Lei Complementar nº 49, de 22 de dezembro de 2020

Dispõe sobre instituir o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Guardas Marítimos Ambientais e dos Guardas Municipais Patrimoniais, criados pelas Leis nº 922, de 20 de dezembro de 2011 e 294, de 29 de janeiro de 2002, respectivamente.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ARMAÇÃO DOS BÚZIOS Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I
Da Instituição do PCCR

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Guardas Marítimos Ambientais e dos Guardas Municipais Patrimoniais, cujos cargos foram criados, respectivamente, pelas Leis nº. 922, de 20 de dezembro de 2011 e nº. 294, de 29 de janeiro de 2002.

Parágrafo único Neste ato, fica alterada a designação do cargo Guarda Marítimo Ambiental, que passa a ser designado Guarda Municipal Ambiental, podendo ambos os cargos objeto desta norma ser mencionados pelas respectivas siglas GMA e GMP.

Art. 2º. As carreiras disciplinadas nesta Lei visam a efetivar, por meio das atribuições de seus. -agentes, as competências da Segurança Pública, no que tange à proteção do meio ambiente e do patrimônio público, conforme previsto no art. 301, da Lei Orgânica Municipal.

Art. 3º. Para efeito do que se dispõe nesta lei, define-se como:

I – nível, o grau crescente de responsabilidades e status hierárquico por que passa o titular do cargo público, na evolução da carreira;

II – classe, a subdivisão dos níveis, voltada a enquadrar funções idênticas quanto ao grau de complexidade e responsabilidade;

III – progressão horizontal, a passagem de uma referência vencimental à seguinte;

IV – progressão vertical, a passagem de nível ou classe para outra imediatamente superior, podendo se dar em razão de antiguidade ou de merecimento.

V – Formulário de Gestão Profissional, o instrumento que deverá conter dados referentes ao desempenho das atividades próprias do cargo, bem como aspectos de desenvolvimento profissional contínuo de cada servidor; e

VI – Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional, instrumento que deverá conter as informações necessárias à aferição dos aspectos referentes às atividades efetivamente desenvolvidas pelo servidor, que possam conduzir à promoção por merecimento, considerando aspectos de complexidade, responsabilidade, criação e inovação.

TÍTULO II
Das Atribuições dos Cargos

Art. 4º. Como recursos complementares no âmbito da Segurança Pública, os cargos GMA e GMP são dispostos em função finalística de auxílio mútuo, sendo passíveis de serem convocados excepcionalmente para atividades especiais de apoio, inclusive em relação à Guarda Civil Municipal.

§ 1º O cargo de Guarda Municipal Ambiental possui as seguintes atribuições:

I – atuar na manutenção da ordem pública, em especial, no aspecto da proteção ambiental, tanto no ambiente terrestre quanto marítimo;

II – receber, protocolar, encaminhar e verificar comunicações de incidentes ambientais ou fatos que ponham em risco a integridade ambiental e dos usufiutuários;

III – compor as equipes de ronda, de prontidão e de posto, pelo tempo que perdurar a ordem superior, salvo limites legais;

IV – abordar e de igual modo responder à abordagem de terceiros e de agentes da Administração, acerca de tema de interesse público;

V – proceder aos comunicados protocolares com outros órgãos e repartições de governo, salvo vedações expressas em ordem formal;

VI – atuar nos atos cooperativos entre outros órgãos e repartições da Segurança Pública e do governo, em especial nas ações compreendidas sob a temática da educação ambiental, bem como com órgãos de outras esferas de poder;

VII – participar de cursos, aulas conferências e outros eventos congêneres, no interesse de capacitação e aperfeiçoamento dos mecanismos de tutela ambiental;

VIII – atuar em órgãos colegiados de temática social e ambiental, segundo designação supenor;

IX – orientar os membros da comunidade e os usufrutuários sobre a forma preservacionista de relação com os ecossistemas protegidos, como prevenção a medidas restritivas ou sancionais; e,

X – emitir relatórios circunstanciais.

§ 2º O cargo de Guarda Municipal Patrimonial possui as seguintes atribuições:

I – atuar na manutenção da ordem pública, em especial, na proteção dos próprios públicos e de quem a eles tenha acesso;

II – realizar rondas preventivas, inspecionando as dependências dos próprios e das cercanias em que esteja lotado;

III – atuar na prevenção de sinistros, entre eles o incêndio, o desabamento, os incidentes que venham a ferir pessoas e a integridade do patrimônio público material;

IV – coibir furtos e extravios, salvaguardando bens tanto da administração quanto de agentes públicos que, nesta condição, inevitavelmente, depositem objetos de valor no interior dos próprios públicos, em função do serviço, salvo objetos portáteis de uso exclusivamente pessoal;

V – coibir ou controlar o acesso de pessoas estranhas, identificando-as, orientando-as e encaminhando-as para os lugares desejados; e

VI – reduzir a relatório escrito quaisquer fatos anormais em relação à rotina dos locais sob sua responsabilidade.

§ 3º A ambos os cargos poderão ser atribuídas funções especiais afetas à temática de competência originária vinculada à Segurança Pública, quando de eventual lotação em grupamentos especiais e destacamentos.

§ 4º As atividades atribuídas aos Guardas Municipais Ambientais visam a realizar as competências da tutela ambiental municipal, razão porque esse efetivo poderá ser lotado e colocado à disposição da Secretaria de Meio Ambiente, como órgão do SMMA, sem prejuízo de suas prerrogativas e obrigações originárias.

Art. 5º. GMA e GMP exercerão poder de polícia administrativa nos limites das competências ambientais e patrimoniais delegadas à Segurança Pública municipal. Parágrafo único. Decreto executivo regulamentará, no que couber, o exercício do poder de polícia pelos servidores mencionados no caput.

TÍTULO III
Da Remuneração e da Jornada Básicas

Art. 6º. O vencimento inicial dos cargos GMA e GMP parte do padrão definido para a remuneração do ocupante da Classe III do Nível I, que terá equivalência com o quantum inicial definido para a remuneração do Guarda Civil Municipal, no dispositivo normativo próprio, e escalona-se na forma do Anexo II, desta Lei.

§ 1º Fica assegurado aos ocupantes dos cargos a percepção de acresc1mo de 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico respectivo, a título de Adicional de Risco de Vida.

§ 2º A carga horária mensal é de 160 (cento e sessenta) horas, sendo facultado à Administração a organização de jornada semanal que melhor atenda ao interesse público, observadas as garantias sociais.

TÍTULO IV
Da Organização das Carreiras

Art. 7º. As carreiras do Guarda Municipal Ambiental e do Guarda Municipal Patrimonial se organizarão em 5 (cinco) classes, agrupadas em 3 (três) níveis, conforme tabelado no Anexo I:

I – Nível I, que se compõe das Classes I, II e III;

II – Nível II, que corresponde à Classe Subinspetor; e

III – Nível III, que corresponde à Classe Inspetor.

§ 1º Os integrantes do Nível II terão ascendência hierárquica sobre os do Nível I e os do Nível III sobre os dos Níveis II e I.

§ 2º No Nível I, os integrantes da Classe II terão ascendência hierárquica sobre os da Classe III e os da Classe I sobre os das Classes II e III;

§ 3º A hierarquização das classes, ordenada pelos respectivos níveis, consta da representação gráfica do Anexo I.

Art. 8º. Dentro de uma mesma Classe, terá ascendência o mais antigo detentor do cargo, tomando-se por base a data da posse, e tomando-se por critério de desempate a melhor colocação no concurso público.

Parágrafo único Nos casos dos Níveis II e III, terá ascendência o servidor de melhor colocação nos Cursos de Aperfeiçoamento e de Formação de Inspetor, respectivamente.

Art. 9º. O enquadramento, por Classe, do efetivo de cada carreira se dará nas seguintes proporções:

I – limitado a 4% (quatro por cento) do efetivo, para Inspetores;

II – limitado a 8% (oito por cento) do efetivo, para Subinspetores; e

III – ilimitado, apenas condicionado ao cumprimento dos requisitos, para as Classes III, II e I do Nível I.

Parágrafo único Em caso de o percentual previsto neste artigo resultar em fração, esta será aproximada do número inteiro sucessor, para efeito prático.

TÍTULO V
Da Investidura

Art. 10. A investidura no cargo dar-se-á após aprovação em concurso público, gerando enquadramento automático no Nível I, Classe Ili, referência vencimental I

Art. 11. O concurso público de acesso aos cargos de GMA e GMP deverá ser composto das seguintes fases, de caráter eliminatório e/ou classificatório:

I – prova escrita de conhecimentos;

II – prova de aptidão física;

III – avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo;

IV – investigação de conduta; e

V – exame médico ocupacional.

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

§ 2º O edital do concurso público determinará o número daqueles que, dentre os candidatos classificados em cada etapa, poderão participar das etapas subsequentes, observada a ordem classificatória.

§ 3º Nos concursos públicos que sucederem a entrada em vigor desta lei, o grau de escolaridade para os cargos GMA e GMP será, no mínimo, o ensino médio completo.

TÍTULO VI
Do Desenvolvimento nas Carreiras

CAPÍTULO I
Da Formação e do Aperfeiçoamento

Art. 12. Imediatamente após a investidura, será ministrado a todos os titulares dos cargos de ambas as carreiras, segundo a temática de cada área, Curso de Formação TécnicoProfissional, como capacitação em serviço.

Art. 13. Será realizado processo seletivo interno para escolher os servidores enquadrados na Classe I, que participarão do Curso de Aperfeiçoamento para GMAs e GMPs, e os Subinspetores, que participarão do Curso de Formação de Inspetores.

Art. 14. Para habilitar-se ao processo seletivo interno para o Curso de Aperfeiçoamento ou de Formação, deverão ser satisfeitos os seguintes requisitos:

I – estar enquadrado na Classe I, no mm1mo, há 4 (quatro) anos, quando para participar do Curso de Aperfeiçoamento de GMA e GMP,

II – ser Subinspetor há pelo menos 6 (seis) anos, quando para participar do Curso de Formação de Inspetores e

III – ter conceito de comportamento disciplinar, no mínimo 'Ótimo'.

Art. 15. Os servidores que satisfizerem as condições descritas no artigo anterior terão os seus conhecimentos aferidos, de forma eliminatória, habilitando-se a cursar o Curso de Aperfeiçoamento, no caso dos servidores posicionados na Classe I, e de Formação de Inspetores, para os Subinspetores, quando obtiverem os maiores graus, de acordo com o número das vagas para cada curso.

CAPÍTULO II
Da Progressão Horizontal

Art. 16. A progressão horizontal consiste na passagem de uma referência vencimental para a seguinte, de acordo com o tempo de serviço decorrido.

Parágrafo único As carreiras do GMA e do GMP serão escalonadas em 6 (seis) referências vencimentais, numeradas sucessivamente de I a VI, conforme Anexo V.

Art. 17. O servidor ocupante dos cargos disciplinados nesta lei avançará 1 (uma) referência na tabela vencimental a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício das respectivas atribuições.

§ 1º A partir da referência vencimental II o servidor fará jus a um aumento de 10% (dez por cento) sobre seu piso remuneratório.

§ 2º A aplicação do aumento pecuniário referente à progressão horizontal será efetuada de ofício pela Administração.

CAPÍTULO III
Da Progressão Vertical por Tempo de Serviço

Art. 18. A progressão vertical por tempo de serviço se dará apenas no Nível I, nas seguintes condições:

I – 5 (cinco) anos de serviço, quando a classe. a ascender for a Classe II, e

II – 10 (dez) anos de serviço, quando a classe a ascender for a Classe

§ 1º Decorridos 6 (seis) anos, os servidores ainda na Classe I, do Nível I, ascenderão ao nível superior subsequente, independente da existência de vagas.

§ 2º Decorridos 5 (cinco) anos, os servidores ainda no Nível II ascenderão ao nível superior subsequente, independente da existência de vagas.

§ 3º As hipóteses previstas nos parágrafos primeiro e segundo deste artigo pressupõem que o servidor tenha obtido conceito 'regular', conforme processo de avaliação.

CAPÍTULO IV
Da Progressão Vertical por Merecimento

Art. 19. A progressão vertical por merecimento consiste na passagem de um nível para outro superior, e será condicionada à disponibilidade de vagas, quando se trate dos Níveis de Subinspetor e Inspetor.

Art. 20. Para fazer jus à progressão vertical por merecimento, GMAs e GMPs deverão preencher as seguintes condições:

I – encontrar-se no efetivo exercício das atribuições do cargo;

II – ter aproveitamento positivo nos Cursos de Formação Técnico-Profissional e de Aperfeiçoamento, e

III – ter no mínimo conceito 'bom' aferido no Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional.

Art. 21. Alcançarão a progressão vertical os candidatos que obtiverem a maior pontuação, como resultado da soma da nota final, obtida no Curso de Aperfeiçoamento ou de Formação de Inspetores, da pontuação obtida no Formulário de Gestão Profissional e da pontuação aferida no Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional.

§ 1º Para efeito da soma dos resultados de cada fase descrita no art. 23, terão valores absolutos os pontos obtidos nos Incisos I e II e Peso 2 (dois) os alcançados no Inciso III.

§ 2º Em caso de empate, prevalecerá o mais antigo, considerada a data da posse e, em seguida, o mais velho; persistindo a situação, o de melhor colocação no concurso público.

Art. 22. O servidor que obtiver classificação para o progressão vertical passará para o nível seguinte com o ganho respectivo sobre a referência que ocupava.

Art. 23. Para a realização de cada procedimento de progressão vertical por merecimento, a administração fixará as vagas a serem ofertadas.

Art. 24. No Formulário de Gestão Profissional, que constitui o Anexo III, desta Lei, serão registrados e pontuados os seguintes fatores:

I – Cursos Realizados - serão considerados os cursos realizados por indicação da Administração ou por iniciativa própria, desde que concluídos com bom aproveitamento reconhecidos como afetos à segurança pública, sendo pontuados conforme o somatório de suas respectivas cargas horárias:

1	Carga horária ≥ 40 e ≤ 120	05 pontos
2	Carga horária ≥ 121 e ≤ 300	10 pontos
3	Carga horária ≥ 301 e ≤ 600	15 pontos
4	Carga horária ≥ 600	25 pontos

II – Elogios - serão computadas as referências elogiosas por relevantes serviços prestados, devidamente publicadas em Boletim Interno, sendo computadas da seguinte forma:

1	Louvor	01 pontos
2	Atuação destacada – elogio coletivo	03 pontos
3	Atuação destacada – elogio individual	05 pontos
4	Destaque da corporação	05 pontos
5	Medalha conferida por instituição pública	05 pontos

III – Tempo de Serviço - será conferido 1 (um) ponto para cada ano de efetivo serviço prestado na Instituição, excluindo-se os períodos de afastamento por licenças sem percepção de vencimentos.

IV – Sanções Disciplinares - serão subtraídos pontos de acordo com a punição aplicada, na seguinte forma·

1	Advertência escrita	1,0 ponto
2	Suspensão (cada dia)	1,5 ponto

Art. 25. Competirá à Comissão nomeada para este fim, no âmbito da Instituição, preencher o Formulário de Gestão Profissional, remetendo-o, após, ao Secretário competente para ratificação ou retificação do resultado

§ 1º Ao servidor submetido à avaliação é vedado participar da respectiva Comissão.

§ 2º Todos as informações, contidas no Formulário de Avaliação de Gestão Profissional, deverão ser respaldadas por documentação comprobatória e cópias, as quais serão apensados ao documento de avaliação, após serem consideradas pertinentes pela Comissão.

Art. 26. No Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional, que constitui o Anexo IV, desta Lei, serão registrados e pontuados os seguintes aspectos:

I – responsabilidade,

II – iniciativa e liderança,

III – comprometimento profissional,

IV – postura profissional,

V – controle emocional,

VI – relacionamento interpessoal,

VII – comunicabilidade, e

VIII – apresentação pessoal.

Art. 27. Para cada aspecto avaliado será atribuído um conceito, que variará da seguinte forma:

I – Excepcional', para aqueles que apresentarem um desempenho exemplar, aliado ao desvelo com a causa pública obtido pela superação do exigido legalmente, podendo variar entre 9 e 1 O pontos;

II – 'Ótimo', para aqueles que apresentarem um desempenho exemplar, podendo variar entre 8 e 8,9 pontos;

III – 'Bom', para aqueles que apresentarem um desempenho muito satisfatório, podendo variar entre 7 e 7 ,9 pontos;

IV – Regular', para aqueles que apresentarem um desempenho satisfatório, podendo variar entre 5 e 6,9;

V – 'Insuficiente', para aqueles que apresentarem um desempenho insatisfatório, podendo variar entre O e 4,9 pontos.

Art. 28. Os Conceitos serão atribuídos pela Comissão Avaliadora de Reconhecimento Pessoal e Profissional, designada pela autoridade competente.

Art. 29. O avaliado deverá ser cientificado da decisão emitida pela comissão avaliadora, manifestando sua concordância com o Parecer emitido ou discordando do resultado final, situação em que deverá apontar as razões de sua discordância.

Art. 30. Os resultados, obtidos nos Formulários de Gestão Profissional e de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional, serão ratificados ou retificados pelo Secretário competente, cabendo ao chefe da Guarda dar ciência do resultado final ao interessado.

Art. 31. O resultado final da avaliação será correspondente a soma dos componentes do sistema de gestão profissional ou de reconhecimento pessoal e profissional,

§ 1º O Formulário de Gestão Profissional e de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional registrarão o desempenho do servidor no período de 1 º de julho do ano anterior a 30 de junho do ano em curso.

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

CAPÍTULO V
Da Qualificação Profissional

Art. 32. O integrante das carreiras disciplinadas nesta lei deverá qualificar-se, aperfeiçoar-se e especializar-se na área própria de sua carreira, objetivando a capacitação permanente através de programas de formação e aperfeiçoamento de caráter obrigatório e desenvolvimento continuado.

Parágrafo único A Administração deverá garantir oportunidades de condicionamento fisico permanente a todos os seus integrantes.

TÍTULO VII
Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 33. Os procedimentos iniciais de enquadramento dos atuais ocupantes dos cargos GMA e GMP só serão desencadeados após cessadas as restrições decorrentes da Lei Complementar Federal nº. 173, de 27 de maio de 2020, e obedecerão aos seguintes critérios:

I – serão enquadrados no Nível I, Classe II, os servidores que tenham cumprido mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de efetivo exercício das atribuições do cargo; e,

II – serão enquadrados no Nível II, Classe Subinspetor, os servidores que tenham cumprido mais de 10 (dez) anos de efetivo exercício das atribuições do cargo.

Parágrafo único Considera-se impacto de enquadramento, a diferença a maior apurada entre o atual vencimento base dos cargos disciplinados e o piso de referência de destino.

Art. 34. Terá direito a progredir verticalmente somente o servidor que estiver no efetivo exercício das atribuições do cargo, sendo impedida a progressão àquele que:

I – estiver em gozo de licenças sem remuneração, enquanto durar o afastamento;

II – tiver sofrido mais de uma penalidade disciplinar de suspensão durante o período da avaliação; e

III – for condenado à pena privativa de liberdade por sentença definitiva.

Art. 35. Portaria do Secretário Municipal competente designará Comissão Executiva para a realização dos procedimentos de Crescimento Vertical.

§ 1º A Comissão será constituída por 6 (seis) componentes, sendo 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Segurança Pública, 1 (um) representante do setor de Recursos Humanos do Município, 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Finanças e 1 (um) representante da Procuradoria Geral do Município, e 1 (um) representante de cada carreira disciplinada nesta Lei.

§ 2º O representante que participar do processo de avaliação se isentará de manifestar-se sobre sua própria situação.

Art. 36. O servidor ocupante de cargo disciplinado nesta lei que for indiciado por autoridade policial pela prática de crime deverá ser de imediato afastado do desempenho das atribuições próprias do cargo, exceto as administrativas e burocráticas, com a finalidade exclusiva de proteção ao interesse público.

Parágrafo único Verificada a hipótese, prevista no caput deste artigo, o titular da Secretaria Municipal de Segurança Pública, deverá comunicar o fato ao Prefeito, para a determinação da abertura do competente processo administrativo disciplinar.

Art. 37. A Secretaria Municipal competente deverá realizar, periodicamente, avaliação de aptidão física e psicológica ocupacional dos integrantes das carreiras disciplinadas nesta Lei.

Art. 38. Os servidores que tiverem 70% (setenta por cento) dos pontos positivos subtraídos, em razão de sanções disciplinares nas avaliações de gestão profissional ou conceito insuficiente na avaliação de reconhecimento pessoal e profissional, por duas vezes consecutivas, serão submetidos a Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 39. Os servidores atingidos por esta Lei alcançarão estabilidade, ou efetividade, nos termos da Constituição Federal, depois de avaliação de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Art. 40. Aplicar-se-á, por analogia, o Plano de Carreiras da Guarda Civil Municipal e seus demais regulamentos, aos casos acerca dos quais esta Lei for omissa.

Art. 41. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo.

Art. 42. Esta Lei Complementar entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Armação dso Búzios, 22 de dezembro de 2020

CARLOS HENRIQUES PINTO GOMES
Prefeito em Exercício