PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 003/2020

Súmula:- Institui o Plano de Carreira da Guarda Civil Municipal do Município de Apucarana, como especifica.

A CÂMARA MUNICIPAL DE APUCARANA, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU E EU, PREFEITO DO MUNICÍPIO, OBEDECENDO AO DISPOSTO NO INCISO V, ARTIGO 55 DA LEI ORGÂNICA, SANCIONO A SEGUINTE:-

L E I C O M P L E M E N T A R

TÍTULO I
DO ESTATUTO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DA CARREIRA DE GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 1º O Plano de Classificação de Cargo, Carreira e Remuneração da Guarda Civil Municipal de Apucarana instituído por esta Lei, visa uma organização hierárquica, orientando o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da Administração Municipal.

Art. 2º O Sistema de classificação e estruturação dos cargos baseia-se nos conceitos de cargo, carreira e grupo ocupacional.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I. Servidor público: é a pessoa legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão;
II. Cargo público: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao servidor público criadas por lei com denominação própria, número certo e vencimento específico, provido e exercido, na forma da lei;
III. Grupo Ocupacional: o conjunto de cargos com semelhanças entre si, quanto ao grau de conhecimento necessário para o seu desempenho;
IV. Interstício: é o lapso de tempo estabelecido com o mínimo necessário para que o servidor se habilite ao desenvolvimento funcional;

V. Classe: é a letra indicativa da posição de desenvolvimento do cargo na tabela de vencimentos. Identifica o nível de habilidades e competências dentro do cargo.

VI. Nível: referem-se aos códigos que correspondem ao vencimento básico na tabela de vencimentos;

VII. Carreira: é a série de classes do mesmo grupo ocupacional, semelhantes quanto à natureza do trabalho e hierarquizadas segundo o grau de conhecimento necessário para desempenhá-las. É a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual por meio de ascensão funcional, orientada pelas necessidades institucionais;

VIII. Vencimento: a retribuição pecuniária básica, fixada em lei, paga mensalmente ao servidor público pelo exercício das atribuições inerentes ao seu cargo;

IX. Remuneração: o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

X. Quadro de Pessoal: o conjunto de cargos de provimento efetivo e em comissão, integrante da estrutura dos órgãos da Administração Direta e Indireta do Município;

XI. Promoção funcional: é o mecanismo de desenvolvimento funcional do servidor e dar-se-á através de avanço vertical e avanço horizontal;

XII. Função comissionada: é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos, em nível de chefia, direção e assessoramento, atribuídos exclusivamente a servidores ocupantes de cargo efetivo;

XIII. Cargo de provimento em comissão: é o cargo de confiança, de livre nomeação e exoneração, de função essencialmente de chefia, assessoramento e direção, criado por lei;

XIV. Lotação é a unidade administrativa onde o servidor exercerá suas atividades;

XV. Relotação é a redistribuição do servidor para as unidades administrativas, no âmbito de cada órgão ou entidade, visando atender o interesse do serviço.

Art. 4º O Quadro de Cargos está subdividido da seguinte forma:

I. Cargos efetivos, providos mediante concurso público;

II. Cargos em comissão, providos mediante livre escolha do Chefe do Poder Executivo ou de autoridade por ele designada.

Art. 5º As funções comissionadas visam atender encargos de direção, chefia, assessoramento superior e assistência técnica.

CAPÍTULO II
COMPOSIÇÃO DO QUADRO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 6º A carreira dos Guardas Civis Municipais de Apucarana será composta pelas seguintes classes:

I. Guarda Civil Municipal - ALUNO (Aspirante à Guarda Civil Municipal), conforme Lei Municipal nº 117/12 – durante a realização do Curso de Formação;

II. Guarda Civil Municipal - GCM 3ª Classe – durante o cumprimento do estágio probatório;

III. Guarda Civil Municipal - GCM 2ª Classe – 100% (cem por cento) do total de vagas providas na Classe imediatamente anterior, desde que sejam preenchidos os requisitos obrigatórios para promoção horizontal;

IV. Guarda Civil Municipal - GCM 1ª Classe - 100% (cem por cento) do total de vagas providas na Classe imediatamente anterior, desde que sejam preenchidos os requisitos obrigatórios para promoção horizontal;

V. Guarda Civil Municipal - GCM Inspetor III – 50 % (cinqüenta por cento) do total de vagas providas na Classe imediatamente anterior, desde que sejam preenchidos os requisitos obrigatórios para promoção horizontal.

VI. Guarda Civil Municipal - GCM Inspetor II – 30 % (trinta por cento) do total de vagas providas na Classe imediatamente anterior, desde que sejam preenchidos os requisitos obrigatórios para promoção horizontal.

VII. Guarda Civil Municipal - GCM Inspetor I – 20 % (vinte por cento) do total de vagas providas na Classe imediatamente anterior, desde que sejam preenchidos os requisitos obrigatórios para promoção horizontal.

Parágrafo único. Quando o numero de vagas dos incisos V, VI e VII resultar em fração, será arredondado para o número inteiro imediatamente superior em caso de maior ou igual a 0,5 (zero virgula cinco), ou para número imediatamente inteiro em caso de fração menos que 0,5 (zero virgula cinco).

Art. 7º Ficam estabelecidas as funções comissionadas e a quantidade de vagas a serem exercidas e ocupadas exclusivamente por servidores efetivos pertencentes ao corpo da Guarda Civil Municipal de Apucarana, conforme a Lei Municipal nº 117, de 11 de julho de 2012 alterada pela Lei Municipal nº 113, de 22 de agosto de 2019:

FUNÇÃO	PERCENTUAL DO Nº DE VAGAS	VALOR DA REMUNERAÇÃO
Comandante da GCM	01	CC1

Diretor de Equipe da Guarda Civil Municipal	07	CC3

§1º A designação para a função de Comando da Guarda Civil Municipal, será de livre indicação do Executivo Municipal. As funções dos Diretores de Equipe serão de livre indicação pelo Executivo Municipal. Tais funções serão ocupadas por servidores de carreira, ocupantes do cargo de guarda civil municipal que não mais estiverem no estágio probatório e que possuam plena capacidade de exercer as mesmas em conformidade com os requisitos exigidos nesta Lei.

§2º A remuneração das funções de Comandante e Diretores são as constantes na tabela acima.

§3º A função de Diretor e Comando só poderá ser preenchida por Guarda Civil Municipal que ocupe graduação a partir de GCM 1ª Classe.

CAPÍTULO III
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 8º O Guarda Civil Municipal posicionado como aluno é aquele que estiver freqüentando Curso de Formação, sendo automaticamente promovido à GCM de 3ª classe, após a conclusão e aprovação no mesmo, não tendo sofrido nenhuma punição disciplinar.

Art. 9º Concluído o estágio probatório, tendo sido aprovado no mesmo e não tendo sofrido nenhuma punição disciplinar, ou de suspensão em período mínimo de 02(dois) anos, o guarda civil municipal posicionado como GCM de 3ª classe será promovido à GCM de 2ª classe.

Art. 10 Após a promoção à GCM de 2ª Classe para GCM 1ª Classe, deverá ocorrer sempre o interstício mínimo de 03 (três) anos.

Art. 11 Após a promoção à GCM de 1ª Classe para GCM Inspetor III, deverá ocorrer sempre o interstício mínimo de 01 (um) ano, comprovando graduação de ensino superior para ser promovido, e para as demais promoções sendo GCM Inspetor II e I, classificação da pontuação, sendo exigido graduação superior e pós graduação.

Parágrafo único. Os guardas civis municipais que, na entrada em vigor desta Lei, já exerçam atividade e preencham os requisitos deste período mínimo de tempo exigido, deverá automaticamente preencher a Graduação de GCM 1ª Classe, podendo concorrer às vagas de GCM Inspetor III, após o interstício de tempo legal.

Art. 12 No caso de ter sofrido punição de advertência ou suspensão, o servidor ocupante do cargo de guarda municipal não poderá participar do processo de promoção

horizontal pelo período de 01 (um) e 02 (dois) anos, respectivamente, sendo condicionado a, nesse período, não acumular mais nenhuma falta dessa natureza.

Art. 13 Além do interstício mínimo obrigatório a ser cumprido, ressalvado o caso do Parágrafo único do art. 11, a promoção à Classe superior dependerá de prova de títulos que serão analisados por uma Comissão composta:

I. Secretário Municipal designado pelo Poder Executivo - Presidente;
II. Comandante Guarda Civil Municipal – membro
III. Membro da Superintendência dos Recursos Humanos

§1º Na inexistência de servidor ocupante do cargo de Comandante ou Diretor da Guarda Civil Municipal, será nomeado o(s) guarda(s)civis municipal(is) melhor classificado(s) em concurso para promoção a nível superior e o mais antigo para as demais promoções.

§2º A Comissão referida no caput será constituída através de Portaria do Prefeito Municipal, o qual homologará o resultado da avaliação.

Art. 14 A prova de títulos para a promoção horizontal será obrigatoriamente realizada sempre que existam vagas em aberto a ser preenchidas, e com os dados da data da abertura da vaga, sendo a convocação da comissão e o controle dos dados e prazos feito pelo membro Secretário da comissão de promoção.

Art. 15 A pontuação da prova de títulos, tempo de serviço e conceito obedecerá aos seguintes critérios:

SEÇÃO I
DA PROVA DE TÍTULOS

Art. 16 A pontuação da prova de títulos, tempo de serviço e conceito obedecerá aos seguintes critérios:

I - Os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, comprovados através de certificados de cursos de aperfeiçoamento, especialização, capacitação e qualificação profissional na área de atuação terão as seguintes pontuações:

a) 5 (cinco) pontos aos certificados de carga horária de 8 (oito) até 20 (vinte) horas;
b) 8 (oito) pontos aos certificados de carga horária de 21 (vinte e uma) até 40 (quarenta) horas;
c) 10 (dez) pontos aos certificados de carga horária a partir de 41 (quarenta e uma) horas.

§1º Os cursos acima descritos realizados anteriormente à vigência desta lei deverão ter a pontuação requerida pelo interessado, junto ao Presidente da Comissão, que ouvirá os demais membros e decidirá sobre a relevância do curso e homologação do mesmo para fins de promoção vertical.

§2º A partir da vigência desta lei só terá validade para efeito de promoção vertical os cursos anteriormente analisados e homologados pela Comissão a ser designada.

§3º Os cursos de aperfeiçoamento, capacitação e especialização contam apenas uma vez para a próxima promoção, já as Graduações e pós-graduações contarão na carreira para efeito de todas as promoções, devendo, no entanto contar apenas um curso de graduação, um curso de pós-graduação e um mestrado ou doutorado.

§4º Serão computados 03 (três) pontos por ano de efetivo exercício na Guarda Civil Municipal de Apucarana.

§5º Serão computados 1 (um) ponto por ano de prestação de serviço público diverso ao do exercício na Guarda Civil Municipal de Apucarana;

§6º O período de serviço militar obrigatório contará para efeitos do § 5º e nos seus termos; (será computado 1(um) ponto por ano de serviço militar).

§7º Para efeito dos parágrafos 4º a 6º não se contará fração de ano, adquirindo o direito aos pontos integralmente apenas com anos completos de efetivo serviço.

§8º O conceito a ser emitido pela Comissão de Promoção para o preenchimento de cada uma das vagas abertas variará de 0 (zero) a 30 (trinta) pontos, sendo que o conceito abaixo de 10 (dez) pontos e o acima de 25 (vinte e cinco) pontos deverá gerar uma justificativa por escrito da Comissão sobre os motivos concretos de conceito muito baixo ou muito alto ao candidato a promoção.

§9º A avaliação de conceito dar-se-á através de formulário específico a ser expedido pela Comissão de Promoção levando em consideração os mesmos itens do formulário de avaliação de servidor utilizado durante estágio probatório.

II - A pontuação pela formação escolar obedecerá aos seguintes critérios:

a) 15 (quinze) pontos o Curso Superior, mediante apresentação de histórico escolar e ou certificado de Graduação de Nível Superior, devidamente certificado pelo MEC (neste caso, em qualquer área); Somente um curso deste tipo poderá ser utilizado para efeitos de contagem de pontos para promoção;
b) 10 (dez) pontos para título específico de curso de Pós-Graduação mediante apresentação de certificado, reconhecido e certificado pelo órgão

responsável, desde que o mesmo tenha sido homologado pela comissão de avaliação como relevante para o serviço da Guarda Municipal;

c) 08 (oito) pontos para título específico de curso de Pós-Graduação em qualquer área afim, devidamente reconhecido e certificado pelo órgão responsável;

d) 05 (cinco) por Curso Técnico completo, desde que o mesmo tenha sido indicação do Município de Apucarana e Cursos pela SENASP (Secretaria Nacional de Segurança Pública), ou se anterior à vigência desta lei, homologado pela Comissão de Avaliação;

e) 10 (dez) pontos para título específico de Mestrado ou doutorado em qualquer área fim, reconhecido e certificado pelo órgão responsável;

f) 15 (quinze) pontos para título específico na área de atuação, Mestrado ou Doutorado mediante apresentação de certificado, desde que o mesmo tenha sido indicação ou homologado pela comissão de avaliação;

g) Fica estabelecido, portanto que somente uma graduação, a que gerar mais pontos, somada a uma pós graduação, a que gerar mais pontos, somada a um mestrado ou um doutorado, aquele que gerar mais pontos será computado ao servidor que estiver concorrendo a vaga de promoção.

Art. 17 Para a promoção horizontal o guarda Civil Municipal deverá estar obrigatoriamente na classe imediatamente inferior à pretendida, não ter tido como resultado conceito "ruim" na avaliação de desempenho, ter cumprido o interstício legal e ainda totalizar no mínimo 30 (trinta) pontos na soma dos títulos, independentemente do conceito a ser emitido pela comissão.

Art. 18 Os critérios para efeito de promoção horizontal em caso de desempate serão:

I. Quantidade de pontos somados por títulos apresentados, sendo computado apenas uma vez por cada cargo a ser promovido.
II. Antiguidade no cargo de Guarda Civil Municipal, aferido inicialmente pelo seu tempo de serviço total;
III. Antiguidade na classe anterior;
IV. Maior idade.

CAPÍTULO IV
DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 19 A promoção horizontal dos guardas Civis Municipais obedecerá aos mesmos critérios dos demais servidores municipais, respeitando-se o intervalo de 2% (dois por cento) entre um nível e outro.

CAPÍTULO V
DA TABELA DE VENCIMENTOS

Art. 20 A Tabela de Vencimentos da Guarda Civil Municipal – Anexo I desta Lei Complementar respeitará os seguintes percentuais:

I. GCM Recruta: (Aspirante à Guarda Civil Municipal - conforme Lei nº 117/2012). Vencimento básico correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento inicial do GCM 3º Classe;

II. GCM 3ª Classe: correspondente ao **Nível 50** do Quadro de Níveis de Vencimentos - Anexo I da Lei Municipal nº 58/1997;

III. GCM 2ª Classe: vencimento básico correspondente ao **Nível 56** do Quadro de Níveis de Vencimentos - Anexo I da Lei Municipal nº 58/1997;

IV. GCM 1ª Classe: vencimento básico correspondente ao **Nível 62** do Quadro de Níveis de Vencimentos - Anexo I da Lei Municipal nº 58/1997;

V. GCM Inspetor III: vencimento básico, correspondente ao **Nível 68** do Quadro de Níveis de Vencimentos - Anexo I da Lei Municipal nº 58/1997;

VI. GCM Inspetor II: vencimento básico, correspondente a **Nível 75** do Quadro de Níveis de Vencimentos - Anexo I da Lei Municipal nº 58/1997;

VII. GCM Inspetor I: vencimento básico correspondente, ao **Nível 87** do Quadro de Níveis de Vencimentos - Anexo I da Lei Municipal nº 58/1997.

CAPÍTULO VI
DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

Art. 21 Fica assegurada ao Guarda Civil Municipal, quando no exercício de suas atribuições ou em decorrência dela, a percepção de Adicional de Risco de Vida – (ARV), em percentual de 30% (trinta por cento), calculado sobre o vencimento inicial de sua classe.

Art. 22 O uniforme da Guarda Civil Municipal de Apucarana será azul marinho e seu plano contendo os tipos, as finalidades, disciplina o uso de uniformes, insígnias, distintivos, brevês, símbolos e condecorações, será regulamentado através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

Art. 23 O regulamento de honras e sinais de respeito dos integrantes da Corporação contendo a postura social de atos entre seus integrantes e os integrantes de outras forças municipais, estaduais e federais uniformizadas ou fardadas será regulamentado através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO VII
DAS RECOMPENSAS DOS SERVIDORES DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 24 As recompensas constituem-se em reconhecimento aos:

I. Bons serviços prestados;
II. Atos meritórios;
III. Trabalhos relevantes prestados pelo servidor da Guarda Civil Municipal;
IV. Atos de bravura.

Art. 25 Serão recompensas da Guarda Civil Municipal:

I. Condecorações por serviços prestados;
II. Elogios;
III. Concessão de abono prêmio.

§1º Condecorações constituem-se em referências honrosas e insígnias conferidas aos integrantes da Guarda Civil Municipal por sua atuação em ocorrências de relevo na preservação da vida, da integridade física e do patrimônio municipal, podendo ser formalizadas independentemente da classificação de comportamento, com a devida publicidade no Diário Oficial do Município, em Boletim Interno da Corporação e registro na ficha funcional.

§2º Elogio é o reconhecimento formal da Administração às qualidades morais e profissionais do servidor da Guarda Civil Municipal, com a devida publicidade no Diário Oficial do Município e em Boletim Interno da Corporação e registro na ficha funcional.

§3º As recompensas previstas nos parágrafos 1º e 2° deste artigo serão regulamentadas por instrução normativa do Secretário Municipal Chefe de Gabinete.

TÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26 As normas previstas nesta Lei têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro Próprio da Guarda Civil Municipal as normas constantes e gerais para os demais servidores do Município, naquilo que não conflitar.

Art. 27 As despesas decorrentes desta Lei correm à conta das dotações consignadas no orçamento do Município.

Art. 28 Fica o Poder Executivo autorizado a abrir créditos suplementares para atender às despesas decorrentes da implantação desta Lei.

Art. 29 Ficam excluídos os Guardas Civis Municipais da Sessão I e II da Lei Municipal nº 58/1997, que trata de Avanço e Progressão Funcional.

Art. 30 Revogam-se as disposições em contrário, entrando esta Lei Complementar em vigor a partir de 1º de março de 2020.

Município de Apucarana, em 18 de março de 2020.

Sebastião Ferreira Martins Júnior
(Júnior da Femac)
Prefeito Municipal

SEBASTIAO FERREIRA MARTINS JUNIOR
(Junior da Femac)
Prefeito Municipal

Anexo I
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 003/2020

Tabela de Vencimentos Base Anual

	Classe GCM 3ª Classe	Classe GCM 2ª Classe	Classe GCM 1ª Classe	Classe Inspetor III	Classe Distinta Inspetor II	Classe Inspetor I
NÍVEIS	50	56	62	68	75	87
	51	57	63	69	76	88
	52	58	64	70	77	89
	53	59	65	71	78	90
	54	60	66	72	79	91
	55	61	67	73	80	92
	56	62	68	74	81	93
	57	63	69	75	82	94
	58	64	70	76	83	95
	59	65	71	77	84	96
	60	66	72	78	85	97
	61	67	73	79	86	98
	62	68	74	80	87	99
	63	69	75	81	88	100
	64	70	76	82	89	101
	65	71	77	83	90	102
	66	72	78	84	91	103
	67	73	79	85	92	104
	68	74	80	86	93	105
	69	75	81	87	94	106
	70	76	82	88	95	107
	71	77	83	89	96	108
	72	78	84	90	97	109
	73	79	85	91	98	110
	74	80	86	92	99	111

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A elaboração de um **Estatuto e o Plano de Carreira** é vista como uma etapa essencial para o desenvolvimento dos servidores. É a estratégia mais eficiente para que, tanto o Município quanto seus servidores possam ter uma visão de curto, médio e longo prazo a respeito das possibilidades de crescimento de ambos, um plano estratégico interfere desde a motivação da equipe até a redução da rotatividade, com isso aumentando a produtividade. O principal objetivo de um plano de carreira é reter talentos presentes nas corporações.

O planejamento de carreira possibilita o trabalho do autodesenvolvimento de cada servidor, oferecendo espaços além de delimitar as possibilidades frente ao crescimento e amadurecimento profissional, preparando seus sucessores, principalmente, para as posições estratégicas, otimizando sua capacidade de atuação. Aqueles que possuem este planejamento se tornam mais focados em seus objetivos, agem mais rápido, são mais dedicados, buscam maior conhecimento e trabalham melhor em equipe.

O **Estatuto e o Plano de Carreira,** enviados em projetos separados, são considerados um plano estratégico para a administração, visto que possibilita uma definição do potencial do individuo e da equipe programando o tempo necessário para que os objetivos e metas sejam alcançados.

É importante que o Estatuto e o Plano de Carreira agrupem os interesses da administração com os dos seus servidores, contribuindo para o desenvolvimento de ambos, devendo ser regulado conforme os princípios éticos, missão, visão e valores da administração. É imprescindível que os gestores e seus servidores do setor se preparem constantemente e estejam sempre prontos para desenvolver boas políticas de crescimento e desenvolvimento dentro da Corporação, além de estar atento ao comportamento humano interno e externo para melhor desenvolvimento do trabalho e suas atividades.

O Estatuto e o Plano de Carreira têm como missão a potencialização e a atuação dos servidores na administração, fazendo com que eles estejam mais motivados, aumentando a produtividade, com isso, se desenvolvendo e ficando cada vez mais tempo no serviço publico.

Pode-se concluir que se deve dar importância a elementos, como função, cargo, descrição do cargo, requisitos, valor relativo e absoluto, estrutura de cargos, para que se possa estabelecer de forma coerente a especificidade de cada cargo/função.

Ao longo da sua criação a Corporação Guarda Civil Municipal, tem tido sua competência aumentada gradativamente em todo o território nacional e não seria diferente em nosso município.

Onde a função precípua sempre foi o Patrimônio Público, e sob novas legislações começou atuar em diversas frentes de trabalho como o Trânsito, Escolar, Proteção a Mulher, Ambiental e Patrulhamento Preventivo, Segurança em Eventos Municipais, entre outras.

Toda essa estrutura criada nesses 11 anos de atividade, onde homens e mulheres trabalham diuturnamente para a segurança da sociedade apucaranense.

Diante do exposto é de suma importância que um ordenamento jurídico/administrativo seja aprovado para reger a carreira do Guarda Civil Municipal.

Evidenciadas, dessa forma, as razões de interesse público que justificam a aprovação da medida, contará ela, por certo, com o aval dessa Colenda Casa de Leis.

Município de Apucarana, em 18 de março de 2020.

Sebastião Ferreira Martins Júnior
(Júnior da Femac)
Prefeito Municipal

SEBASTIÃO FERREIRA MARTINS JÚNIOR
(Júnior da Femac)
Prefeito Municipal