



PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
ESTADO DA BAHIA
GABINETE DO PREFEITO

OFÍCIO Nº 056/21

19 de março de 2021.

Senhor Presidente,

Pela presente, estamos encaminhando a V.Exa. o Projeto de Lei que institui o Plano Específico de Cargos, Carreira e Remuneração dos Guardas Civis do Município de Paulo Afonso, cujo retorno a esta Prefeitura foi solicitado em 12/03/2021, através de Ofício nº 053/2021, para que pudéssemos fazer um aprimoramento em alguns contextos do Projeto supradito, e que agora segue em definitivo para apreciação e aprovação dessa colenda Casa.

Aproveitamos a oportunidade para renovar protestos de estima.

Atenciosamente,

LUIZ BARBOSA DE DEUS

- Prefeito -

Ao Senhor

Vereador **Pedro Macário Neto**

Presidente da Câmara Municipal

NESTA



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 01 DE _____ DE _____ DE 2021.

Institui o Plano Específico de Cargos, Carreira e Remuneração dos Guardas Cíveis do Município de Paulo Afonso, e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Paulo Afonso, Estado da Bahia, no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município de Paulo Afonso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS CARREIRA E REMUNERAÇÃO
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei Complementar estabelece, para a Guarda Civil Municipal - GCM de Paulo Afonso:

I - o Plano Específico de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR dos Guardas Cíveis Municipais;

II - a nova estrutura administrativa e hierárquica.

§ 1º - A presente Lei Complementar é norteadada pelas normas gerais para guardas municipais, instituídas através da Lei Federal n.º 13.022 de 08/08/2014, que disciplinou o § 8º do art. 144 da Constituição Federal.

§ 2º - O cargo efetivo de Guarda Civil Municipal foi criado neste município através da Lei de n.º 1.018, de 03 de outubro de 2005.

Art. 2º - O regime jurídico de trabalho adotado é o estatutário, na forma da Lei Municipal n.º 1.338, de 17/08/2016, que instituiu o Estatuto dos Servidores da Guarda Civil Municipal - GCM de Paulo Afonso, respeitado o disposto nos parágrafos 2.º e 3.º do art. 1.º da Lei n.º 1.364, de 31/08/2017, que dispõe sobre o Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município de Paulo Afonso, aos quais também se submetem os profissionais ocupantes dos cargos de que tratam a presente Lei.

h



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. Para os fins da presente lei são equivalentes as abreviações e as identificações por extenso, da seguinte forma:

- a) PMPA ou Prefeitura Municipal de Paulo Afonso;
- b) GCM ou Guarda Civil Municipal;
- c) PCCR ou Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

CAPÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

SESSÃO I
DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º. O Plano de Cargos Carreira e Remuneração instituído por esta Lei, tem por objetivo a valorização do servidor através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, associando a evolução funcional a um sistema permanente de capacitação e avaliação, como forma de melhorar a gestão pública, a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados à população, fundamentadas nos princípios e diretrizes de:

- I - mérito, como princípio norteador para desenvolvimento no cargo efetivo;
- II - concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício das atividades, que atenda aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- III - flexibilidade, importando na garantia da permanente atualização deste Plano e adequação às necessidades e condições orçamentárias do Município;
- IV - gestão partilhada, entendida como a participação de seus integrantes na formulação e gestão deste Plano, através de mecanismos legitimamente constituídos;
- VI - educação e capacitação permanentes, como pré-requisito para progressão funcional, com oferta contínua de capacitação aos servidores municipais, voltada para o desenvolvimento das suas potencialidades e habilidades profissionais, bem como para a melhoria da eficiência da máquina pública e da qualidade dos serviços prestados à população;

li



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

VII - promoção da mudança cultural quanto à condução do trabalho, voltada para a produtividade e resultados alinhados com o planejamento estratégico municipal;

VIII - avaliação de desempenho e aquisição de competências, como processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - habilitação dos gestores, através de um instrumento de administração estratégica de seu capital humano;

X - compromisso solidário, compreendendo que o Plano é um instrumento firmado entre os gestores e servidores em prol do profissionalismo, da qualidade e eficiência na prestação dos serviços públicos municipais.

SESSÃO II
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º - Considera-se para os fins desta Lei:

I - Servidor Público: pessoa legalmente investida em cargo público;

II - Cargo Público: conjunto de atribuições e responsabilidades específicas, criado por lei, em número certo, denominação própria e pagamento pelos cofres do Município;

III - Guarda Municipal: servidor público legalmente investido no cargo efetivo de Guarda Civil Municipal de Paulo Afonso;

IV - Quadro de Pessoal: conjunto de cargos efetivos, de cargos em comissão e funções gratificadas, integrantes da estrutura da Guarda Civil Municipal;

V - Vencimento básico: retribuição pecuniária devida ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo, com valor fixado em lei;

VI - Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à realização das atividades relacionadas ao cargo e suas áreas de qualificação e/ou atuação;

VII - Conhecimento: informação adquirida através de estudos ou pela experiência que uma pessoa utiliza;

VIII - Habilidade: capacidade de realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas em conformidade com determinados padrões exigidos pela instituição;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

- IX - Avaliação de Desempenho: monitoramento sistemático do conjunto de atividades e resultados desenvolvidos no exercício funcional dos servidores, bem como seus conhecimentos, comportamentos, habilidades e atitudes no processo de trabalho;
- X - Desempenho: *performance* do servidor no exercício do conjunto de atividades, resultados e atribuições inerentes ao cargo e à função que ocupa;
- XI - Progressão: evolução do servidor municipal no cargo que ocupa, em razão de mérito ou de aquisição de competências individuais atribuídas ao cargo;
- XII - Plano de Desenvolvimento de Pessoas: conjunto de ações de capacitação e desenvolvimento de competências de forma contínua, que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades do servidor, com vistas ao seu aprimoramento funcional e pessoal;
- XIII - Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- XIV - Remuneração: vencimento básico do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, de caráter permanente ou temporário, estabelecidas em lei;
- XV - Vantagem Pessoal: valor pecuniário decorrente do direito adquirido pelo servidor, com base na legislação vigente em determinada época, nominalmente identificado e somente reajustável mediante a aplicação dos percentuais gerais de reposição estabelecidos em lei;
- XVI - Categoria Funcional: Agrupamento de cargos de provimento efetivo relacionados perante o grau de conhecimento e habilidade exigida;
- XVII - Nível: Posição hierarquizada dos cargos integrantes das categorias funcionais, correspondendo ao escalonamento da complexidade do trabalho e a estrutura da remuneração;
- XVIII - Referência - Escalonamento progressivo e linear independente do nível a que o Guarda Municipal esteja posicionado, atendendo critério de tempo de serviço e avaliação de desempenho.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

SESSÃO III
DA ESTRUTURA DO PCCR E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E DO
PROVIMENTO

SUBSEÇÃO I
DA ESTRUTURA DO PCCR

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração ora instituído é composto pelos seguintes anexos:

I - descrição do cargo efetivo;

II - descrição das Funções Gratificadas;

III - Tabelas de Vencimentos dos Servidores Efetivos;

IV - Tabela das Gratificações pelo Exercício de Funções Gratificadas e pela ocupação de Cargo em Comissão.

Parágrafo único - Integram a Descrição de Cargos, na forma do Anexo I e a Descrição das Funções Gratificadas e Cargo em Comissão, na forma do Anexo II, a que se referem, respectivamente, os incisos I e II deste artigo: o cargo ou a função; as áreas de atuação; as principais atribuições, os pré-requisitos de escolaridade, os conhecimentos básicos e adicionais para o desenvolvimento profissional, a avaliação de desempenho.

5

SUBSEÇÃO II
DO CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 6º - O cargos de provimento efetivo que integra este PCCR são organizados da seguinte forma:

	CARGO	ESCOLARIDADE MÍNIMA PARA PROVIMENTO INICIAL	VAGAS	JORNADA SEMANAL
1.	Guarda Civil Municipal	2.º GRAU COMPLETO	De acordo com o Art. 7º inciso II da lei 13022/2014.	40 horas

SUBSEÇÃO III
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E DO CARGO EM COMISSÃO

Art. 7º - As funções de confiança que integram o presente Plano, a serem providas por servidores efetivos ocupantes do



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

cargo de que tratam esta lei, são organizados da seguinte forma:

NOMENCLATURA	VAGAS	CÓDIGO
Inspetor Chefe.	1	
Subinspetor.	1	
Supervisor de Operações Especiais.	1	
Supervisor de Instrução e Treinamento.	1	
Supervisor Administrativo.	1	
Supervisor de Armas e Munições.	1	
Supervisor de Serviço Patrimonial	1	
Ouvidor	1	
Corregedor	1	

SUBSEÇÃO IV
REGRAS GERAIS PARA O PROVIMENTO DOS CARGOS E EXERCÍCIO DAS
FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 8º - O provimento dos cargos de que tratam este Plano se dará exclusivamente em caráter efetivo mediante prévio concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 9º - As funções gratificadas criadas neste Plano serão exercidas por servidores ocupantes do cargo de Guarda Civil Municipal, mediante designação do Prefeito Municipal, através de decreto e observados os critérios definidos nesta Lei.

Art. 10 - O concurso destinado a apurar a qualificação profissional exigida para o ingresso no cargo efetivo deverá ser desenvolvido em etapas, conforme disposto no art. 15 e seguintes da Lei Municipal n.º 1.338, de 17/08/2016, que aprovou o Estatuto dos Servidores da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único - Os pré-requisitos para investidura no cargo de Guarda Civil Municipal encontram-se fixados no §2.º do art. 13 da Lei Municipal n.º 1.338, de 17/08/2016, que aprovou o Estatuto dos Servidores da Guarda Civil Municipal.

Art. 11 - Na hipótese de realização de concurso público em mais de uma etapa, os candidatos classificados na primeira etapa participarão da(s) etapa(s) seguinte(s) em número determinado no Edital de abertura do respectivo concurso.

§ 1º - O candidato, em cuja seleção se exigir participação em Programa de Formação Inicial, cuja carga horária será

lv



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

estabelecida em Edital, poderá perceber bolsa-auxílio em percentual máximo de até 85% (oitenta e cinco por cento) do vencimento do cargo pleiteado, a título de ajuda financeira, salvo opção pelo vencimento e vantagens pecuniárias do cargo que estiver exercendo, caso seja servidor municipal e possa usufruir de algum dos afastamentos previstos no Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município de Paulo Afonso.

§ 2º - A classificação final será resultante do somatório dos pontos obtidos pelos candidatos nas etapas previstas, conforme dispuser o Edital.

Art. 12 - Concluído o concurso público e homologados os seus resultados, os candidatos aprovados serão chamados dentro do limite de vagas estabelecidas em Edital, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de classificados.

§ 1º - A convocação dos candidatos aprovados dar-se-á por Ato do Prefeito Municipal, observada a ordem de classificação e o limite de vagas existentes, dentro do período de validade da seleção.

§ 2º - O candidato, na forma de que deverá ser prevista em edital, deverá se submeter a exame psicológico, que tem por objetivo a detecção de características que possam vir a comprometer o exercício das atividades inerentes ao cargo disputado.

§ 3º - Terá direito à nomeação o candidato que preencher os requisitos exigidos no edital e for declarado apto nos exames físico, mental e/ou psicológico, para exercício do cargo, mediante atestado expedido pela Inspeção Médica do Município.

§ 4º - Fica assegurado o percentual de 20% (vinte por cento) das vagas disponibilizadas em seleção pública de provas e de títulos, reservadas a pessoas com deficiência, atendidos os pré-requisitos do cargo e as condições necessárias para desempenho das funções.

Art. 13 - O prazo de validade do concurso público, o número de vagas, os requisitos para inscrição dos candidatos, o limite mínimo de idade, o percentual reservado a pessoas com deficiência e as condições de sua realização serão fixados em edital.

Art. 14 - O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á no primeiro nível de vencimento do cargo na Tabela de Vencimentos do respectivo cargo, previsto no Anexo II desta Lei.

h'



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

SESSÃO IV
DOS BENEFÍCIOS E VANTAGENS E DOS DIREITOS E DEVERES

SUBSEÇÃO I
REGRA GERAL

Art. 15 - Aos Guardas Civis Municipais, como servidores públicos efetivos de Paulo Afonso, são garantidos os benefícios, vantagens, direitos e deveres estabelecidos pelo Regime Jurídico Estatutário, especialmente os previstos na Constituição Federal/88, pelo artigo 7º, incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX.

Art. 16 - Fica assegurado à participação dos servidores públicos de que trata essa Lei nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

SUBSEÇÃO II
DAS GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E AUXÍLIOS ESPECÍFICOS.

8

Art. 17 - As gratificações, adicionais e auxílios específicos assegurados ao cargo a que se refere a presente Lei estão previstos no art. 33 da Lei Municipal n.º 1.338, de 17/08/2016, que aprovou o Estatuto dos Servidores da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único - Além das gratificações específicas acima referidas, os Guardas Civis Municipais fazem jus aos benefícios previstos na Lei n.º 1.364, de 31/08/2017, que dispõe sobre o Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município de Paulo Afonso, desde que não tenham a mesma natureza jurídica ou semelhante definição técnica.

SESSÃO VI
DA ASCENSÃO FUNCIONAL.

SUBSESSÃO I
DAS REGRAS GERAIS

Art. 18 - A movimentação dos Guardas Civis Municipais na carreira é condicionada ao exercício eficiente das atribuições do cargo público, mensurado mediante contínua avaliação de desempenho.

ly



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º - Os critérios para avaliação de desempenho serão fixados por Decreto do Poder Executivo, com lastro nos parâmetros técnicos fixados pela Secretaria Municipal de Administração.

§ 2º - Em até 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei, através de Decreto do Poder Executivo, deverá ser criado o Conselho Avaliativo de Desempenho Funcional, específico para a categoria de que trata a presente Lei, preferencialmente constituído por servidores públicos efetivos do Município de Paulo Afonso/BA, com mandato renovável a cada biênio, sendo 3 (três) representantes da Secretaria Municipal de Administração, 3 (três) representante dos Guardas Civis Municipais escolhidos entre seus pares, e 1 (um) representante do setor responsável pela gestão de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Paulo Afonso.

§ 3º - O Conselho Avaliativo de Desempenho Funcional dos GCM terá como atribuição revisar a cada biênio os modelos de formulários de avaliação e supervisionar a aplicação dos critérios de avaliação dos servidores públicos, observando:

I - Definição metodológica dos indicadores da avaliação;

9

II - Definição de metas dos serviços e das equipes;

III - Adoção de modelos e instrumentos que atendam à natureza das atividades, assegurados os seguintes princípios:

- a) Legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- b) Periodicidade;
- c) Contribuição do servidor público para a consecução dos objetivos do órgão ou serviço;
- d) Adequação aos conteúdos ocupacionais e às condições reais de trabalho, de forma que caso haja condições precárias ou adversas de trabalho, não prejudiquem a avaliação do servidor público;
- e) Conhecimento do servidor público sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado;
- f) Direito de manifestação perante Conselho Avaliativo de Desempenho Funcional, bem como o direito de interpor recurso contra decisão deste Órgão, cuja apreciação é de competência do Chefe do Poder Executivo;

§ 4º - Na avaliação de que trata o parágrafo anterior constará:

I - Relatório de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional, instrumento que deve ser produzido mensalmente, no qual estão contidas informações referentes a:



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

- a) Tempo de serviço no cargo;
- b) Participação em atividades coletivas, avaliados os aspectos quantitativos e qualitativos que indicam a participação do servidor nas atividades de grupo envolvendo os demais membros da sua equipe ou mesmo a comunidade assistida por ele;
- d) Subordinação, tendo por parâmetro a postura funcional adstrita no Estatuto dos Servidores Públicos do Município e demais normas municipais, levando em consideração o comportamento ético e o respeito às ordens de hierarquia superior dentro das atribuições respectivas ao cargo; e
- e) Assiduidade funcional, caracterizada pela frequência em suas atividades e controlada pelo relatório de produtividade;

II - Formulário de Gestão Profissional - instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor público no período abrangente dos últimos 3 (três) anos, a fim de se processar a média trienal resultada do Relatório de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional, sendo o resultado o parâmetro avaliativo de competência e desempenho dos servidores públicos em questão, que deverão alcançar a pontuação mínima fixada em regulamento para serem beneficiados com a progressão horizontal. 10

§ 5º - Em caso de afastamento do servidor de suas atividades, desde que considerado este de efetivo exercício, o avaliador deverá proceder a média de produtividade mensal, deduzido proporcionalmente os dias de afastamento, conforme meta diária, ou no caso do servidor encontrar-se afastado por período superior a 30 dias contínuos, nestas mesmas condições, será assegurado a nota da última avaliação.

§ 6º - Se por qualquer motivo, a Secretaria Municipal de Administração deixar de propiciar as condições de trabalho necessárias ao cumprimento das metas e tarefas, objeto de avaliação no formulário de reconhecimento pessoal e profissional do servidor, este não poderá ser prejudicado em sua pontuação.

§ 7º - Em caso de omissão da Secretaria Municipal de Administração em realizar a avaliação prevista no §1º deste artigo, será assegurado aos GCM a mesma nota da avaliação anterior.

§ 8º - Caberá ao Conselho Avaliativo de Desempenho Funcional dos GCM elaborar seu regimento interno, a ser aprovado mediante Decreto Municipal, e elaborar manual específico de avaliação de desempenho, com lastro nos parâmetros fixados na

br



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

presente lei, a ser aprovado mediante resolução própria devidamente publicada no Diário Oficial Municipal.

SUBSEÇÃO II
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 19 - Progressão horizontal é a passagem do GCM de uma referência para outra posterior, dentro da tabela salarial, com acréscimo de 5% sobre seus vencimentos, observando as seguintes condições:

I - haver completado 03 (três) anos de efetivo exercício na referência anterior, período em que não são admitidas mais de 06 (seis) faltas injustificadas, sob pena de ser prejudicada a sua progressão, com a obrigatoriedade de ser reiniciada a contagem do prazo na referência em que se encontrar, a partir do dia útil seguinte ao registro da 7ª (sétima) falta injustificada;

II - não ter sofrido no período dos 02 (dois) últimos anos, pena disciplinar igual ou maior que a de suspensão na forma do Estatuto dos Servidores Públicos do Município, sob pena de ser reiniciada a contagem do prazo previsto no inciso anterior, a partir do dia seguinte ao término da punição de suspensão;

III - ter cumprido o estágio probatório;

IV - ter obtido no último Relatório de Gestão Profissional média trienal igual ou superior à mínima prevista no manual de avaliação citado no §8.º do artigo anterior.

§ 1º - O tempo em que o GCM se encontrar afastado do exercício do cargo não se computa para o período de que trata o inciso I deste artigo, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício nos termos que dispõe a presente Lei e demais Legislações do Município de Paulo Afonso/BA.

§ 2º - A contagem do tempo para novo período é sempre iniciada no dia seguinte àquele que houver completado o período anterior de avaliação.

§ 3º - A Administração Municipal concederá o benefício da progressão horizontal a cada período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação a que se sujeitar o servidor, observadas as condições estabelecidas nos incisos I a IV do caput deste artigo.

§ 4º - Para os GCM admitidos até a data de publicação desta Lei será procedido o reenquadramento na forma nela prevista.

hi



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

SUBSEÇÃO III
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 20 - A progressão vertical será concedida ao servidor que concluir nível de educação formal, devidamente reconhecido pelos órgãos competentes, superior ao exigido para o cargo de provimento efetivo de que é titular, ou superior ao seu grau de formação escolar quando do ingresso no serviço público.

Art. 21 - Concluído nível de educação formal superior ao exigido para o provimento do cargo, ou superior ao seu grau de formação escolar quando ingresso no serviço público, o servidor terá seu vencimento básico majorado, conforme valores contidos nas tabelas do ANEXO III desta Lei.

§ 1º - Será utilizado, como parâmetro básico, para fins de concessão da progressão vertical, a aquisição de título em área de conhecimento com **relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor.**

§ 2º - Os percentuais **não** são acumulativos e são concedidos de forma permanente, por nível de escolaridade alcançada, independentemente da quantidade de títulos que o servidor obtenha em cada um deles.

§ 3º - Considera-se ambiente organizacional a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento pessoal.

Art. 22 - Os percentuais da progressão vertical, conforme tabelas contidas no ANEXO III desta Lei são os seguintes, considerando nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo:

I - encerrando o ensino médio técnico profissionalizante, incentivo de 10% (dez por cento);

II - encerrando o ensino superior, incentivo de 15% (quinze por cento);

III - encerrando pós-graduação *latu sensu* (especialização, MBA e congêneres), com mais de 360 (trezentas e sessenta) horas, incentivo de 20% (vinte por cento);

li



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

IV - encerrando pós-graduação *strictu sensu* (mestrado/doutorado), incentivo de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 1º - A progressão vertical será concedida mediante processo administrativo próprio, instruído com o comprovante da escolaridade informada, devidamente registrado nos órgãos competentes e emitido por entidade com autorização do Ministério da Educação e, ainda:

I - com o parecer do setor competente para análise de veracidade do título e da relação do curso com a área de conhecimento e ambiente organizacional de atuação do servidor;

II - com o parecer da Procuradoria Jurídica Municipal.

§ 2º - Os percentuais de progressão de que tratam o presente artigo não são cumulativos, independentemente da quantidade de cursos e títulos, de mesmo nível, conquistados pelo servidor.

Art. 23 - A progressão vertical será formalizada mediante decreto do Prefeito Municipal e passará a vigor na forma desta Lei. **13**

CAPÍTULO II
DO ENQUADRAMENTO

SEÇÃO ÚNICA
DO ENQUADRAMENTO DOS ATUAIS SERVIDORES OCUPANTES DE CARGOS
EETIVOS NA IMPLANTAÇÃO DA PRESENTE LEI

Art. 24 - O enquadramento constitui direito dos Guardas Civis Municipais pertencentes ao quadro de provimento efetivo da Prefeitura Municipal de Paulo Afonso, desde a data do início do exercício de suas atividades funcionais no município.

§ 1º - Caberá à Secretaria Municipal de Administração a promoção dos atos necessários à realização do enquadramento, cuja concessão será publicada no Diário Oficial do Município.

§ 2º - Os Guardas Civis Municipais não perdem o tempo de serviço desde o início do exercício de suas atividades funcionais e se enquadram na referência respectiva do anexo III - Tabela de Vencimentos Básicos do Cargo Efetivo.

h



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

Art. 25 - O enquadramento por tempo dar-se-á de forma escalonada, iniciando no primeiro nível de vencimento da Tabela de Vencimentos I - Nível Médio - Anexo III.

§ 1º - O enquadramento na Tabela de Vencimentos obedecerá à seguinte escala:

TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO	REFERÊNCIA DE ENQUADRAMENTO
Até 6 anos	I ao VI
De 7 a 12 anos	VII ao XII

§ 2º - Não serão computados como tempo de efetivo serviço os seguintes casos previstos abaixo:

- a) licença para tratar de interesses particulares;
- b) prisão cautelar ou em decorrência de condenação penal transitada em julgado;
- c) tempo de serviço privado averbado;

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

14

Art. 26 - A Guarda Civil Municipal de Paulo Afonso é estruturada da seguinte forma:

- I - Gabinete do Inspetor Chefe;
- II - Supervisão de Operações Especiais;
- III - Supervisão de Instrução e Treinamento;
- IV - Supervisão Administrativa;
- V - Supervisão de Armas e Munições;
- VI - Supervisão de Serviço Patrimonial;
- VII - Ouvidoria;
- VII - Corregedoria.

Parágrafo único - Toda a estrutura indicada no presente artigo é constituída na forma de funções gratificadas, a serem exercidas por servidores efetivos da GCM, na forma da presente Lei.

ky



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO I
DO COMANDO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 27 - O comando da Guarda Municipal é exercido pelo Inspetor Chefe, subordinado diretamente ao Prefeito, ao Secretário de Administração e ao Comando do Comsetran, tendo por propósito o preparo e o emprego dos recursos humanos e equipamentos para o cumprimento de sua destinação constitucional e de suas atribuições subsidiárias.

Art. 28 - O Inspetor Chefe é designado pelo Chefe do poder Executivo, exerce a direção e a gestão no âmbito de suas atribuições, tendo como requisitos obrigatórios para exercer a função:

I - Ter curso superior na área de atuação;

II - Ter conduta ilibada notória;

III - Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

SEÇÃO ÚNICA
DO SUBCOMANDO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 29 - O subcomando da Guarda Civil Municipal é exercido pelo Subinspetor, que é o principal auxiliar e substituto imediato do Inspetor Chefe, seu intermediário na expedição de todas as ordens relativas à disciplina, instrução e serviços gerais, cuja execução, inclusive, cumpre-lhe fiscalizar.

Art. 30 - O Subinspetor é designado pelo Chefe do poder Executivo, tendo como requisitos obrigatórios para exercer a função:

I - Ter curso superior na área de atuação;

II - Ter conduta ilibada notória;

III - Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO II
DAS SUPERVISÕES DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 31 - As supervisões relacionadas no art. 27 desta Lei, são funções gratificadas e serão exercidas por Guardas Civis Municipais designados pelo Chefe do Poder Executivo, podendo



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

este solicitar indicação do Inspetor Chefe, desde que tenham como requisitos obrigatórios:

I - Ter experiência na área de atuação;

II - Ter conduta ilibada notória;

III - Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 32 - As competências, atribuições e outras definições das Supervisões da Guarda Civil Municipal estão fixadas no ANEXO II da presente Lei.

Parágrafo único - a Corregedoria e Ouvidoria são órgãos permanentes criados pela Lei 1.339 de 17 de agosto de 2016, de livre nomeação e exoneração do Prefeito.

CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS GERAIS DE HIERARQUIA E DISCIPLINA
DA ESTRUTURA HIERÁRQUICA

16

Art. 33 - Entende-se por hierarquia o vínculo que une os membros dos diversos níveis da carreira de Guarda Municipal, subordinando-os entre si.

§ 1º - A hierarquia funcional e a disciplina são a base institucional da Guarda Civil Municipal e tem por finalidade estabelecer, em todas as circunstâncias, relações de autoridade e subordinação entre os Guardas Municipais, responsabilizando e orientando suas ações, a autoridade e a responsabilidade.

§ 2º - O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à equência de autoridade, conforme abaixo elencado pela seguinte escala decrescente:

I - Chefe do Poder Executivo Municipal;

II - Secretário de Administração;

III - Inspetor Chefe da Guarda Municipal;

IV - Subinspetor da Guarda Municipal;

V - Guarda Municipal de Nível IV;

ln



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

VI - Guarda Municipal de Nível III;

VII - Guarda Municipal Nível II;

VIII - Guarda Municipal de Nível I.

§ 3º - A precedência hierárquica, salvo nos casos de precedência funcional a que alude o *caput* deste artigo, é regulada pelo nível.

§ 4º - Havendo igualdade de nível terá precedência:

I - antiguidade no cargo;

II - o que tiver obtido a melhor classificação ao término do curso de formação.

Art. 34 - Ao superior hierárquico cabe:

I - respeitar os seus subordinados, suprimindo a truculência e as injustiças nas relações de trabalho, criando um ambiente de trabalho saudável;

II - estimular e valorizar o debate de idéias para a construção do conhecimento.

17

TÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35 - Até 31 de dezembro de 2021 não poderá haver nomeação para o exercício do cargo em comissão criado por esta Lei, salvo se não resultar em aumento de despesa com pessoal, considerando para tanto o valor de custeio de pessoal despendido pelo Município de Paulo Afonso até a data de publicação da Lei Complementar de nº. 173/2020.

Art. 36 - O enquadramento dos servidores públicos abrangidos por esta Lei somente produzirá efeitos a partir do dia 01 de janeiro de 2021, com efeito *ex nunc*, na forma da Lei Complementar de nº. 173/2020.

Art. 37 - As progressões previstas nesta Lei, horizontal e vertical, só deverá ser concedida a partir do dia 01 de janeiro de 2022, com efeito *ex nunc*, na forma da Lei Complementar de nº. 173/2020.

h'



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

Art. 38 - Os Guardas Civis Municipais, de que tratam a presente lei, ficam submetidos ao cumprimento dos deveres dispostos na Lei n.º 1.364, de 31/08/2017, que dispõe sobre o Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município de Paulo, e na Lei Municipal n.º 1.338, de 17/08/2016, que aprovou o Estatuto dos Servidores da Guarda Civil Municipal.

Art. 39 - As faltas disciplinares, as penalidades, as regras alusivas ao processo de sindicância e ao processo administrativo disciplinar encontram-se dispostos na Lei n.º 1.364, de 31/08/2017, que dispõe sobre o Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município de Paulo, e na Lei Municipal n.º 1.338, de 17/08/2016, que aprovou o Estatuto dos Servidores da Guarda Civil Municipal.

Art. 40 - Nos casos omissos verificados na aplicação desta Lei, aplica-se subsidiariamente as disposições do Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município de Paulo Afonso.

Art. 41 - O Anexo V, da Lei Complementar de n.º. 006, de 14 de agosto de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

I - Superintendente: gratificação no percentual de 75% sobre o valor do vencimento;

II - Supervisor de Comando de Segurança Urbana e Trânsito: gratificação no percentual de 40% sobre o valor do vencimento.

Art. 42 - As despesas decorrentes na aplicação desta Lei ficarão a cargo dos recursos orçamentários próprios do Município de Paulo Afonso - BA.

Art. 43 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando todas as disposições em contrário.

Paulo Afonso, Bahia, ___ de _____ de 2020.


LUIZ BARBOSA DE DEUS.
PREFEITO MUNICIPAL



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I - DESCRIÇÃO DO CARGO EFETIVO

CARGO: GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Grupo: Segurança

Áreas de Atuação: Segurança Municipal

Escolaridade mínima: Ensino médio completo.

Principais atribuições específicas:

Executar policiamento ostensivo, preventivo, uniformizado, na proteção à população, bens, serviços e instalações do município, tomar conhecimento das ordens existentes a respeito de sua ocupação ao iniciar qualquer serviço, para o qual se encontre escalado, estar atento durante a execução de qualquer serviço, tratar com atenção e urbanidade as pessoas em razão do serviço, atender com presteza as ocorrências para as quais for solicitado ou defrontar-se, elaborar boletim de ocorrências, com zelo e imparcialidade, proceder à revista pessoal quando necessário, e principalmente por ocasião de prisão em flagrante delito, zelar pelo equipamento de radio comunicação, viaturas, utensílios destinados à consecução das suas atividades, zelar pela sua apresentação individual e pessoal, apresentado-se descentemente uniformizado, reportar imediatamente ao Centro de Operações, toda ocorrência que tenha atendimento, operar equipamentos de comunicações e conduzir viaturas conforme escala de serviço ou quando necessário, prestar colaboração e orientar o público em geral, quando necessário, apoiar, garantir as ações fiscalizadoras e o funcionamento dos serviços de responsabilidade do município, executar atividades de socorro, proteção às vítimas de calamidades públicas, participando das ações de defesa civil, cumprir fielmente as ordens emanadas de seus superiores hierárquicos, colaborar com os diversos Órgãos Públicos, nas atividades que lhe dizem respeito, orientar, controlar o trânsito municipal de pedestres e veículos na área de suas atribuições, ou quando necessário, colaborar na prevenção, combate de incêndios, suporte básico da vida, quando necessário, efetuar a segurança de dignitários, quando necessário, zelar pelos equipamentos que se encontrem em escala de serviço, levando ao conhecimento de seu superior, qualquer fato que dependa de serviços especializados para reparo, manutenção, quando solicitados para o atendimento de ocorrências emergenciais, ou deparando-se com elas, os Guardas Municipais deverão dar atendimento imediato, caso o fato caracterize infração penal, os Guardas Municipais encaminharão os envolvidos, diretamente, à autoridade policial competente, nos casos de remoção médica emergencial, deverão acionar os órgãos competentes, havendo indisponibilidade das mesmas, deverá ser realizado o pronto-atendimento pela guarnição que se encontrar no local, proteger órgãos, entidades, serviços, o patrimônio do município de

Li



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

Paulo Afonso, executar policiamento ostensivo, preventivo, uniformizado, complementando a segurança pública, atendimento as comunidades nas solicitações de segurança em eventos integrado com as forças policiais, desempenhar atividades de proteção do patrimônio público municipal no sentido de prevenir a ocorrência interna e externa de qualquer infração penal, inspecionando as dependências dos próprios, fazendo rondas nos períodos diurnos e noturnos, fiscalizando a entrada e saída, controlando o acesso de pessoas, veículos, equipamentos, conduzir viaturas, conforme escala de serviço, efetuar rondas motorizadas nos parques, praças, logradouros públicos municipais, conforme escala de serviço, responder como responsável de equipe nos postos, na ausência de outro superior hierárquico, desempenhar atividades de supervisão e rondas nos próprios do município, dando apoio ao Subinspetores e Inspetores.

Pré-requisitos: 2º Grau completo.

h



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II - DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS
E DESCRIÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO

FUNÇÃO: INSPETOR CHEFE

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter curso superior na área de atuação; Ter conduta ilibada notória; Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

FUNÇÃO: SUBINSPETOR

21

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter curso superior na área de atuação; Ter conduta ilibada notória; Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

FUNÇÃO: SUPERVISOR DE OPERAÇÕES ESPECIAIS

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter experiência na área de atuação; Ter conduta ilibada notória;

4<



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

		Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.
--	--	--

FUNÇÃO: SUPERVISOR ADMINISTRATIVO

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter experiência na área de atuação; Ter conduta ilibada notória; Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

22

FUNÇÃO: SUPERVISOR DE ARMAS E MUNIÇÕES

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter experiência na área de atuação; Ter conduta ilibada notória; Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

FUNÇÃO: SUPERVISOR DE SERVIÇO PATRIMONIAL

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter experiência na área de atuação; Ter conduta ilibada notória;

lu



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

		Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.
--	--	--

CARGO EM COMISSÃO: OUVIDORIA

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter experiência na área de atuação; Ter conduta ilibada notória; Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

23

CARGO EM COMISSÃO: CORREGEDOR

DESCRIÇÃO GERAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	PRÉ-REQUISITOS
		Ser Guarda Municipal efetivo e estável; Ter experiência na área de atuação; Ter conduta ilibada notória; Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

Li



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

Anexo III – Tabela de Vencimentos Básicos do Cargo Efetivo

Tabela de Vencimentos I - Nivel Medio - Acesso Inicial (NIVEL I)									
Escolaridade	Grupo	Cargo	Referência	Vencimento					
Médio	Segurança	Guarda Civil Municipal	I a VI	1.800,00	1.890,00	1.984,50	2.083,72	2.187,91	2.297,30
			VII a XII	2.412,17	2.532,78	2.659,41	2.792,39	2.932,01	3.078,61

Tabela de Vencimentos II - Nivel Médio Técnico (NIVEL II)									
Escolaridade	Grupo	Cargo	Referência	Vencimento					
Médio Técnico	Segurança	Guarda Civil Municipal	I a VI	1.980,00	2.079,00	2.182,95	2.292,09	2.406,70	2.527,03
			VII a XII	2.653,38	2.786,05	2.925,36	3.071,62	3.225,21	3.386,47

Tabela de Vencimentos III - Nivel Superior (NIVEL III)									
Escolaridade	Grupo	Cargo	Referência	Vencimento					
Superior	Segurança	Guarda Civil Municipal	I a VI	2.070,00	2.173,50	2.282,17	2.396,28	2.516,09	2.641,90
			VII a XII	2.773,99	2.912,69	3.063,33	3.211,24	3.371,81	3.540,40



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAULO AFONSO
GABINETE DO PREFEITO

Tabela de Vencimentos V - Pós Graduado Lato Sensu (NÍVEL IV)									
Escolaridade	Grupo	Cargo	Referência	Vencimento					
Pós Graduação Lato Sensu	Segurança	Guarda Civil Municipal	I a VI	2.160,00	2.268,00	2.381,40	2.500,47	2.625,49	2.756,76
			VII a XII	2.894,60	3.039,33	3.191,30	3.350,86	3.518,41	3.694,33

Tabela de Vencimentos V - Pós Graduado Stricto Sensu (NÍVEL V)									
Escolaridade	Grupo	Cargo	Referência	Vencimento					
Pós Graduação Stricto Sensu	Segurança	Guarda Civil Municipal	I a VI	2.250,00	2.362,50	2.480,62	2.604,65	2.734,88	2.871,63
			VII a XII	3.015,21	3.165,97	3.324,27	3.490,48	3.665,01	3.848,26

h