsidiar dentro da legalidade seus despachos emitidos.

Dentre as principais atribuições da Assjur encontram-se:

- a) Prestar assistência jurídica a Coordenadoria Administrativo-financeira, com relação a parecer jurídico, no intuito de subsidiar a processo de licitações;
- b) Emitir parecer jurídico nos assuntos e processos que lhe forem encaminhados pela Direção Geral;
- c) Exercer outras atividades correlatas estabelecidas pelo Presidente.

### *2.2.4 Assessoria de informação e conhecimento*

A Assessoria de Informação e Conhecimento (Assic), um setor recentemente criado com a Reforma Administrativa, visa subsidiar a direção da Guarda Municipal Fortaleza de informações para tomada de decisão com relação a assuntos diversos. Entre suas principais competências verificam-se: planejar, dirigir, controlar e executar as atividades inerentes à produção de conhecimento, visando ao Planejamento Operacional, desenvolvidas no âmbito da GMF; realizar busca e coleta de dados e, por meio de metodologia específica, transformá-los em conhecimento preciso, assessorando a Diretor da GMF no processo decisório referente à atuação operacional; planejar a atuação das Inspetorias da Guarda Municipal de Fortaleza, em cooperação com a Coordenadoria das Inspetorias Especializadas (COESP) e a Coordenadoria das Inspetorias Cidadãs (COINSP), sob a supervisão do Diretor da GMF, em especial nos eventos de grande porte; desempenhar outras atividades correlatas.

### 2.2.5 *Coordenadoria das inspetorias cidadãs*

A Coordenadoria de Inspetorias Cidadãs (Coinsp) é responsável pela cobertura de postos fixos atendidos pela GMF, como escolas, prédios públicos, praças entre outros. Uma de suas principais atribuições é o emprego diuturno e sistemático do conjunto de medidas técnicas, visando à proteção dos bens patrimoniais, serviços, instalações, bem como a garantia da cidadania aos munícipes.

Para que tivesse uma melhor visão do todo, Fortaleza foi dividida em setores. Desta forma criaram-se oito inspetorias. Cobrindo cada uma determinadas áreas da cidade, facilitando assim a melhor distribuição dos servidores e maior agilidade no atendimento as demandas existentes. São elas:

- a) Inspetoria Cidadã I
- b) Inspetoria Cidadã II
- c) Inspetoria Cidadã III
- d) Inspetoria Cidadã IV
- e) Inspetoria Cidadã V
- f) Inspetoria Cidadã VI
- g) Inspetoria Cidadã VII
- h) Inspetoria dos Terminais

### 2.2.6 *Coordenadoria de inspetorias especializada*

A Coordenadoria de Inspetorias Especializadas (Coesp) tem como principais atribuições coordenar a gestão administrativa das Inspetorias Especializadas da Guarda Municipal de Fortaleza; organizar, coordenar, controlar, fiscalizar e acompanhar os serviços e as missões executados pelas Inspetorias. Apresenta em sua estrutura operacional sete inspetorias Cidadãs, cuja atribuição é o emprego diuturno e sistemático do conjunto de medidas técnicas, visando à prevenção e proteção dos bens patrimoniais: postos de saúde, praças, hospitais, mercados públicos, centros sociais urbanos, Instituto Municipal de Desenvolvimento de Recursos Humanos, Caps, Jardim Japonês, Câmara Municipal de Fortaleza, bem como a garantia da cidadania dos munícipes.

Estão subordinadas a Coesp:

- a) Inspetoria de Operações Especiais
- b) Inspetoria de Proteção Urbana

- c) Inspetoria de Proteção Ambiental
- d) Inspetoria de Salvamento Aquático
- e) Inspetoria de Segurança Escolar
- f) Inspetoria de Ciclopatrulhamento

### *2.2.7 Armaria*

A Armaria tem como missão realizar a guarda, fiscalização, instrução, manutenção e treinamento dos operadores das Pistolas Taser não letal (Dispositivo Elétrico de Controle - DEC); a fiscalização dos equipamentos distribuídos entre os servidores da Coordenadoria das inspetorias cidadãs e Coordenadoria de Inspetorias Especializadas. A Armaria realiza treinamento continuado dos servidores que fazem o uso do DEC, possibilitando assim um melhor trabalho prestado à população. O seu equipamento principal são as Pistolas Taser.

### *2.2.8 Coordenadoria administrativa e financeira*

A Coordenadoria Administrativa e Financeiro (Coafi) é responsável pela coordenação de todos os departamentos, desde a logística até a execução de contratos e convênios firmados pela GMF. Estão subordinados à Coafi os seguintes setores: Contratos e Convênios, Suprimento e Patrimônio, Célula de Treinamento e Desenvolvimento (CTI), Unidade de Pessoal (Unip), Acompanhamento Funcional e Serviço Social (AF), Logística e Serviço (LS), Financeiro, Prestação de contas, Protocolo, Licitação e Contratos e Informática.

### *2.2.9 Célula de tecnologia da informação e comunicação*

Uma instituição como a GMF, na era da informação em tempo real, não existiria sem a tecnologia para guiá-la nas boas práticas de administrar.

Quando a administração diz respeito à segurança pública, então, a tecnologia passa ser ainda mais necessária, para otimizar processos e ações que dependem de respostas rápidas e precisas.

Dentre muitas atribuições citam-se as principais:

- a) Planejar as aquisições de equipamentos em tecnologia da informação, identificando e avaliando a viabilidade e o impacto de novas tecnologias e soluções;

- b) Garantir a segurança, integridade e disponibilidade de dados de interesse da Guarda Municipal de Fortaleza;
- c) Atuar como suporte tecnológico de informação, buscando a modernização administrativa, através dos recursos tecnológicos de informática;
- d) Gerenciar os serviços de manutenção preventiva e corretiva dos computadores, periféricos e dos sistemas de infraestrutura para funcionamento dos equipamentos e sistemas de tecnologia da informação no âmbito da GMF.



### 3 A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA

A condição de pessoa com deficiência, desde os primórdios do mundo, foi repleta de discriminação e associada a castigo divino. Prova disto é que em alguns trechos do livro sagrado para os cristãos, norteador de milhões de pessoas - a Bíblia. Nela o deficiente é tratado com desprezo pelo próprio Deus dos Hebreus.

Falou mais o Senhor a Moisés, dizendo:

Fala a Arão, dizendo: Ninguém da tua descendência, nas suas gerações, em que houver algum defeito, se chegará a oferecer o pão do seu Deus.

Pois nenhum homem em quem houver alguma deformidade se chegará; como homem cego, ou coxo, ou de nariz chato, ou de membros demasiadamente compridos, ou homem que tiver quebrado o pé, ou a mão quebrada, ou corcunda, ou anão, ou que tiver defeito no olho, ou sarna, ou impigem, ou que tiver testículo mutilado. (BÍBLIA, Levítico, 21, 6-20)

No velho testamento era enraizada na mente das pessoas a cultura de que possuir algum tipo de deficiência relacionava-se ao pecado dos pais. Percebia-se que o conceito de deficiência estava atrelado ao pecado cometido e não à genética. Não se sabia que a condição humana de estar sujeito à má formação do embrião no ventre da mulher poderia ser fruto de desnutrição da mãe ou do grau de parentesco muito próximo, uma vez que era comum o casamento entre familiares para a “perpetuação” do parentesco.

No novo testamento, este preconceito ainda era muito forte, mas Cristo começava a manifestar que a deficiência não estava no pecado cometido pelo homem. Quando Jesus viu um cego de nascença e ouviu de seus discípulos a pergunta: “Rabi, quem pecou, este ou seus pais, para que nascesse cego?” Jesus respondeu: “Nem ele pecou nem seus pais” (BÍBLIA, João, 9, 2-3).

Sem querer entrar no âmbito da religião, até porque não é objeto deste trabalho, hoje a ciência prova que a deficiência é consequência de vários fatores, dentre eles: o genético, as guerras, acidentes automobilísticos, motivos mais concretos que a crença no castigo divino.

A imagem que muitos deficientes carregavam de deformação de seus corpos e mentes, no passado, denunciava sua condição humana. Crianças, quando não eram eliminadas, eram abandonadas à própria sorte em lugares considerados sagrados. Outras, com menor sorte, eram colocadas a mendigar para poder sobreviver.

O surgimento do cristianismo no Império Romano, segundo Fernandes, Schlesener, Mosquera apud Gugel (2007), teve como doutrina a caridade e o amor para com os indivíduos. Dessa maneira, a Igreja combateu, dentre outras práticas, a eliminação dos filhos

nascidos com deficiência.

Somente a partir da idade moderna surgiram novas ideias e transformações pelo humanismo. A grande população de pobres e indivíduos com deficiência se reuniu para mendigar, como relatam Fernandes, Schlesener, Mosquera (2011, p.136).

Mas nesse panorama caótico, os hospitais que mais pareciam prisões sem qualquer tipo de tratamento especializado, iniciaram o desenvolvimento no atendimento às indivíduos com deficiências, com assistência especializada em ortopedia para os mutilados das guerras, que como sempre influenciaram muitos períodos, e para indivíduos cegos e surdos.

É importante ressaltar que, a partir da Revolução Industrial iniciada no século XVIII e caracterizada pela passagem da manufatura à indústria mecânica, a questão da habilitação e da reabilitação da pessoa com deficiência para o trabalho ganhou força. [...]

O trabalho, muitas vezes em condições precárias, começou a ocasionar acidentes mutiladores e também doenças profissionais. Assim, tornou-se necessário a criação do Direito de Trabalho e de um sistema de seguridade social mais eficiente.

Segundo Bordignon (2010, p.2), no ano de 1981, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou que seria aquele ano “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência”. O objetivo era chamar a atenção para a necessidade de criação de planos de ação para enfatizar a igualdade de oportunidades, direito à prevenção e reabilitação das pessoas com deficiências.

Até esse episódio da história, as pessoas com deficiência, se não estavam em casa, sob proteção de seus familiares, estavam principalmente em cooperativas de trabalho e/ou oficinas protegidas. As oficinas protegidas são locais, onde a pessoa com deficiência realiza uma atividade de trabalho, geralmente repetitiva, ocupando seu tempo. Esses foram os primeiros locais que possibilitaram as PCD um espaço de produção do trabalho. Com o passar dos anos, mais precisamente no final da década de 90, com as diretrizes legais da educação e do trabalho para as PCD, houve a necessidade de se adaptar esses espaços protegidos, para locais onde o foco não era a institucionalização e sim o aprendizado do trabalho criativo e prazeroso.

A Declaração dos Direitos Humanos é clara quanto ao direito ao trabalho por todas as pessoas, porém, na prática as coisas não acontecem com tanta rapidez, principalmente nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil.

Visando garantir o direito da Pessoa com Deficiência ao mercado de trabalho, a Constituição de 1988, em seu artigo 37, VIII, reserva um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e define os critérios de sua admissão. Em 1990, foi aprovada a Lei Nº 8.122 de 11 de novembro de 1990 que determina que até vinte por cento das vagas dos concursos públicos seja destinada a pessoas com deficiência.

No dia 24 de julho de 1991, a Lei Nº 8.213, mais conhecida como Lei das Cotas, as empresas privadas com 100 funcionários ou mais se tornam obrigadas a garantir vagas em seu

quadro funcional para pessoas com deficiência. As cotas variam de 2% a 5% dos postos de trabalho (de 100 até 200 funcionários, 2%; de 201 até 500 funcionários, 3%; de 501 até 1.000 funcionários, 4% e de 1001 funcionários em diante, 5%).

A mudança de mentalidade da sociedade internacional deu impulso ao governo brasileiro, para que também mudasse a forma de ver as PCDs no Brasil. O governo começou então a elaborar políticas públicas, visando à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, equiparando-as em condições psicológicas, políticas, medida extensiva a todos os Estados e Município da Federação.

Não demorou muito para que este público, antes excluído, passasse a reivindicar seus direitos estabelecidos na Constituição Federal de 1988, garantindo acesso a todos os níveis de concursos públicos, seja na área da educação, da saúde e/ou da segurança pública.

### 3.1 Os servidores com deficiências na Guarda Municipal de Fortaleza

A história da Guarda Municipal de Fortaleza divide-se em dois grandes momentos: antes da Constituição Federal de 1988, quando o ingresso no quadro efetivo da GMF era feito através de indicação política; e depois, quando o ingresso de novos servidores passou a ser feito através de concursos públicos, conforme apresentado na tabela abaixo.

**Tabela 2** - Relação de vagas abertas e preenchidas por pessoas com deficiência

Ano	Guardas	Subinspetor	Vagas abertas através de Edital para PCD's	Total Vagas	Vagas preenchidas por PCD's
Concurso 1988	500	-	-	500	-
Concurso 2002	588	147	15	750	8
Concurso 2006	528	-	27	560	24
Concurso 2013	950	-	50	1.000	8
	<b>2.566</b>	<b>147</b>	<b>92</b>	<b>2.805</b>	<b>40</b>

**Fonte:** Editais 10/2012; 35/2006; 22/2013

Vale destacar que, do total de 2.566 vagas abertas para cargos efetivos na GMF, 3,58% foram destinadas a pessoas com deficiência. Do total dos 3,58%, apenas 43,47% assumiram efetivamente o cargo.

Em recente levantamento realizado pela Coordenadoria de Políticas de Segurança Cidadã (Copsec), ligada à Secretaria de Segurança Cidadã, dos quarenta servidores com deficiências, existem apenas trinta e cinco servidores no quadro efetivo da GMF.

**Tabela 3** - Efetivo da Guarda Municipal de Fortaleza com cargo efetivo em 2015

<b>Cargo</b>	<b>Efetivo Atual</b>	<b>Servidor com deficiência</b>
Guarda Municipal	1.331	34
Subinspetor	502	1
Inspetor	222	-
Advogado	01	-
Administrador	02	-
Auxiliar de Serviços Gerais	5	-
Agente Administrativo	17	-
Motorista	2	-
<b>Total</b>	<b>2.082</b>	<b>35</b>

Fonte: Cegep/GMF (2015)

Percebe-se na tabela acima que o número de vagas abertas, através de edital para o efetivo da GMF, é maior que o número do efetivo existente atualmente. Como não é o objetivo deste trabalho abordar as razões desta discrepância, sugere-se futuros estudos investigar seus motivos e suas consequências.

### 3.2 Perfil das pessoas com deficiência na GMF

Recente levantamento realizado pela Coordenadoria de Políticas de Segurança Cidadã (Copsec) mostrou o perfil dos servidores com deficiências existentes no Órgão, destacando-se os itens mais representativos:

**Tabela 4** - Perfil dos Servidores com deficiência na GMF

<b>Tipo de Deficiência</b>	<b>Física</b>	<b>Visual</b>	<b>Auditiva</b>	
	69%	29%	2%	

<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
	86%	14%

<b>Escolaridade</b>	<b>Médio</b>	<b>Superior</b>	<b>Pós graduado</b>
	49%	34%	17%

<b>A função exercida é compatível com a deficiência</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Não respondeu</b>
	89%	9%	2%

<b>Você está feliz em seu local de trabalho</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Mais ou menos</b>	<b>Não Respondeu</b>
	74%	0	20%	6%

Fonte: Copsec (2015)

O grupo de trabalho para segurança pública voltada para Pessoas com Deficiência, inserido na Copsec, atua na busca por melhorias dos grupos vulneráveis em Fortaleza e, nada mais justo que o atendimento a pessoas em situação de vulnerabilidade social seja iniciado dentro do próprio órgão para então ser disseminado para o resto da cidade de Fortaleza.

### **3.3 A distribuição do efetivo de servidores com deficiência**

O intuito de proporcionar ao servidor com deficiência um ambiente acessível, onde o mesmo possa exercer suas atividades profissionais de forma compatível com suas capacidades físicas, fez surgir um grupo voltado para o apoio às pessoas com deficiências e/ou mobilidade reduzida dentro da própria GMF.

Reivindicou-se, então, da Diretoria Geral um posicionamento para os constantes desinteresses dos servidores descontentes com a função exercida nos postos de trabalho. Após intensa negociação entre as partes, a Diretoria Geral da GMF, emitiu a Portaria Nº 160, de 14 de agosto de 2012, que disciplina a lotação dos servidores com deficiências no órgão, nos seguintes termos:

Art. 1º - Estabelecer regras relacionadas ao expediente e lotação dos servidores com deficiência da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza.

Art. 2º - Para cumprimento da determinação prevista no artigo anterior deverão ser adotadas as seguintes medidas:

I – Os servidores com Deficiência deverão ser escalados preferencialmente em trabalhos diurnos, em locais de trabalho de melhor acessibilidade e próximo de sua residência, salvo quando requerido pelo próprio servidor deficiente, expressamente, por escrito e de forma fundamentada.

II – Os servidores deficientes que forem lotados em postos de serviços, ficarão acompanhados de no mínimo um outro servidor afim de que seja prestado o suporte necessário.

III – Os servidores deficientes preferencialmente e prioritariamente, serão lotados na sede da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza - GMF, em escala administrativa, mediante requerimento encaminhado à Diretoria Geral.

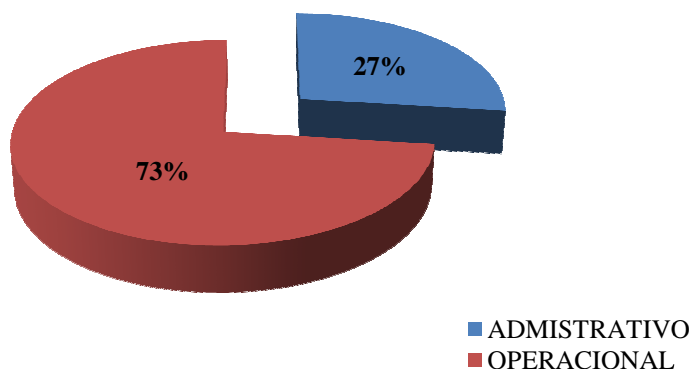
IV - Independentemente de compensação, ao servidor portador de deficiência será concedido horário especial, desde que comprovada a necessidade por junta médica oficial.

A partir desta Portaria, os servidores com deficiências passaram a ser direcionados aos setores administrativos sob orientação e parecer elaborado pelo setor de Acompanhamento Funcional do Órgão.

Com a publicação do Decreto Nº 13.513, de 30 de dezembro de 2014, que dispõe sobre a nova estrutura organizacional, adequando-a aos órgãos que integram a Administração Pública Municipal no intuito de alinhar as políticas e estratégias de ação governamental, e assim promover a eficiência na prestação dos serviços públicos, servidores antes lotados na

área administrativa passaram para o quadro operacional e vice versa, em virtude da criação de novos setores e exclusão de outros. O gráfico 1 mostra como ficou a distribuição dos servidores com deficiência dentro da nova estrutura.

**Gráfico 1** - Comparativo do efetivo de servidores com deficiência trabalhando no administrativo e operacional

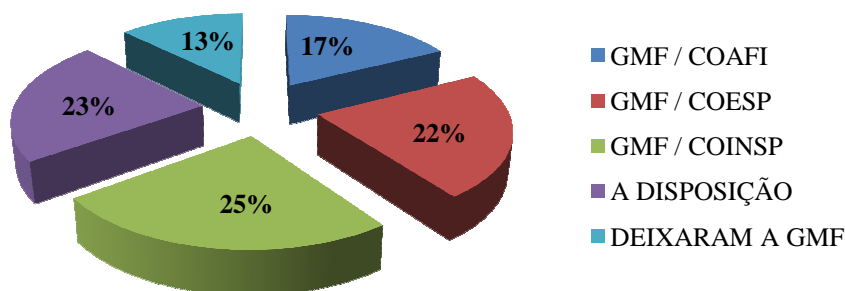


Fonte: Cegep/GMF (2015)

O gráfico acima demonstra que os servidores com deficiência que efetivamente executam suas atividades na Guarda Municipal de Fortaleza correspondem a 73% do setor operacional, 27% dos setores administrativos.

Muito embora a Portaria N° 160/2012 estabeleça que os servidores com deficiência tenham prioridade de lotação na sede da Guarda Municipal (setor administrativo), houve alguns servidores que optaram por exercer suas atividades no setor operacional, atraídos pelas questões financeiras, uma vez existe a possibilidade de aumentar consideravelmente seus rendimentos.

**Gráfico 2** - Distribuição dos servidores com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza



Fonte: Cegep/GMF (2015)

De acordo com os dados fornecidos pela Cegep, dos servidores com deficiência que ingressaram através de concurso público, 23% estão à disposição de outros órgãos e/ou Secretarias; 13% deixaram a GMF; 17% atuam na área administrativa; 22% estão lotados na Coordenadoria de Inspeções Especializadas; 25% estão lotados na Coordenadoria de inspeções Cidadãs, conforme apresentado no Gráfico 2.

#### 4 AS ATRIBUIÇÕES DOS GUARDAS, SUBINSPETORES E INSPETORES

Não diferente de outras Guardas Municipais brasileiras, a GMF, através da Lei Complementar Nº 038/2007, em seu Anexo VII (pp.12-18), descreve as atribuições dos cargos/funções para as três principais categorias existentes na Guarda Municipal, a saber: o guarda municipal, o subinspetor e o inspetor:

##### **Guardas Municipais:**

- I - defender e preservar os bens que compõem o patrimônio público municipal;
- II - manter a segurança e a integridade dos logradouros, prédios, praças e parques públicos municipais;
- III - desenvolver ações de preservação de segurança urbana no âmbito do município de Fortaleza;
- IV - desenvolver ações de preservação de segurança de patrimônios artístico, histórico, cultural e ambiental do município de Fortaleza;
- V - realizar a segurança pessoal do chefe do Poder Executivo Municipal;
- VI - executar serviço relativo à segurança nas promoções públicas de incentivo ao turismo local;
- VII - promover a segurança nos terminais de transporte coletivo urbano de Fortaleza;
- VIII - executar o serviço de orientação e salvamento de banhistas nas praias, e nos rios e lagoas, quando necessário;
- IX - proceder a serviços de ronda, de acordo com o comando operacional, com exceção de monitoramento em postos de trabalho;
- X - atender prontamente as convocações de seus superiores hierárquicos;
- XI - prestar socorro em época de calamidade pública e em situação de emergência;
- XII - prestar auxílio na manutenção ou restabelecimento da ordem pública;
- XIII - desenvolver outras atividades correlatas à segurança e à defesa civil.

##### **Subinspetores:**

- I - defender e preservar os bens que compõem o patrimônio público municipal;
- II - coordenar ações de preservação de segurança urbana no âmbito do município de Fortaleza;
- III - coordenar ações de preservação de segurança de patrimônios artístico, histórico, cultural e ambiental do município de Fortaleza;
- IV - supervisionar os guardas municipais no exercício de suas funções;
- V - comandar grupamento de guardas municipais;
- VI - fazer ronda nos postos de serviço em que se encontram escalados guardas municipais;
- VII - proceder à distribuição dos guardas municipais, que estejam sob seu comando, em seus respectivos postos de serviço;
- VIII - elaborar, coordenar e planejar planos nos postos de serviço;
- IX - fazer escala geral de serviço, após autorização do chefe imediato;
- X - convocar seus subordinados para reuniões, eventos e operações, quando necessários;
- XI - chefiar e/ou delegar aos subordinados o comando das patrulhas de guardas municipais para serviços de rotina;
- XII - obedecer a escalas de serviço, trabalhando como adjunto do inspetor, sendo responsável pela guarnição, quando solicitado;
- XIII - prestar socorro em época de calamidade pública e em situação de emergência;
- XIV - prestar auxílio na manutenção ou restabelecimento da ordem pública;
- XV - desenvolver outras atividades correlatas à segurança e à defesa civil;
- XVI - executar o serviço de orientação e salvamento de banhistas nas praias, rios e lagoas, quando necessário.

##### **Inspetores:**



- I - defender e preservar os bens que compõem o patrimônio público municipal;
- II - desenvolver ações de preservação de segurança urbana no âmbito do município de Fortaleza;
- III – desenvolver e ordenar ações de preservação de segurança de patrimônios artístico, histórico, cultural e ambiental do município de Fortaleza;
- IV - supervisionar os guardas e subinspetores;
- V - comandar grupos organizados de guardas municipais e/ou subinspetores;
- VI - solicitar, junto à Direção-Geral, a organização de formaturas;
- VII - elaborar, coordenar e planejar planos nos postos de serviço;
- VIII - convocar seus subordinados para reuniões, eventos e operações, quando necessários;
- IX – orientar seus subordinados na execução de suas missões;
- X – prestar auxílio na manutenção ou restabelecimento da ordem pública;
- XI - prestar socorro em época de calamidade pública e em situação de emergência;
- XII - fazer escala geral de serviço;
- XIII - fazer levantamento do serviço de ronda;
- XIV – coordenar esquema de rondas nos postos de serviço;
- XV - distribuir tarefas para seus subordinados;
- XVI - chefiar e/ou delegar aos subordinados o comando das patrulhas de guardas municipais para serviços de rotina;
- XVII - atuar como inspetor responsável pelo plantão da guarnição de dia, quando necessário;
- XVIII - desenvolver outras atividades correlatas à segurança e à defesa civil.

São estas as atribuições dos três principais cargos efetivos da GMF, referentes aos servidores que atuam operacionalmente. No entanto, para que toda instituição tenha um resultado eficiente, é preciso existir em sua retaguarda uma equipe administrativa eficaz e atuante.

Valer-se de uma boa composição administrativa é estritamente necessário para dar suporte adequado ao setor operacional. Para que isso aconteça, é fundamental buscar, dentro do Órgão, servidores capacitados para atuar administrativamente.

Partindo deste princípio, servidores são direcionados para trabalhar no administrativo da GMF, como também há a alocação dos servidores com deficiência, dando assim, cumprimento a Portaria N° 160/2012.

Com esta abertura por parte da direção geral, quebra-se o paradigma de que um agente de segurança só é bom quando atua operacionalmente. Um servidor com deficiência poderá ser tão eficaz administrativamente quanto um não deficiente executando seus serviços operacionais. Os serviços prestados na retaguarda são tão importantes quanto os prestados na atividade finalística da segurança municipal.

A este respeito, pode-se afirmar:

[...] a ideia de que todo profissional com deficiência é incapaz é tão preconceituosa quanto à de que todo deficiente é competente. As duas formas de pensar são equivocadas, já que ao se estereotipar um grupo, corre-se o risco de sobrecarregá-lo. (FEBRABAN, 2006, p.14)

Araújo (2011, p. 31) também comenta sobre a oportunidade dada à pessoa com

deficiência:

[...] o trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão de agente de transformação social.

Esta gradual abertura por parte da GMF, permitindo o ingresso de servidores com deficiência na execução de uma nova política de segurança cidadã, faz com que estes servidores demonstrem sua competência nas atividades exercidas, indo além do mero cumprimento do dever legal e passando pelo reconhecimento de que estes servidores podem exercer atividades-meio contribuindo para o fortalecimento institucional.

#### **4.1 As atividades exercidas pelos servidores com deficiência**

Muito embora tendo como principal norteador a Portaria Nº 160/2012, disciplinando sobre a lotação dos servidores com deficiência, 27% dos servidores com deficiência optaram por trabalhar na área administrativa, enquanto outros 73% optaram por trabalhar na área operacional, como visto no Gráfico 1 do capítulo anterior.

Salienta-se que, para fins deste estudo, levam-se em consideração apenas as inspetorias e/ou células em que estão lotados os servidores com deficiência.

#### **4.2 A composição da Coordenadoria de Inspeorias Cidadãs**

Conforme visto no Capítulo 1, a Coinsp dá proteção a postos fixos, como escolas, terminais, praças, hospitais, entre outros equipamentos. Composta por 924 servidores, esta coordenadoria possui em seu parque patrimonial 28% do total de 35 servidores ativos com deficiência existentes na Guarda Municipal. Suas atribuições não diferem daquelas realizadas pelos demais guardas, uma vez que sua principal atribuição é resguardar o patrimônio público minimizando e/ou cessando a sua depredação.

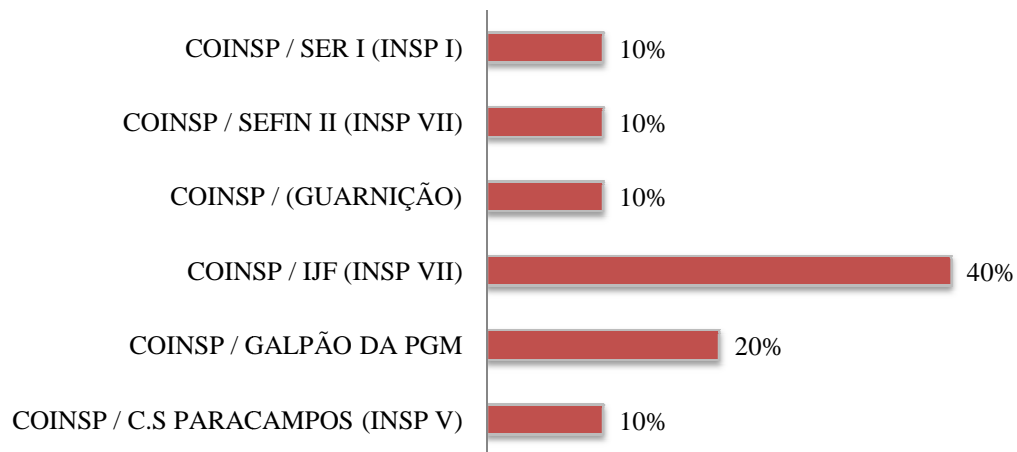
Imbuídos de cumprir carga horária de 240 horas mensais, já acrescido o descanso semanal remunerado, o agente de segurança poderia ser submetido a uma escala de trabalho de 12/36, (doze por trinta e seis), na qual trabalharia em dias alternados o que lhe proporcionaria razoável descanso.

Pode-se afirmar que as atividades dos servidores lotados na Coinsp, guardadas as devidas proporções, não variam, pois o agente de segurança cumpriria uma rotina padrão para

todos os postos desta coordenadoria, entre as principais:

- ) A ronda constante no posto onde se encontra;
- a) Manutenção da ordem no patrimônio público;
- b) Resguardo do órgão para evitar depredação;
- c) Segurança nos terminais de integração;
- d) Controle de acesso de pessoas dentro do órgão;
- e) Segurança dos usuários.

**Gráfico 3** - Distribuição dos servidores com deficiência lotados na Coordenadoria de Inspeções Cidades



**Fonte:** Cegep/GMF (2015)

Conforme se observa no Gráfico 3, dos 10 servidores com deficiência na Coinsp, 40% estão lotados no Instituto Doutor José Frota (IJF), 20% no Galpão da Procuradoria Geral do Município, 10% igualmente nas Secretarias Regionais I e II, Guarnição e Centro Social Paracampos, o que perfaz os 40% restantes.

#### **4.3 A composição da Coordenadoria de Inspeções Especializadas**

A Coordenadoria de Inspeções Especializadas, como vista no Capítulo 1, tem a responsabilidade de coordenar, controlar, fiscalizar e acompanhar os serviços de suas inspeções subordinadas. Possuem em sua composição 625 servidores, sendo destes 08 (oito) servidores ativos com deficiência, o que corresponde a 25% do total de 35 servidores ativos com deficiência existentes na Guarda Municipal de Fortaleza, assim distribuídos na Coordenadoria:

#### *4.3.1 Inspetoria de Segurança Escolar*

A Inspetoria de Segurança Escolar (ISE) tem a missão de agir preventivamente, monitorando diariamente, através de rondas motorizadas, o entorno das escolas municipais para garantir a integridade física de agentes municipais e alunos, bem como a segurança patrimonial, coibindo ações ilegais ou irregulares.

A capacitação teórica torna-se de grande valia quando se convive diariamente com a prevenção e o patrulhamento comunitário. Temas como as funções e atribuições dos guardas municipais, ética e direitos humanos, uso legal e progressivo da força, identificação do território da paz e noção de policiamento comunitário, integram o guarda municipal ainda mais com a sociedade gerando maior confiança nas ações preventivas do pelotão.

#### *4.3.2. Inspetoria de Salvamento Aquático*

A Inspetoria de Salvamento Aquático (ISA) é responsável por promover a segurança e o socorro a banhistas nas praias e lagoas que se encontram dentro da competência da Guarda Municipal de Fortaleza sendo identificado pelo uniforme: camiseta branca com a cruz vermelha, boné e sunga azul.; prestar serviço de informação a munícipes e turistas, dando-lhes orientações preventivas; apoiar eventos organizados ou de interesse da Prefeitura Municipal de Fortaleza; como também desempenhar outras atividades específicas, conforme determinação da Coordenadoria de Inspeções Especializadas.

#### *4.3.3. Inspetoria de Proteção Urbana*

Recém-criada a Inspetoria de Proteção Urbana (Iprotur) atua nos espaços urbanos da cidade, tais como praças, parques, Avenida Beira Mar, entre outros logradouros. O foco é atender ocorrências via Coordenadoria Integrada de Operações de Segurança (Ciops), bem como dar apoio aos chamados de outras inspeções. A Inspetoria de Proteção Urbana (Iprotur) destaca-se nas ações de policiamento comunitário, primeiros socorros, uso diferenciado da força, abordagem e policiamento em eventos.

#### *4.3.4 Inspetoria de Proteção Ambiental*

Criada com o intuito de ser um fiscalizador da fauna e flora local, atuando dentro da legislação, a Inspetoria de Proteção Ambiental (IPAM), além de prática fiscalizatória

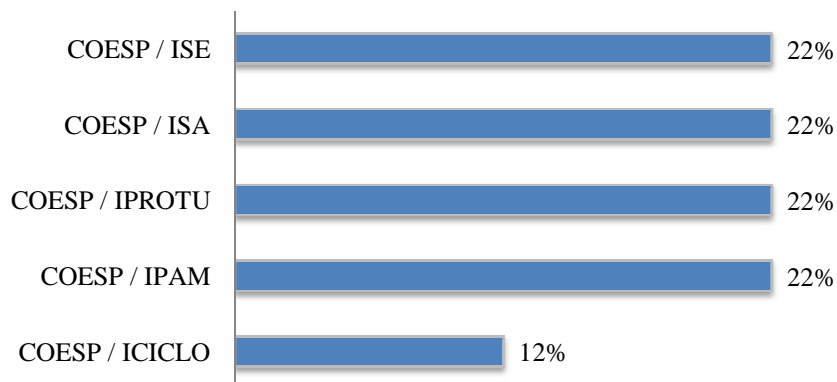
direcionada a poluição sonora, ambiental e atmosférica contra crimes ambientais, constantemente recicla seus servidores por meio de cursos, no intuito de capacitá-los para compreender de forma fundamentada as questões sobre a preservação ambiental e da atuação ostensiva e preventiva.

#### 4.3.5 *Inspetoria de Ciclopatrulhamento*

A Inspetoria de Ciclopatrulhamento (ICICLO) tem como principal finalidade o policiamento comunitário nas praças e logradouros municipais, preservando o patrimônio público, incluindo bens e instalações, inibindo ações criminosas e garantindo a proteção cidadã à população. Presta serviço de informação a munícipes e turistas, dando-lhes orientações sobre a localização de repartições públicas, privadas e os diversos pontos turísticos da cidade. Apoiava eventos organizados ou de interesse da Prefeitura Municipal de Fortaleza, atuando em conjunto com outros órgãos de segurança pública no cumprimento da legislação vigente.

O Gráfico 4, abaixo, revela a representatividade em percentual de guardas com deficiências que compõem a Coordenadoria de Inspetoria Especializada.

**Gráfico 4** - Distribuição dos servidores com deficiência dentro da Coordenadoria de Inspetorias Especializadas



**Fonte:** Cegep/GMF (2015)

Neste contexto, verificou-se que, dos 9 de servidores com deficiência lotados na Coesp, 22% estão lotados na Inspetoria Segurança Escolar; 22% na Inspetoria de Proteção Urbana; 22% na Inspetoria de Proteção Ambiental; 22% Inspetoria de Salvamento Aquático e 12% na Inspetoria de Ciclopatrulhamento.

#### **4.4 A composição da Coordenadoria Administrativo e Financeira**

Anteriormente denominado Departamento Administrativo e Financeiro (DAF), este setor foi modificado pelo Decreto Nº 13.513/2014. A partir de então, passou a ser Coordenadoria Administrativo e Financeiro (Coafi) e é composta por 166 servidores, entre os quais estão incluídos 20% do total de servidores com deficiências da Guarda Municipal de Fortaleza, distribuídos em diversas células administrativas do órgão.

##### *4.4.1 Célula de Gestão Administrativa*

A Célula de Gestão Administrativa (Cegea) foi criada a partir do Decreto Nº 13.513/2014, tendo como subordinados os núcleos de protocolo, transporte, patrimônio e compras, setores nos quais trabalham pessoas com deficiências. A Cegea gerencia estes núcleos de forma a garantir que suas atividades estejam dentro do planejamento pensado, juntamente com a Coafi.

##### *4.4.2.1 Serviço de Protocolo*

As principais atividades desenvolvidas pelos servidores lotados no núcleo de protocolo são:

- a) Orientação ao servidor na abertura de processos diversos;
- b) Distribuição para as células e núcleos de documentos que chegam à GMF;
- c) Envio de documentação para órgão e setores internos.

##### *4.4.2.2 Serviço de Transporte*

As principais atividades desenvolvidas pelos servidores no núcleo de transportes são:

- a) Fazer *check-list* nas viaturas na saída e/ou na chegada a núcleos de transporte;
- b) Traçar rotas que otimizem as viagens de servidores a outros órgãos, visando à economicidade no serviço executado;
- c) Alimentar semanalmente o Sistema de Gerenciamento de Frota (SGF), que controla a frota de toda Prefeitura de Fortaleza.

#### 4.4.2.3 Serviço de Patrimônio

As principais atividades desenvolvidas pelos servidores no núcleo de transportes são:

- a) Receber e cadastrar mercadorias adquiridas no Sistema de Gerenciamento de Almoxarifado (SGA);
- b) Tombar os bens móveis do órgão;
- c) Realizar inventários periódicos de material permanente e/ou existente em estoque;

#### 4.4.2.4 Serviço de Compras

O Serviço de Compras é o setor por onde passam todas as aquisições da GMF. Todas as aquisições que demandam da Diretoria Geral, que são feitas através de contrato de material e/ou serviços. As principais atribuições de seus componentes são:

- a) Alimentar o sistema e-compras;
- b) Elaborar termos de referências;
- c) Elaborar contratos diversos;
- d) Acompanhar o andamento de licitações vigentes;
- e) Outras correlatas.

#### 4.4.2 Célula de Gestão Financeira

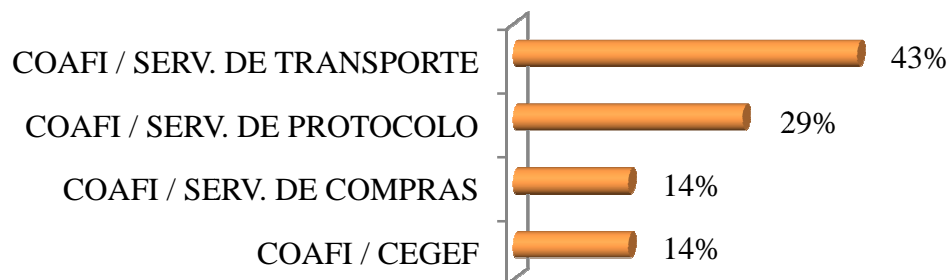
A Célula de Gestão Financeira (Cegef) é responsável pela emissão de notas de empenhos para aquisição de material; equipamento e/ou serviço que a GMF pretende adquirir. São atividades exercidas pelos servidores da Cegef:

Compete a esta célula:

- a) Planejar, programar, executar, controlar e avaliar as atividades relacionadas com a administração financeira, contábil e orçamentária, por meio de relatórios, empenhos e liquidações;
- b) Desenvolver as atividades relativas à administração financeira e orçamentária, com diretrizes estabelecidas pelo Comitê Municipal de Gestão por Resultados e Gestão Fiscal de Fortaleza (Cogerffor), com e demais órgãos municipais competentes;
- c) Acompanhar a elaboração da proposta orçamentária do Órgão, sua efetivação e respectiva execução financeira;
- d) Acompanhar e executar o registro dos atos e fatos contábeis

Conforme se pode observar no Gráfico 5, o setor que mais possui servidores com deficiências é o setor de transporte, com 43%, seguido pelo setor de protocolo com 29% e, empatados, o Serviço de Compras e a Célula de Gestão Financeira (Gef) com 14% cada um.

**Gráfico 5** - Distribuição dos servidores com deficiência dentro da Coordenadoria Administrativo Financeira



**Fonte:** Cegep/GMF (2015)



## 5 O CUSTO E O BENEFÍCIO NA ADMISSÃO DE UM SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA

A discussão do custo/benefício para a administração na admissão de um servidor com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza vem sendo feita por várias gestões, ao longo das fases dos concursos realizados, no que se refere ao seu desempenho como guarda municipal.

Para se compreender o custo/benefício despendido com um servidor com deficiência é preciso discutir alguns conceitos, os quais se seguem:

### 5.1 O conceito de custo

O conceito de custo para a contabilidade corresponde ao esforço econômico para realizar um objetivo operativo (o pagamento de salários, a compra de materiais, a fabricação de um produto, a obtenção de fundos para o financiamento, a administração da empresa, etc.).

Para Slomski (2003, p. 376), contabilidade de custos na esfera pública conceitua-se como todo o sacrifício (consumo) de ativos para a obtenção de produtos ou serviços.

Com a evolução da sociedade e com o evento terceirização e ou privatização das coisas pública, faz-se necessário que os gestores das entidades públicas conheçam os custos de suas entidades, a fim de poderem tomar melhores decisões entre as alternativas de produzir ou de comprar produtos e serviços, de produzir ou de terceirizar e ou privatizar serviços.

Ainda segundo Slomski (2005, p.55):

Custo – consumo de recursos (ativos) na produção de produtos ou serviços;  
 Despesa – consumo de recursos (ativos) na obtenção de receitas;  
 Investimento – consumo de recursos (ativos) na aquisição e/ou construção de bens que produzirão benefícios em exercícios seguintes;  
 Perda – consumo de recursos (ativo) de maneira involuntária e não prevista.  
 Pensar em gestão da coisa pública é sinônimo de pensar em pessoas, em servidores, em profissionais de alto padrão, em suma, “recursos humanos”; este recurso está para a administração pública como os números arábicos estão para a contabilidade e para o desenvolvimento da humanidade.

#### 5.1.1 Custos com Pessoal

A Lei Complementar Nº 101, de 04 de maio de 2000, mais conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal, estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, dentre elas, na Seção II, das Despesas com Pessoal.

Art. 18 - Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

## 5.2 O plano de cargos, carreira e salários

A Lei Complementar N° 038, de 10 de julho de 2007, aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos Servidores da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza e dá outras providências.

Neste sentido, o artigo 26 classifica os Cargos de Provimento Efetivo dos Servidores Municipais, Padrões, Funções Gratificadas, abordando a estrutura dos cargos na Guarda Municipal de Fortaleza.

Art. 26 - Ficam criadas 3 (três) carreiras: I – carreira de segurança pública: formada por inspetores, subinspetores e guardas municipais; II - carreira de segurança institucional: formada por agentes de segurança institucional; III – carreira de defesa civil: formada por agentes de defesa civil. § 1º - A carreira de segurança pública é composta por 3 (três) classes: I - classe A: guarda municipal; II - classe B: subinspetor; III - classe C: inspetor. § 2º - As carreiras de segurança institucional e defesa civil são compostas por classe única. § 3º - Cada classe definida nesta Lei compreende 4 (quatro) níveis de capacitação. § 4º - Cada nível de capacitação contém 20 (vinte) padrões de vencimento estruturados na forma do Anexo V, parte integrante desta Lei.

[...]

Art. 16 - 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 - gratificação de desempenho específica de segurança e defesa civil; IV - diferencial de hierarquia, para os subinspetores e inspetores; V - incentivo à titulação; VI - vantagens pecuniárias previstas em legislação específica.

Art. 17 - O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento da classe e do nível de capacitação ocupado pelo servidor.

Art. 18 - A tabela de valores dos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo V deste Plano. Parágrafo Único - Os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores municipais somente incidirão sobre o vencimento básico.

Art. 19 - O Incentivo à Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento básico de referência do servidor.

Art. 20 - As vantagens pecuniárias são aquelas previstas no Estatuto do Servidor do Município (Lei n° 6.794, de 27 de dezembro de 1990) e legislação específica do Município de Fortaleza.

Art. 21 - Fica instituída a Gratificação de Desempenho Específica de Segurança e Defesa Civil (GDESD), de percentual variável de 50 (cinquenta) a 100 (cem), calculada sobre o vencimento básico, devida mensalmente aos servidores referidos nesta Lei, em efetivo exercício no cargo, visando ao melhor desempenho das atribuições por eles realizadas.

Com a aprovação do PCCS ficou estabelecido que os servidores teriam seus vencimentos vinculados ao Plano. Passando, assim, o servidor da Guarda Municipal a ter promoção e progressão na carreira.

#### *5.2.1 As promoções e progressões*

Com a aprovação da Lei complementar N° 038/2007, todos os servidores efetivos, que estivessem contemplados nos critérios pré-definidos pelo Plano seriam promovidos por promoção e/ou progressão.

Art. 12 - O processo de promoção por capacitação é a passagem do servidor ocupante de um dos cargos/funções definidos nesta Lei, de um nível de capacitação para outro imediatamente subsequente, através da obtenção de certificados em cursos compatíveis com o cargo/função ocupado e cargas horárias definidas [...]

Art. 13 - A promoção ocorrerá no interstício de 36 (trinta e seis) meses, a partir do segundo enquadramento.

A progressão na carreira por tempo de serviço do servidor ocupante de cargo/função, na estrutura da Guarda Municipal de Fortaleza também foi contemplada pelo PCCS e foram estabelecidos mecanismos para ela, conforme descreve a Lei N° 038/2007.

Art. 15 - 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, dentro da mesma classe e do mesmo nível de capacitação a que pertence.

§ 1º - Haverá progressão por tempo de serviço a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da primeira fase do enquadramento.

Com o advento do PCCS, a promoção e progressão na carreira de segurança pública municipal, houve equiparação salarial extensiva a todos que já estavam na administração, bem como também aos que entrassem posterior ao Plano.

#### *5.2.2 O custo do guarda com deficiência x guarda sem deficiência*

Dependendo da Coordenadoria onde o servidor estiver lotado e de sua escala de serviço, o valor de seu vencimento sofrerá variação. Por exemplo, um servidor que trabalha no turno da noite terá o acréscimo do adicional noturno ao seu vencimento, enquanto o que trabalha durante o dia não fará jus a esta gratificação.

Tomando, a título de exemplo, os vencimentos de um guarda não deficiente e outro deficiente, ambos, em início de carreira na GMF, vê-se que não há alteração nos vencimentos, conforme indicado na Tabela 5.

**Tabela 5** - Comparativo entre os vencimentos do servidor sem deficiência e servidor com deficiência

Verbas	Servidor sem deficiência	Servidor com deficiência
Vencimento Base	840,81	840,81
Gratificação Especial de Desempenho (GDESD)	840,81	840,81
Gratificação de Risco de Vida	336,32	336,32
Vantagem Pessoal Fixa	160,38	160,38
Auxílio Refeição	168,00	168,00
<b>TOTAL</b>	<b>2.346,32</b>	<b>2.346,32</b>

Fonte: Cegep/GMF (2015)

A diferenciação reside no aspecto da lotação. Assim, o guarda que atua operacionalmente, dependendo do turno de trabalho e do local onde será lotado, poderá ter acrescido aos seus vencimentos iniciais gratificações como: adicional noturno, gratificação especial de patrulhamento, dentre outras. O que, por sua vez, elevará seus vencimentos a um patamar mais alto, não sendo extensivo aos servidores que trabalham na coordenadoria administrativa.

**Tabela 6** - Comparativo entre os vencimentos do servidor com deficiência operacional e servidor com deficiência administrativo

Verbas	Servidor com deficiência (operacional)	Servidor com deficiência (administrativo)
Vencimento Base	840,81	840,81
Gratificação Especial de Desempenho (GDESD)	840,81	840,81
Gratificação de Risco de Vida	336,32	336,32
Vantagem Pessoal Fixa (VPF)	160,38	160,38
Auxílio Refeição	168,00	168,00
Adicional Noturno	168,16	-
Gratificação Especial de Patrulhamento (GEP)	236,96	-
<b>TOTAL</b>	<b>2.751,44</b>	<b>2.346,32</b>

Fonte: Cegep/GMF (2015)

Percebe-se, na Tabela 6, que o valor recebido pelo guarda que trabalha no serviço operacional, teoricamente, sofre um aumento de 17,27% em relação ao guarda que atua no administrativo do Órgão.

### 5.3 Os benefícios em ter o guarda com deficiência

#### 5.3.1 A qualificação profissional

A administração pública é pautada pela eficácia e pela eficiência. A esse respeito, talentos não devem ser desperdiçados, pois o principal objetivo da Administração é que o servidor público possa servir da melhor maneira possível à população fortalezense.

Atualmente é cada vez mais notória a necessidade do aprendizado e a busca pelo conhecimento. A GMF, nesse ponto, não é diferente de outras instituições, pois possui em seu quadro pessoal especializado e, que por diversos motivos, não estão exercendo atividades inerentes à sua formação. Constatou-se, na Tabela 4, que os servidores com deficiência que ingressaram nos últimos concursos com nível superior e pós-graduação somam 61%. Embora a escolaridade mínima exigida a partir do concurso de 2006 fosse o ensino médio, muitos servidores são qualificados para desempenhar atividades administrativas.

### *5.3.2 Desembolso financeiro*

Outro fator a ser considerado é o valor pago por um terceirizado em relação a um guarda. Em um contrato de locação de mão de obra terceirizada, existente na Guarda Municipal de Fortaleza, o menor valor repassado para a empresa prestadora de serviço referente a um funcionário na função de recepcionista é de R\$ 2.409,58 (dois mil quatrocentos e nove reais e cinquenta e oito centavos) e exige nível médio. Enquanto a administração remunera um guarda municipal em início de carreira R\$ 2.346,32 (dois mil trezentos e quarenta e seis reais e trinta e dois centavos), conforme mostra a Tabela 5, ou seja, 2,63% a mais que é pago a empresa pela terceirização de um empregado na função de recepcionista.

Já o valor mais alto repassado a empresa terceirizada por um funcionário que exerce a função de analista contábil chega a ser de 131,57% a mais do que o ganho de um guarda em início de carreira.

### *5.3.3 O conhecimento intelectual*

O déficit de servidores concursados para desenvolver atividades administrativas é alto. Neste sentido, a Administração do Órgão remaneja servidores de diversas formações do setor operacional para suprir esta deficiência.

Como dito anteriormente, os servidores com formação superior e pós-graduação são bem mais valiosos para a GMF, pois desempenham as atividades administrativas com considerável ganho técnico.

### *5.3.4 O atendimento à Constituição Federal*

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VII, diz que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e

definirá os critérios de sua admissão.

A abertura de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos passou então a ser obrigatória em um percentual de até vinte por cento das vagas, conforme determinou a Lei 8.122, de 11 de novembro de 1990. Contudo, a regulamentação se deu efetivamente com a referida Lei.

A Guarda Municipal de Fortaleza, por sua vez, quando em seus concursos, abre estas vagas, atende à Constituição Federal, bem como incentiva outras instituições de segurança pública na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ressalta-se que a GMF abraça a causa da inclusão das pessoas com deficiência no quadro funcional por acreditar no potencial dos mesmos, na contribuição e no desenvolvimento de uma segurança pública municipal cidadã, que nada mais é do que a oportunidade de humanização na prestação dos serviços.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Guarda Municipal de Fortaleza, em toda sua excelência, surge no horizonte da segurança pública como a principal polícia municipal do Estado do Ceará. Uma realidade que vem se confirmando a cada ano. Com novas atribuições, novas rotinas administrativas e novos servidores, somam-se as experiências dos guardas veteranos à mocidade dos novos integrantes no órgão, dando suporte a uma nova forma de fazer segurança pública.

Do estudo realizado, pode-se considerar que a relação custo/benefício com a admissão de pessoas com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza, é satisfatória. Uma vez que o órgão não possui pessoal terceirizado para exercer atividades administrativas, optar pela inclusão de servidores com deficiência neste quadro, além de atender à Constituição Federal de 1988, torna o setor administrativo eficiente no desenvolvimento de suas funções, com servidores qualificados e com competências técnicas, tendo em vista que 61% deles possuem nível superior. O atendimento à Lei, a qualificação técnica, o menor custo financeiro e o capital humano existente, conforme demonstrado ao longo deste estudo, faz-nos considerar que a GMF tem muito mais a ganhar com a admissão de servidores com deficiência em seu quadro funcional e, desta forma, atende também ao objetivo de analisar as principais atribuições da Guarda Municipal de Fortaleza.

Notou-se ainda, que informações concretas com relação ao quadro de servidores, sofreram variações de uma coordenação para outra. No tocante aos servidores com deficiência, a discrepância na identificação deste efetivo, foi consideravelmente maior, o que demonstra o objetivo de analisar o local onde está inserido o servidor com deficiência dentro da GMF.

No tocante a análise das principais atividades exercidas pelos servidores com deficiência no âmbito da Guarda Municipal de Fortaleza, constatou-se que o quadro requer maior controle, uma vez que informações como: frequências, lotação, tipo de deficiência, nível de escolaridade, dentre outras da própria célula de gestão de pessoas, não podem ser acessadas com brevidade quando solicitadas.

Quanto a análise do custo para manter um servidor com deficiência na Guarda Municipal de Fortaleza equivaler ao mesmo de um servidor não deficiente, constatou-se que, ter um servidor com deficiência no quadro efetivo da GMF, é muito mais vantajoso para a administração que preencher esta mesma vaga, com pessoal terceirizado, uma vez que tem um custo do funcionário terceirizado muito mais elevado. Vê-se, também, que a lotação destes servidores no órgão é aleatória, sem que exista uma análise necessária do grau de deficiência

que o servidor possui. Em virtude dessa má lotação, o servidor que já possui uma deficiência pode ter o seu quadro clínico agravado, pois pode desenvolver outros problemas relacionados às atividades desempenhadas, o que por sua vez, pode trazer ônus para a administração.

É possível observar limitações com base no trabalho apresentado, por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, em que não foram feitas pesquisas de campo, uma vez que o trabalho foi elaborado baseando-se dados institucionais.

Diante disso, podemos inferir que a GMF contribui, mas não o suficiente, para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que denota apenas o atendimento ao preceito legal e seus interesses corporativos quanto à visibilidade social de um órgão que atende aos requisitos.



## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Fabiana Maria de. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: direitos humanos em debate**. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2011.

BÍBLIA e harpa cristã. **Bíblia Sagrada Contendo o Antigo e o Novo Testamento**. Tradução de João Ferreira de Almeida. Barueri, SP: Sociedade Bíblica do Brasil; Rio de Janeiro: Publicadora da Assembleia de Deus, 2003. 1536p.

BORDIGNON, Priscila Mallmann. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma realidade possível**. Porto Alegre, 2010. Disponível em: <[http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1345762043A\\_Inclusao\\_da\\_PcD\\_no\\_Mercado\\_de\\_Trabalho\\_\\_uma\\_realidade\\_possivel.\\_Priscila\\_Mallmann\\_Bordignon.pdf](http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1345762043A_Inclusao_da_PcD_no_Mercado_de_Trabalho__uma_realidade_possivel._Priscila_Mallmann_Bordignon.pdf)>. Acesso em: 11 fev. 2016.

BRASIL. Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. 20 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 12 fev.2016.

\_\_\_\_\_. Decreto Nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis Nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. 02 dez. 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em: 12 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei de Responsabilidade Fiscal. Lei Complementar Nº 101, de 04 de maio de 2000. Lei que estabelece normas de finanças públicas voltadas para responsabilidade de gestão fiscal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. 04 mai. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm)>. Acesso em: 12 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 13.022, de 8 de Agosto de 2014. **Estatuto das Guardas Municipais**. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. 08 ago. 2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13022.htm)>. Acesso em: 31 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 8.122, de 11 de dezembro de 1990. **Regulamenta o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais**. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, abr. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação e Cultura. Lei Nº 10.098/00. Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou

com mobilidade reduzida e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)> Acesso em 10 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Lei Nº 8.213/91. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. 1991. Regulamenta as cotas para contratação de PCD por empresas privadas. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-pl.html/>>. Acessado em: 09 jan. 2016.

DE CAMPOS, William Sergio Antunes. **A Guarda Municipal no contexto da segurança pública integrada: desafios e perspectivas no exercício funcional frente à demanda por segurança e proteção do cidadão**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2013.

FEBRABAN, Federação Brasileira dos Bancos. **Gestão de Pessoas com deficiência no ambiente de trabalho**. Coleção Febraban de inclusão social, Agosto, 2006.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. **Breve histórico da deficiência e seus paradigmas**. 2011.

FORTALEZA. Ato Nº 2.359/2004, de 22 de março de 2004. **Diário Oficial do Município** Nº 12.799, de 29 de março de 2004.

\_\_\_\_\_. Decreto Nº 13.513, de 30 de dezembro de 2014. Dispõe sobre a estrutura organizacional, a distribuição e a denominação dos Cargos em Comissão da Guarda Municipal de Fortaleza (GMF), e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ano LXI, Nº 15.434, p.84, 30 dez 2014.

\_\_\_\_\_. Decreto N.º 2.288, de 4 de julho de 1962. Regulamentação da Guarda Municipal. **Diário Oficial do Município** Nº. 2,529 de 04 de julho de 1962.

\_\_\_\_\_. Edital Nº 35/2006, de 25 de agosto de 2006. Concurso Público para a Guarda Municipal de Fortaleza, PMF. **Diário Oficial do Município** Nº 13.397, de 25 de agosto de 2006.

\_\_\_\_\_. Edital Nº 14/2013, de 19 de setembro de 2013. Concurso Público para os Cargos de Guarda Municipal, Agente de Defesa Civil e Agente de Segurança Institucional. **Diário Oficial do Município** Nº 15.122, de 19 de setembro de 2013.

\_\_\_\_\_. Edital Nº 22/2013, de 26 de novembro de 2013. Concurso Público para os Cargos de Guarda Municipal, Agente de Defesa Civil e Agente de Segurança Institucional. **Diário Oficial do Município** Nº 15.169, de 27 de novembro de 2013.

\_\_\_\_\_. Extrato do Contrato Nº 24/2009, de 01 de janeiro de 2009. **Diário Oficial do Município**, Suplemento Ano LVII, nº 14.130, p.4, 08 set. 2009.

\_\_\_\_\_. Edital Nº 35/2006, de 25 de agosto de 2006. Concurso Público para a Guarda Municipal de Fortaleza, PMF. **Diário Oficial do Município** Nº 13.397, de 25 de agosto de 2006.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar Nº 038, de 10 de julho de 2007. Aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos Servidores da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ano LV, Nº 13.612, pp.17-18, 11 jul. 2007.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar Nº 137, de 08 de janeiro de 2013. Dispõe sobre a organização administrativa da Prefeitura Municipal de Fortaleza e dá outras providências. Fortaleza, Ano LX, nº 14.952, p.1, 08 jan. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar Nº 144, de 27 de março de 2013. Altera a Lei Complementar nº 04/1991, que dispõe sobre a organização, estrutura e competências da Guarda Municipal de Fortaleza e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ano LX, nº 15.503, p.1, 27 mar. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar Nº 145, de 04 de abril de 2013. Altera a Lei Complementar nº 0137/2013, que dispõe sobre a organização administrativa da Prefeitura Municipal de Fortaleza e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ano LX, nº 15.007, p.1, 04 abr. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 1.396, 10 de julho de 1959. Criação da Guarda Municipal de Fortaleza e da outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ano VII, nº 1649, p.1, 13 jul. 1959.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 6.794, de 27 de dezembro de 1990. Estatuto dos Servidores Municipais de Fortaleza. **Diário Oficial do Município**. Disponível em:  
<[http://www.fortaleza.ce.gov.br/sites/default/files/pmf/arquivos\\_conteudos/estatuto.pdf](http://www.fortaleza.ce.gov.br/sites/default/files/pmf/arquivos_conteudos/estatuto.pdf)>  
Acesso em: 31 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Manual de Estrutura da Reforma Administrativa. Etapa I. Estrutura Organizacional da Prefeitura Municipal de Fortaleza. **Diário Oficial do Município**, mar. de 2013.

\_\_\_\_\_. Portaria Nº 160/2012. Disciplina a lotação dos servidores com deficiência da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Ano LX, Nº 14.870, p.18, 05 set 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATTOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ONU. **Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes**. Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas. 09 dez. 1975.

SLOMSKI, Valmor. **Controladoria e Governança na Gestão Pública**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Manual de contabilidade pública**: um enfoque na contabilidade municipal. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES DA GMF COM DEFICIÊNCIA

Grupo de trabalho de segurança pública cidadã para populações vulneráveis

Este instrumento visa levantar dados sobre as pessoas com deficiência no âmbito da Guarda Municipal de Fortaleza

**1. Qual sua matrícula:** \_\_\_\_\_

**2. Qual sua idade.**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Entre 18 a 25 anos | <input type="checkbox"/> Entre 41 a 50 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 26 a 33 anos | <input type="checkbox"/> Entre 51 a 60 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 34 a 40 anos | <input type="checkbox"/> Mais de 60 anos    |

**3. Qual seu sexo?**

- Masculino  
 Feminino

**4. Qual seu estado civil.**

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Casado     | <input type="checkbox"/> União estável |
| <input type="checkbox"/> Solteiro   | <input type="checkbox"/> Outros        |
| <input type="checkbox"/> Divorciado |  |

**5. Você possui filhos?**

- |                               |                                       |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Um   | <input type="checkbox"/> Mais de três |
| <input type="checkbox"/> Dois | <input type="checkbox"/> Nenhum       |
| <input type="checkbox"/> Três |                                       |

**6. Qual seu nível de escolaridade?**

- |                                       |                                 |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Fundamental  | <input type="checkbox"/> Mestre |
| <input type="checkbox"/> Médio        | <input type="checkbox"/> Doutor |
| <input type="checkbox"/> Superior     | <input type="checkbox"/> Outros |
| <input type="checkbox"/> Pós-graduado |                                 |

**7. Se formado, qual sua área de Graduação / Pós-Graduação.**

---

**8. Pós-Graduado**

---

**9. Em qual Secretaria Executiva Regional (SER) da cidade de Fortaleza você reside.**

- |                                  |                                       |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SER I   | <input type="checkbox"/> SER V        |
| <input type="checkbox"/> SER II  | <input type="checkbox"/> SERVI        |
| <input type="checkbox"/> SER III | <input type="checkbox"/> Outros _____ |
| <input type="checkbox"/> SER IV  |                                       |

**10. Qual meio de transporte você utiliza para vir trabalhar?**

- |                                 |                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Carro  | <input type="checkbox"/> Trem/metrô |
| <input type="checkbox"/> Moto   | <input type="checkbox"/> A pé       |
| <input type="checkbox"/> Ônibus | <input type="checkbox"/> Outros     |

**11. A qual seu tipo de deficiência?**

- |                                   |                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Física   | <input type="checkbox"/> Auditiva    |
| <input type="checkbox"/> Visual   | <input type="checkbox"/> Intelectual |
| <input type="checkbox"/> Múltipla | <input type="checkbox"/> Outra       |

**12. Você é homologado pelo INSS?**

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
|------------------------------|------------------------------|

**13. Você adquiriu sua deficiência após o ingresso na Guarda Municipal de Fortaleza?**

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
|------------------------------|------------------------------|

**14. Qual a causa da sua deficiência?**

- |                                    |
|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Congênita |
| <input type="checkbox"/> Adquirida |

**15. Você ingressou na GMF concorrendo a vagas destinadas a Pessoas com Deficiência (PCD)?**

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
|------------------------------|------------------------------|

**16. Em que área da Guarda Municipal de Fortaleza você trabalha?**

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> Operacional          |
| <input type="checkbox"/> Administrativo       |
| <input type="checkbox"/> Cedido a outro Órgão |

**17. Qual seu atual local de trabalho?**

---

**18. Sua atual lotação foi uma requisição.**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Sua   |
| <input type="checkbox"/> Da GMF                                      |
| <input type="checkbox"/> Da Secretaria Municipal de Segurança Cidadã |
| <input type="checkbox"/> Da instituição para a qual está cedido      |

**19. Qual sua escala de trabalho.**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 8 horas semanais | <input type="checkbox"/> 6 horas diárias |
| <input type="checkbox"/> Escala 12 / 36   | <input type="checkbox"/> Outras _____    |

20. Seu setor de trabalho foi adaptado à sua deficiência?  
( ) Sim ( ) Não
21. Você acha que a função exercida por você, na GMF, é compatível a sua deficiência?  
( ) Sim ( ) Não
22. Você tem tratamento diferenciado por ser uma pessoa com deficiência no seu setor de trabalho?  
( ) Sim ( ) Não
23. Você esta feliz no seu local de trabalho?  
( ) Sim ( ) Mais ou menos  
( ) Não ( ) Não sei dizer
24. O que lhe motiva a trabalhar no seu setor atual?  
( ) Gratificações ( ) A escala de trabalho  
( ) Realização pessoal ( ) Outras  
( ) O turno de trabalho
25. Você acha a sede da Guarda Municipal de Fortaleza, um lugar acessível a sua deficiência?  
( ) Sim ( ) Não
26. Na Guarda Municipal de Fortaleza para que você não tenha sua mobilidade comprometida o que precisa ser implantado  
( ) Rampas ( ) Elevador  
( ) Banheiros adaptados ( ) Sinalização  
( ) Sala de trabalho ( ) Outros
27. Em síntese, quais direitos das pessoas com deficiência você percebe que são frequentemente violados, tanto no âmbito Institucional (GMF) quanto no cotidiano da sociabilidade como cidadão fortalezense/brasileiro?
- 
- 
28. Em síntese, que sugestões você daria ao poder público visando solucionar os problemas apontados na pergunta anterior na perspectiva de garantir avanços/melhorias nas políticas públicas de segurança cidadã, voltadas a pessoa com deficiências.
- 
-

**ANEXOS**



ANEXO A – ORAGANOGRAMA GMF

