



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

LEI N.º.4.315, DE 27 DE MARÇO DE 2024.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA GUARDA CIVIL DO MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS FINALIDADES, PRINCÍPIOS E CONCEITOS**

Art. 1º Esta Lei, com fundamento no art. 7º, inciso V da Lei Orgânica Municipal, art. 9º da Lei 13.022, de 08 de agosto de 2014 e no § 8º do art. 144 da Constituição da República Federativa do Brasil, institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os servidores públicos da Guarda Civil Municipal de Santo Antônio de Pádua, que estrutura o quadro de pessoal efetivo e fixa as diretrizes do sistema de carreira e o seu desenvolvimento, mediante promoção.

Art. 2º A Guarda Municipal de Santo Antônio de Pádua constitui instituição de caráter civil, tendo como função precípua à proteção municipal preventiva, ressalvadas as competências da União, dos Estados e do Distrito Federal, vinculada à Secretaria Municipal de Segurança Pública.

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores da Guarda Civil Municipal de Santo Antônio de Pádua tem como finalidades:

- I - proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades constitucionais e públicas;
- II - compromisso com a evolução social da comunidade;
- III – fixação de padrões e critérios de progressão funcional para as carreiras que compõem o quadro dos servidores, possibilitando o reconhecimento da qualificação e desempenhos profissionais;
- IV – administração da remuneração em harmonia com os padrões legais, atendidos os critérios de evolução profissional e as peculiaridades da Guarda Civil Municipal;
- V – estabelecimento da política de gestão de pessoas, com vistas a promover o desempenho, a motivação, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do servidor da Guarda Civil Municipal;



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

VI - assegurar as condições ambientais de trabalho adequados ao exercício da atividade profissional;

VII - investir na profissionalização e qualificação profissional com remuneração digna ao seu desempenho; e,

VIII - valorizar o desempenho, a qualificação, o tempo de serviço e o conhecimento teórico-prático na execução do serviço público prestado à população;

Art. 4º São princípios do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Guarda Civil do Município de Santo Antônio de Pádua:

I - estruturar de modo eficaz os cargos e carreiras;

II – aperfeiçoamento e capacitação profissional continuado;

III - valorização do conhecimento adquirido pela competência, pelo empenho e desempenho;

IV - investidura por concurso público de provas ou provas e títulos;

V - promoção e progressão funcional baseada na avaliação de desempenho e titulação;

VI - incentivo e valorização da qualificação profissional; e,

VII - mobilidade que permita ao Guarda Civil Municipal, nos limites legais vigentes, a prestação de serviços de prevenção da violência;

Art. 5º Para o disposto nesta Lei, são considerados os seguintes conceitos:

I – Vencimento: é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei;

II – Remuneração: é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e variáveis, incluídas as decorrentes de decisão administrativa e judicial;

III – Promoção: é a forma de provimento pela qual o servidor passa para cargo de maior grau de responsabilidade, com maior complexidade de atribuições, dentro da carreira a que pertence.

IV – Progressão: é o desenvolvimento funcional, que ocorre com a passagem do servidor do grau em que se encontra para o grau subsequente, no mesmo nível da carreira a que pertence.

V - Retribuição por titulação: é a vantagem concedida aos servidores públicos detentores dos títulos de Doutor; grau de Mestre ou possuir certificado de conclusão, com aproveitamento, de cursos de aperfeiçoamento ou especialização, como forma de incentivo à qualificação.

VI – Titulação: é a conferência de um título obtido por diploma ou certificado emitido por instituição de ensino devidamente credenciada nos órgãos de Estado competentes.

VII - Avaliação Especial de Desempenho (AED): instrumento avaliatório empregado durante o estágio probatório, destinado a mensurar, desde o início do exercício no cargo, mediante avaliações regulares, o desempenho do servidor, conforme requisitos e procedimentos definidos em lei específica;



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

VIII - Avaliação Periódica de Desempenho (APD): instrumento avaliatório e participativo destinado a mensurar, mediante avaliações regulares, o desempenho do servidor público no exercício das atribuições provenientes do cargo que ocupa;

IX - Atribuições: células de atuação e responsabilidades em que pode estar subdividido um cargo, atendida sua natureza primária;

X - Competência: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes, seguindo critérios previamente conhecidos, que se manifestam através do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

§ 1º. A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma contida em lei específica.

§ 2º. É irredutível o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente.

§ 3º. É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

Art. 6º A carga horária e o quantitativo de vagas dos respectivos cargos serão regulamentados em lei específica.

TÍTULO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA E DIRETRIZES BÁSICAS

CAPÍTULO I DA INVESTIDURA E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 7º São requisitos básicos para investidura em cargo público na Guarda Civil Municipal:

I - nacionalidade brasileira;

II - gozo dos direitos políticos;

III - quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - nível médio completo de escolaridade;

V - idade mínima de 18 (dezoito) anos e máxima de 40 (quarenta) anos;

VI - aptidão física, mental e psicológica;

VII - idoneidade moral comprovada por investigação social e certidões expedidas perante o Poder Judiciário estadual e federal;

Parágrafo Único. A investidura nos cargos regidos por esta Lei dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos;



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Art. 8º O concurso público, de que trata o artigo anterior, deverá ser composto das seguintes fases, de caráter eliminatório e classificatório, e nos termos do Edital de concurso:

- a) prova escrita de conhecimentos gerais e específicos;
- b) prova de aptidão física;
- c) avaliação psicológica, inclusive com análise de perfil para o cargo;
- d) investigação de conduta;
- e) exame médico ocupacional;
- f) prova de títulos, em caráter classificatório.

§ 1º As fases acima relacionadas poderão ser realizadas em etapas distintas, conforme Edital específico.

§ 2º O Edital do Concurso Público determinará, entre os candidatos classificados em cada etapa, o número daqueles que poderão participar das etapas posteriores, observada a ordem classificatória.

§ 3º O grau de escolaridade para o concurso público para o cargo de Guarda Civil Municipal será, no mínimo, o ensino médio completo.

§ 4º. A comprovação dos títulos far-se-á no momento da inscrição definitiva, considerados, para efeito de pontuação, os obtidos até então.

§ 5º. O candidato deverá produzir prova documental idônea de cada título, não se admitindo a concessão de dilação de prazo para esse fim.

§ 6º. Para fins classificatórios, constituem títulos diplomas em cursos de Graduação ou de Pós-Graduação, devendo o Edital Específico estabelecer pontuação diferenciada para:

- a) Doutorado reconhecido ou revalidado;
- b) Mestrado reconhecido ou revalidado;
- c) Especialização, na forma da legislação educacional em vigor, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas-aula, cuja avaliação haja considerado monografia de final de curso;
- d) Graduação em qualquer curso superior reconhecido.

Art. 9º O candidato nomeado para o cargo de provimento efetivo da carreira de Guarda Civil Municipal, ao entrar em exercício, passará a cumprir o estágio probatório de 3 (três) anos, período em que será avaliado em relação ao seu desempenho e competência, como condição para adquirir estabilidade no serviço público.

Parágrafo Único. Durante o estágio probatório o servidor poderá ser convocado, de conformidade com a organização da carreira que integrar, para realizar cursos de capacitação para a função, cujos resultados poderão ser utilizados na sua Avaliação Especial de Desempenho.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 10 A Carreira da Guarda Civil Municipal é constituída pelo cargo único de Guarda Civil Municipal.

Art. 11 Poderá ser provido o cargo de Guarda Municipal Corregedor, desde que se verifique a existência de efetivo superior a 50 (cinquenta) servidores desta ou para apurar as infrações disciplinares atribuídas aos integrantes de seu quadro.

Parágrafo Único. O cargo de Guarda Municipal Corregedor deverá ser ocupado por servidor com escolaridade em nível superior, preferencialmente graduado em Direito.

Art. 12 A Guarda municipal terá código de conduta próprio, conforme dispuser lei municipal específica.

Parágrafo único. As guardas municipais não podem ficar sujeitas a regulamentos disciplinares de natureza militar.

Art. 13 Observadas as diretrizes constantes na Lei nº. 13.022/2014, caberá ao Chefe do Executivo Municipal escolher os servidores para as respectivas funções gratificadas:

- a) Comandante da Guarda Civil Municipal;
- b) Sub-comandante da Guarda Civil Municipal;
- c) Diretor de Fiscalização e Operações da Guarda Civil Municipal;
- d) Coordenador da Guarda Ambiental;
- e) Coordenador da Guarda de Trânsito;
- f) Coordenador da Guarda Patrimonial;
- g) Coordenador do CIOSP;
- h) Guarda Municipal Corregedor, observado o Art. 9º desta Lei.

Parágrafo único. O valor remuneratório e suas respectivas atribuições das funções previstas no caput, serão fixadas em Lei específica.

Art. 14 Para ocupação dos cargos da carreira da guarda municipal, deverá ser observado o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) para o sexo feminino.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Art. 15 O corregedor terá mandato de 2 anos, podendo ser reconduzido por igual período e cuja eventual perda será decidida pela maioria absoluta da Câmara Municipal, fundada em razão relevante e específica, mediante prévia apuração do fato por meio de processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO III
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 16 As jornadas de trabalho da Guarda Municipal estarão organizadas da seguinte forma:

I – escala de expediente de 40 (quarenta) horas semanais em dias úteis;

II – escala de plantão de doze horas por trinta e seis horas (12 x 36);

III – escala de plantão de vinte e quatro horas por setenta e duas horas (24 x 72);

IV - escala de plantão de doze por sessenta horas (12 x 60);

§1º. As escalas tratadas nos incisos II e III não ensejarão o pagamento de horas extras, nem mediante sua dobra (24 x 72).

§2º. A determinação das escalas será definida conforme critérios de conveniência e oportunidade da Administração, observadas as necessidades do serviço público, bem como a ocorrência de situações excepcionais que demandem mobilização da Guarda Municipal.

Art. 17 Poderá, a critério da Secretaria Municipal de Administração e Gestão, ser estabelecido Plantão Extraordinário, observando-se:

I – O valor proporcional do plantão de 24 (vinte e quatro) horas será de fixado através de lei específica, permitido, a critério da Administração, o estabelecimento de plantões de 6 e 12 horas, observado o limite máximo de 120 horas no mês.

II – Os plantões poderão recair em qualquer dia da semana ou turno, sendo de competência do Comandante da Guarda Municipal a definição da escala dos servidores, bem como o controle de cada plantão efetivamente cumprido.

III – Os plantões deverão ser precedidos de justificativa do Comandante da Guarda Municipal, que estabelecerá escala isonômica para os servidores.

IV – Em nenhuma hipótese será pago horas extra jornada acima dos limites fixados nesta Lei.

Art. 18 Os Guardas Municipais que exercerem suas atividades nas tarefas de policiamento, receberão adicional de periculosidade, na razão de 30% (trinta por cento) de seus vencimentos básicos.

Parágrafo único. Fica vedado o pagamento do adicional previsto no caput deste artigo para os servidores que estiverem em readaptação.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

CAPÍTULO IV

DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 19 O curso de formação técnico-profissional poderá ser ofertado a todos os titulares do cargo como capacitação em serviço, imediatamente após a investidura.

Parágrafo único. O integrante da carreira de Guarda Civil Municipal deverá qualificar-se, aperfeiçoar-se e especializar-se na área própria de sua carreira, objetivando a capacitação permanente por meio de programas de formação e aperfeiçoamento de caráter obrigatório e desenvolvimento continuado.

Art. 20 A participação nos cursos, tratados nos artigos antecedentes desta Lei, constitui requisito básico para a ascensão ao nível imediatamente superior.

§ 1º. O aproveitamento insatisfatório nos cursos importará na manutenção do servidor no nível em que se encontra.

§ 2º. Cursos de Aperfeiçoamento complementares para Guardas Civis poderão ser ofertados mediante a celebração de convênios, acordos e contratos com entidades públicas ou privadas a critério do Chefe do Executivo Municipal.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA – PARTE GERAL

Art. 21 O desenvolvimento na carreira dar-se-á mediante Progressão ou Promoção, nos termos desta Lei.

Art. 22 É vedado o desenvolvimento na carreira nas hipóteses de:

- I - ter mais de 10 (dez) faltas injustificadas no respectivo interstício;
- II - ter sofrido pena administrativa de suspensão no respectivo interstício;
- III - estar cumprindo sanção decorrente de processo disciplinar ou criminal.

Art. 23 Na contagem dos interstícios mínimos necessários para o desenvolvimento na carreira, não será contado o tempo em que o servidor estiver:

- I - no respectivo interstício, licenciado:
 - a) para tratamento da própria saúde, se superior a 120 (cento e vinte) dias, ininterruptos ou não;
 - b) por motivo de doença em pessoa da família, se superior a 90 (noventa dias), ininterruptos ou não;
 - c) para atividade política;
 - d) para serviço militar;



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

e) para tratar de interesses particulares.

II - no respectivo interstício, afastado para:

a) exercício em órgão ou entidade de outro ente federado, no Poder Legislativo Municipal ou no Poder Judiciário;

b) exercício de mandato eletivo;

c) estudo ou missão, no Brasil ou no exterior;

d) exercício de mandato classista.

§ 1º Excetua-se do disposto no inciso II, alínea "a", deste artigo o afastamento do servidor público originado por convênio de cooperação técnica ou para atender à requisição da Justiça Eleitoral e convocação para Tribunal do Júri.

§ 2º O exercício de cargo em comissão ou função gratificada não suspende a contagem do período de avaliação, tampouco as progressões e promoções, quando exercido em órgão ou entidade do Município de Santo Antônio de Pádua, suas autarquias ou fundações, ou quando se enquadrar em uma das situações previstas no § 1.º deste artigo.

§ 3º O tempo de serviço relativo ao estágio probatório será computado para desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO VI DO ENQUADRAMENTO

Art. 24 Os servidores efetivos serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Guarda Civil Municipal.

§ 1º As frações de tempo de serviço não utilizadas no nivelamento do servidor serão consideradas como cumprimento parcial do interstício para progressão.

§ 2º O tempo de serviço para efeito de nivelamento é computado até o último dia do mês anterior ao mês de início da vigência da presente Lei.

Art. 25 Não é considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de nivelamento, o tempo relativo a:

I - faltas injustificadas;

II - gozo de licença para trato de interesses particulares;

III - afastamento sem remuneração para acompanhar cônjuge ou companheiro;

IV - cessão funcional a Órgão ou Entidade não vinculados a área da Educação, exceto para fins de mandato classista;

V - suspensão disciplinar.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Art. 26 Fica instituída a Comissão Permanente de Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, integrada pelo Secretário Municipal de Administração e Gestão, pelo Procurador-Geral do Município e presidida pelo Secretário Municipal de Segurança Pública.

§ 1º São atribuições da Comissão de Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Guarda Civil Municipal, designada por meio de portaria do Chefe do Poder Executivo Municipal:

I - elaborar os instrumentos necessários aos procedimentos de enquadramento;

II - providenciar e coordenar o recolhimento das informações pertinentes sobre a situação funcional dos servidores;

III - analisar as informações recolhidas para efeito de identificação da situação funcional correspondente ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

IV - elaborar e encaminhar a proposta final de enquadramento;

§2º Os integrantes da Comissão constante no caput poderão delegar a função, por meio de ato administrativo, para servidor efetivo lotado no respectivo Órgão;

Art. 27 O servidor tem o prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da publicação do resultado, para recorrer da decisão que promoveu o seu enquadramento.

Art. 28 A efetivação do enquadramento será condicionada a realização de estudo técnico elaborado por atuário legalmente habilitado, que deverá demonstrar a estimativa do seu impacto para o equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social, nos termos do Art. 69 da Portaria n.º 1.467/2022 do Ministério da Previdência Social.

Parágrafo Único. O ente federativo deverá prever fontes de custeio e adotar medidas para o equacionamento do déficit, se o enquadramento, eventualmente, agravar a situação de desequilíbrio financeiro ou atuarial.

TÍTULO II
DA PROMOÇÃO E DA PROGRESSÃO

CAPÍTULO I
DA PROMOÇÃO

Seção I
Da Promoção dos Guardas Civis Municipais



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Art. 29 É habilitado à promoção o guarda civil municipal que, cumulativamente:

- I - cumpra interstício mínimo de 8 (oito) anos de efetivo exercício na Classe em que se encontre;
- II - comprove o cumprimento de carga horária mínima de qualificação profissional;
- III - seja aprovado com rendimento, no mínimo, "bom" na Avaliação Periódica de Desempenho (APD), conforme o Anexo II.

§ 1º Ato do Poder Executivo disporá sobre a qualificação profissional a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo.

§ 2º A existência de dotação orçamentária no exercício financeiro em que forem completados os requisitos previstos nos incisos I a III do *caput* deste artigo é condição para a aquisição do direito à Promoção do servidor regido por esta Lei.

§ 3º A inexistência de dotação orçamentária acarretará a postergação da Promoção para o exercício financeiro subsequente ou para o exercício em que for comprovada a suficiência de dotação.

Seção II

Da Retribuição por Titulação

Art. 30 A retribuição por titulação dos servidores em área da educação será paga considerando os seguintes títulos:

- I – Doutor;
- II – Mestre;
- III – Certificado de Especialização, desde que exista pertinência temática com as atribuições do cargo;
- IV – Diploma de curso superior;
- V – Documento de conclusão de curso de extensão que promova ações de aperfeiçoamento e treinamento que totalize pelo menos 180 (cento e oitenta) horas.

§ 1º. Para fins do disposto neste artigo, a comprovação deve ser feita por meio de diploma ou declaração de conclusão de curso ou documento similar, emitido pela instituição responsável pelo curso autorizado pelo Ministério da Educação, com indicação da data de conclusão e respectiva carga horária, não sendo aceitos certificados apenas de frequência ou de participação.

§ 2º. Os cursos de aperfeiçoamento e especialização deverão ter uma carga horária total mínima de 180 (cento e oitenta) e 360 (trezentos e sessenta) horas, respectivamente.

§ 3º. A data de concessão da retribuição por titulação será devida a partir da data de conclusão do curso, comprovada por meio de diploma, certificado, atestado ou declaração emitida pela instituição responsável, com indicação de sua carga horária, nos termos da legislação federal;

§4º. Os incentivos a que se refere este Capítulo, não são cumulativos, prevalecendo isoladamente a titulação de maior grau, exceto no caso da retribuição por titulação constante no inciso V.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

§5º. Os valores referentes a retribuição por titulação serão fixados posteriormente por meio de lei específica, condicionado a realização de estudo técnico elaborado por atuário legalmente habilitado, que deverá demonstrar a estimativa do seu impacto para o equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social, nos termos do Art. 69 da Portaria nº 1.467/2022 do Ministério da Previdência Social.

§6º O ente federativo deverá prever fontes de custeio e adotar medidas para o equacionamento do déficit se a retribuição por titulação, eventualmente, agravar a situação de desequilíbrio financeiro ou atuarial.

§7º O servidor não poderá ser contemplado com a retribuição por titulação, caso já perceba verba de mesma natureza com fundamento em leis anteriores decorrente do mesmo título.

Art. 31 A concessão da Retribuição por Titulação exigirá o atendimento das seguintes condições:

- I - aprovação em Estágio Probatório;
- II - que o curso não seja pré-requisito para o exercício do cargo ou função exercida pelo servidor;
- III - que o curso seja oferecido por Instituição autorizada pelo Ministério da Educação.

Art. 32 Fica instituída a Comissão de Acompanhamento de Retribuição por Titulação no âmbito da Secretaria Municipal de Segurança Pública, a ser composta por 3 (três) membros, todos servidores efetivos, que serão responsáveis pelo acompanhamento da validação dos requisitos necessários a este direito.

CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO

Art. 33 A progressão na Carreira ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente:

- I - o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e,
- II - seja aprovado com rendimento, no mínimo, bom na Avaliação Periódica de Desempenho (APD).

Seção I

Da Progressão por tempo

Art. 34 A progressão por interstício se dará em cada Classe e Nível, automaticamente, observando-se o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício na função e o resultado favorável obtido na Avaliação Periódica de Desempenho.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Seção II

Da Progressão por merecimento

Art. 35 A progressão por merecimento consiste na passagem de um nível para outro superior;

Art. 36 Para participação na progressão por merecimento o servidor deverá ter, no mínimo, conceito 'Bom', aferido na Avaliação Periódica de Desempenho (APD).

Parágrafo único. Poderá ser exigido aproveitamento satisfatório no Curso de Aperfeiçoamento para servidores na área da educação, com aprovação e frequência de 75% (setenta e cinco por cento), por ato regulamentar editado pelo Chefe do Executivo municipal.

Art. 37 Em caso de reprovação por conceito e/ou frequência no Curso de Aperfeiçoamento, estes poderão recorrer do resultado ao chefe imediato, apresentando justificativa idônea e fundamentação.

Art. 38 Competirá ao Presidente da Comissão preencher o Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho (APD), remetendo-o, após, ao Secretário Municipal de Segurança Pública para validação do resultado.

§ 1º A Comissão, de que trata este artigo, será composta por 3 (três) servidores efetivos da guarda civil municipal, indicados por ato do Chefe do Executivo Municipal, que não estejam submetidos à avaliação;

§ 2º A presidência da Comissão será exercida pelo que o servidor com ascendência hierárquica direta sobre o avaliado.

Art. 39 No formulário de Avaliação Periódica de Desempenho (APD) serão registrados e pontuados os seguintes elementos, nos termos do Anexo II desta Lei:

- I - Responsabilidade e senso de disciplina;
- II - Iniciativa e liderança;
- III - Comprometimento e postura profissional;
- IV - Relacionamento interpessoal e comunicação;
- V - Apresentação pessoal.

Art. 40 Para cada aspecto avaliado será atribuído um conceito, que variará da seguinte forma:

- a) Excepcional: para aqueles que apresentarem um desempenho exemplar, aliado ao zelo com a causa pública, obtido pela superação do exigido legalmente, podendo variar entre 9 e 10 pontos;



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

- b) Ótimo: para aqueles que apresentarem um desempenho exemplar, podendo variar entre 8 e 8,9 pontos;
- c) Bom: para aqueles que apresentarem um desempenho muito satisfatório, podendo variar entre 7 e 7,9 pontos;
- d) Regular: para aqueles que apresentarem um desempenho satisfatório, podendo variar entre 5 e 6,9;
- e) Insuficiente: para aqueles que apresentarem um desempenho insatisfatório, podendo variar entre 0 e 4,9 pontos.

Art. 41 Os conceitos serão atribuídos pela comissão avaliadora de reconhecimento pessoal e profissional, designada pela autoridade competente.

Art. 42 O servidor avaliado deverá ser cientificado da decisão emitida pela comissão avaliadora, manifestando sua concordância com o parecer emitido ou discordando do resultado, cabendo recurso fundamentado no prazo de 15 (quinze) dias, a ser analisado, em igual prazo, pela Secretaria Municipal de Segurança Pública.

Art. 43 Os resultados, obtidos nos formulários de Avaliação Periódica de Desempenho (APD), serão validados pelo Secretário Municipal de Segurança Pública, competindo ao chefe imediato dar ciência do resultado ao interessado.

Art. 44 O resultado da avaliação será correspondente à média aritmética simples, considerando todos os aspectos avaliados.

§ 1º O Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho (APD) registrará o desempenho do servidor no período anual, iniciado no ano civil.

§ 2º Os registros do formulário, de que trata o *caput* deste artigo, deverão ser publicados em Boletim Interno ou equivalente, após a tabulação dos resultados, sendo o documento, após processado, arquivado junto aos assentamentos do servidor.

TÍTULO III

DAS VANTAGENS REMUNERATÓRIAS

Art. 45 Ficam revogadas as verbas implementadas até a data de promulgação desta Lei, salvo o vencimento-base, o adicional por tempo de serviço, o adicional de periculosidade e o auxílio-alimentação, ficando resguardada a legislação em vigor.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

§1º Fica transformada em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), de forma individualizada, as vantagens recebidas pelos servidores ocupantes do cargo de guarda civil municipal que faziam jus às gratificações revogadas previstas no *caput*.

§2º Fica concedido o adicional por tempo de serviço no percentual de 2% a cada ano efetivamente trabalhado, contados a partir do cumprimento do período do estágio probatório, limitado a 50%, integrando o salário para todos os efeitos legais.

§3º Fica autorizada a concessão de gratificação por produtividade aos servidores ocupantes do cargo de guarda civil municipal, por meio de Decreto, exceto àquelas cujo valor seja superior ao vencimento-base.

§4º O auxílio-alimentação e o adicional de periculosidade poderão ser regulamentados por meio de Decreto, exceto àqueles cujo valor seja superior ao vencimento-base.

§5º As verbas contidas nos parágrafos §3º e §4º deste artigo, que ultrapassarem o vencimento-base, deverão ser regulamentadas mediante lei específica.

§6º As verbas contidas nos parágrafos §3º e §4º deste artigo não servirá como base de cálculo da contribuição previdenciária para efeito de aposentadoria.

§7º Os parâmetros para concessão da gratificação por produtividade deverão ser minutados pela Guarda Civil Municipal, encaminhados ao Chefe do Poder Executivo para avaliação, e se for o caso, convertido a minuta em Projeto de Lei ou Decreto, para posterior prosseguimento do processo legislativo.

Art. 46 A diferença dos percentuais quanto ao valor pecuniário existente entre cada nível e classe, serão fixados em tabela a ser implementada posteriormente, a partir da realização de estudo técnico elaborado por atuário legalmente habilitado, que deverá demonstrar a estimativa do seu impacto para o equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social, nos termos do Art. 69 da Portaria 1.467/2022 do Ministério da Previdência Social.

Parágrafo Único. O ente federativo deverá prever fontes de custeio e adotar medidas para o equacionamento do déficit caso a implementação da tabela entre níveis e classes agravar a situação de desequilíbrio financeiro ou atuarial do Regime Próprio de Previdência Social.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 47 Terá direito a participar dos procedimentos de promoção somente o servidor ocupante do cargo de Guarda Civil Municipal, que estiver desenvolvendo suas atividades no âmbito da Secretaria Municipal de Segurança Pública.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Parágrafo único. Não participarão do processo de promoção e progressão os servidores que forem condenados à pena privativa de liberdade superior a 04 (quatro) anos, por sentença definitiva.

Art. 48 O servidor ocupante do cargo de Guarda Civil Municipal que responder a processo criminal por crime cuja pena privativa de liberdade seja superior a 04 (quatro) anos deverá ser, imediatamente, afastado do desempenho das atribuições próprias do cargo, com a finalidade exclusiva de proteção ao interesse público, exceto as administrativas.

Parágrafo único. Verificada a hipótese, prevista no *caput* deste artigo, o titular da Secretaria Municipal de Segurança Pública, deverá comunicar o fato ao Chefe do Executivo Municipal, que determinará a abertura do processo administrativo disciplinar, assegurando ampla defesa e contraditório ao acusado.

Art. 49 A Secretaria Municipal de Segurança Pública, com o apoio da Secretaria Municipal de Saúde ou órgão equivalente da Administração municipal, deverá realizar, periodicamente, avaliação de aptidão física e psicológica ocupacional, em todos os integrantes da Carreira de Guarda Municipal.

Art. 50 Fica autorizada a concessão anual de auxílio fardamento aos servidores ativos de guarda civil municipal, por meio de Decreto, que deverá dispor, em especial, sobre a prestação de contas da aquisição do objeto, devendo ser efetivada após a estrita observância da disponibilidade orçamentária, nos termos do art. 113 do ADCT e dos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 51 O Poder Executivo regulamentará, por Decreto, os temas previstos nesta Lei no prazo de 6 (seis) meses, a contar da entrada em vigor desta Lei.

Art. 52 Esta Lei deverá ser revista, pelo menos, a cada 04 (quatro) anos.

Art. 53 Fica assegurada a revisão geral anual com data-base no mês de março, nos termos do Art. 37, inciso X da Constituição Federal.

Parágrafo Único. O Chefe do Poder Executivo deverá pronunciar-se de forma fundamentada, acerca das razões pelas quais não propuser a revisão por meio projeto de lei, nos termos do Tema nº 19 do Supremo Tribunal Federal – Recurso Extraordinário nº 565089.

Art. 54 Os acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor público não serão computados nem acumulados, para o fim de concessão de acréscimo ulterior, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.



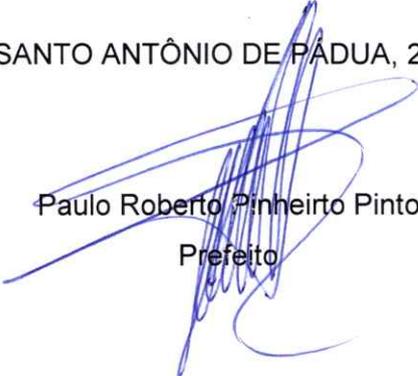
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Art. 55 Os casos omissos a esta Lei serão analisados pela Procuradoria Geral do Município através de parecer vinculante.

Art. 56 Aplica-se subsidiariamente, no que couber, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos servidores de área não específica

Art. 57 Esta Lei entrará em vigor após decorrido 1 (um) ano da data de sua publicação oficial, revogadas as disposições em contrário, **condicionada a apresentação prévia do Impacto Financeiro e Orçamentário por parte do Poder Executivo proponente, para sua devida execução, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal.**

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA, 27 de março de 2024.


Paulo Roberto Pinheiro Pinto
Prefeito



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

ANEXO I

ATRIBUIÇÕES DOS GUARDAS CIVIS MUNICIPAIS

CÓDIGO	CARGO	ATRIBUIÇÕES DO CARGO
80	GUARDA CIVIL MUNICIPAL Grupo Ocupacional Nível Médio	Guardar os próprios municipais, zelando pela integridade de prédios, móveis e utensílios a ele confiados. Guardar logradouros públicos municipais, zelando pelo bom uso e evitando depredações. Atuar como Agente de Trânsito, em consonância com toda a legislação pertinente. Atuar na proteção ao Meio Ambiente em apoio à Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Agricultura e Pesca e aos órgãos Estaduais e Federais correspondentes. Exercer as atribuições de Defesa Civil, apoiando os órgãos Estaduais e Federais correspondentes, no que couber. Apoiar os órgãos de fiscalização do Município, quando solicitado. Executar outras tarefas referentes ao cargo. Executar outras tarefas solicitadas pela chefia imediata, compatível com a função.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

IDENTIFICAÇÃO	
Nome:	
Cargo:	Matrícula:

CONCEITUAÇÃO		
CONCEITO	DISCRIMINAÇÃO	PONTUAÇÃO
EXCEPCIONAL (E)	desempenho exemplar e desvelo com a causa pública	entre 9 e 10 pontos
ÓTIMO (O)	desempenho exemplar	entre 8 e 8,9 pontos
BOM (B)	desempenho muito satisfatório	entre 7 e 7,9 pontos
REGULAR (R)	desempenho satisfatório	entre 5 e 6,9 pontos
INSUFICIENTE (I)	desempenho insatisfatório	entre 0 e 4,9 pontos



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

AVALIAÇÃO		
FATORES	CONCEITO	PONTUAÇÃO
Responsabilidade e senso de disciplina: avaliar o grau de responsabilidade e disciplina no cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor		
Iniciativa e liderança: mensurar o grau de aptidão e a capacidade que o Servidor possui na tomada de decisão frente às mais diversas situações para aplicar os meios disponíveis para alcançar os objetivos.		
Comprometimento e postura profissional: analisar a capacidade do agente em otimizar os recursos de sua unidade, proporcionando a execução perfeita das atividades, a fim de atingir os objetivos do cargo.		
Relacionamento Interpessoal e Comunicação: avaliar a capacidade de relacionamento do servidor com o público interno e externo e como direciona este fator em prol das atividades. Verificar as condições de comunicação escrita e oral do servidor e a aplicabilidade de ambas ao serviço.		
Apresentação Pessoal: analisar, sob o ângulo da conveniência ao interesse do, a postura pessoal e a apresentação do servidor durante o serviço ou fora dele.		
TOTAL:	PONTOS	
	CONCEITO	

Santo Antônio de Pádua, em _____ de _____ de _____.



Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Pádua
Estado do Rio de Janeiro

Presidente da Comissão

Integrante da Comissão

Integrante da Comissão

- De acordo.

- Não concordo.

Razões:

Santo Antônio de Pádua, em _____ de _____ de _____

