



## **ATOS DO PODER EXECUTIVO**

**LEI N º 298/2019**

**Pacaraima-RR, 26 de Dezembro de 2019.**

Dispõe sobre a criação do PCCR - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro Geral de Cargos Públicos da Guarda Municipal – PCCR/GMP, da Prefeitura do Município de Pacaraima, Estado de Roraima e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PACARAIMA,

Faço saber que a CÂMARA MUNICIPAL DE PACARAIMA, estatui e eu sanciono a seguinte Lei:

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **Seção I**

#### **Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro Geral de Cargos Públicos da Guarda Municipal – PCCR/GMP, aplicável aos servidores titulares de cargos efetivos e ocupantes de funções atividades do quadro geral de cargos públicos da Guarda Municipal da Prefeitura do Município de Pacaraima, Estado de Roraima, qualificando, valorizando, quantificando seus cargos, vagas e vencimentos, obedecendo aos preceitos estabelecidos na presente Lei.



§1º Os dispositivos desta Lei estão fundados nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização, dignificação das funções do servidor e na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas, regidos ainda de forma concomitante pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Pacaraima, - Lei Complementar Municipal nº 058/2003 -, e demais normas e regimentos aplicáveis.

## Seção II

### Das Diretrizes e Objetivos

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro Geral de Cargos Públicos da Guarda Municipal – PCCR/GMP, de que trata esta Lei, organiza as classes de cargos e carreira que o integra, tendo em vista a complexidade das atribuições, os graus diferenciados de formação, de responsabilidade e de experiência profissional requeridos, bem como as demais condições e os requisitos específicos exigíveis para seu exercício, compreendendo:

I. Identificação, a agregação e a alteração de nomenclatura de cargos e funções-atividades e suas respectivas atribuições, na forma desta Lei;

II. Estabelecimento de um sistema retributivo que estrutura o vencimento de cada cargo e as demais remunerações aos servidores, de acordo com o nível de escolaridade e o grau de complexidade das atribuições dos cargos e funções atividades, por intermédio de escalas de vencimento, compostas de referências, posição na faixa de vencimento, resultante da combinação da classe e do nível estabelecidos para o cargo, na forma indicada no anexo III, com seu respectivo quadro de carreira funcional;

III. Valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional do servidor público de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória da carreira, mediante progressão e promoção profissional;

IV. Instituição de perspectivas de mobilidade funcional, mediante progressão e promoção nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da



Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, a fim de permitir a prestação de serviços públicos de excelência.

### Seção III

#### Glossário

Art.3º Para fins de aplicação deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro Geral de Cargos Públicos da Guarda Municipal – PCCR/GMP, considera-se:

- I. Servidor público: é toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão;
- II. Servidor efetivo com estabilidade: é toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo e que tenha sido aprovado no estágio probatório cumprido após três anos de efetivo exercício no cargo, na forma do artigo 41 da Constituição Federal; c/c o art. 18, “*caput*” da Lei Complementar Municipal nº 058/2003;
- III. Servidores estatutários: ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações, são também chamados de funcionários públicos;
- IV. Quadro de pessoal: é o conjunto de cargos públicos de carreira, cargos públicos isolados e cargos públicos de provimento em comissão, tratado nesta Lei, necessários à execução das atividades permanentes necessárias à formação e à qualificação exigidas para o seu provimento, além de prévia aprovação em concurso público para seu provimento efetivo;
- V. Cargo público: unidade funcional básica, que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas pelo seu ocupante, criado por Lei, com denominação própria, número certo dentro da estrutura organizacional e valor de vencimento a ser pago pelos cofres públicos;
- VI. Cargo público isolado: é aquele que não constitui carreira;
- VII. Cargo de provimento efetivo: é a unidade de ocupação funcional, criado por Lei, com número certo e denominação própria, definido por um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, mediante retribuição pecuniária padronizada;





VIII. Cargo de provimento em comissão: é a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de direção superior, chefia ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

IX. Função: é a relação que se estabelece, interativamente, entre o titular do cargo com o conjunto da organização, de modo a possibilitar o cumprimento do seu papel;

X. Função gratificada: é a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de chefia e assessoramento, a serem exercitadas, privativamente, em caráter transitório, por servidor público de provimento efetivo, designado e dispensado por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

XI. Carreira: é o conjunto de classes com seus níveis, escalonadas segundo critérios de complexidade e responsabilidade das atribuições e de habilitação ou titulação para a evolução funcional dos servidores públicos que a integram dentro da estruturação do cargo de provimento efetivo, organizado conforme as suas especialidades;

XII. Trajetória do servidor na carreira: é sempre ascendente, compondo-se de classes e níveis, gerando o encadeamento de referências, satisfeitas as exigências a ser verificado nos termos desta Lei e de Regulamento específico;

XIII. Grupo ocupacional: é o conjunto de cargos públicos isolados ou de carreira, com afinidades entre si, quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

XIV. Classe: é o grau do cargo público, de mesma natureza e igual denominação, hierarquizado em carreira, que representa a perspectiva de desenvolvimento funcional e simbolizado por algarismos romanos;

XV. nível: é o símbolo indicativo da escala crescente do vencimento base do cargo, decorrente da aferição dentro de uma mesma classe e simbolizada por letras;

XVI. Referência: é a posição na faixa de vencimento, resultado da combinação da classe e nível estabelecidos para o cargo, passível de mudança mediante a evolução funcional;





XVII. Vencimento: é a contraprestação devida pela administração municipal ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo quaisquer vantagens financeiras, tais como abonos, adicionais e gratificações;

XVIII. Remuneração: é a soma do vencimento básico do cargo acrescido das vantagens pecuniárias a que o servidor faça jus, tais como abonos, adicionais e gratificações, previstas em Lei;

XIX. Interstício: é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor público se habilite à progressão ou à promoção funcional;

XX. Formulário de avaliação de desempenho: é o instrumento no qual estão contidas informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor e que possam conduzir seu exercício profissional a patamares mais elevados de complexidade, criação e inovação, objetivando a realização da evolução funcional;

XXI. Formulário de gestão profissional: é o instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor no período abrangido, considerando o resultado da avaliação de desempenho e a capacitação por ele realizada, previstos para a evolução funcional;

XXII. Enquadramento: é o processo de posicionamento do servidor público dentro da estrutura de cargo público, considerando as classes e os níveis dentro da tabela de vencimento.

## CAPÍTULO II

### DOS QUADROS DE CARGOS E SEUS GRUPOS FUNCIONAIS

#### Seção I

##### Dos Quadros de Pessoal

Art. 4º A organização do quadro geral de cargos públicos da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, com base no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, fica assim constituída:

- I. Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;
- II. Quadro de Cargos de Provimento em Comissão;
- III. Quadro de Funções Gratificadas.



Parágrafo Único. Os cargos lotados ou não, serão regidos por normas legais, quando vinculadas ao Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Pacaraima – Lei Complementar Municipal nº 05/2003 -, e demais normas e regimentos aplicáveis.

Art. 5º O quadro geral de cargos públicos da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, tem seus cargos distribuídos em grupos funcionais, com respectivos códigos, quantitativo de vagas e cada qual com seu vencimento inicial.

§1º Os grupos funcionais serão considerados por fatores e condições, isoladamente ou em conjunto, concentrando-se em:

- I. Natureza do cargo;
- II. Grau de responsabilidade;
- III. Complexidade dos cargos;
- IV. Condições de trabalho.

§2º Quadro de cargo: é definido por atividade funcional, exercidas por servidores com cargo de provimento efetivo, constante no anexo I, com seu respectivo grupo funcional de provimento efetivo, exercido mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos.

§3º Quadro de cargos: é definido por atividades funcionais exercidas por servidores com cargo de provimento em comissão, constante no anexo II, com seus respectivos grupos funcionais de provimento em comissão, destinados a atender às funções de direção, chefia e assessoramento de livre nomeação e exoneração por parte do Chefe do Executivo Municipal.

§4º Funções Gratificadas: são definidas por atividades funcionais, exercidas por servidores titulares de cargo de provimento efetivo, os quais são de livre nomeação e exoneração por parte do Chefe do Executivo Municipal.

## Seção II

### Dos Objetivos dos Cargos

Art. 6º Os cargos têm os objetivos de:

- I. Definir as atividades e orientar as ações e funções a serem executados pelos servidores;
- II. Atender os interesses sociais e da Administração Municipal;



III. Fornecer as informações por meio de sua descrição, que servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas e, em especial, à respectiva avaliação de cargos.

§1º Os cargos previstos nesta Lei terão como descrições de suas funções as consideradas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, instituída pela Portaria Ministerial nº. 397, de 09 de outubro de 2002, e quando definidas em regulamentos próprios devem enfatizar os seus objetivos.

§2º Acrescem-se às funções descritas e aos objetivos dos cargos, como atribuições dos servidores, os fluxos, procedimentos e instruções de cada área ou função onde esteja lotado.

### Seção III

#### Da Especificação dos Cargos

Art. 7º A natureza dos cargos ou dos grupos funcionais de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

Art. 8º As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades, quando solicitado em edital, o mesmo passa a ser obrigatório para os candidatos que se submeterem àquele certame.

Parágrafo Único. As especificações devem estar previstas em edital contendo os requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos do ocupante do cargo.

### Seção IV

#### Do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

Art. 9º. O quadro de cargo de provimento efetivo da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, está definido como cargo de Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, na forma constante no Grupo Funcional do Anexo I – Cargo de Provimento Efetivo, sob o título, Quadro-I: Grupo Funcional da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, e formação escolar no ensino médio completo.

§1º O Grupo Funcional de Cargo da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, é composto, exclusivamente, pelo cargo de Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, com seu código, formação escolar, quantitativo de vagas e vencimento



inicial, conforme anexo I, desta Lei, vedado a contratação de servidores em regime de contrato de trabalho temporário.

§2º A gestão do quadro de Guardas Municipais manterá efetivo mínimo de mulheres na ordem de 20% (vinte por cento) do total das vagas existentes de guarda, e os concursos públicos para o cargo de guarda terão as vagas para cada sexo, tendo em vista a necessidade desta composição do quadro de pessoal.

### Seção V

#### Dos Cargos de Provimento em Comissão

Art. 10. Os Cargos de Provimento em Comissão que formam o quadro de pessoal da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, está composto de um único Grupo Funcional, constantes no anexo II, desta Lei.

Parágrafo Único. Para efeito do “*caput*” deste artigo integram os seguintes Grupos Funcionais do Anexo II – Cargos de Provimento em Comissão, sob os títulos de quadro-I: Grupo Funcional de Direção Superior da Guarda Municipal.

Art. 11. A estrutura básica do Quadro de Cargos de Provimento em Comissão da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, é constituída pelos cargos, quantitativo, identificação e padrão de vencimento, constantes no anexo II, o qual faz parte integrante desta Lei.

§1º Os Cargos de Provimento em Comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, a ser exercido por servidor público efetivo de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos estabelecidos nesta Lei, sendo nos primeiros 4 (quatro) anos de funcionamento, a Guarda Municipal de Pacaraima – GMP poderá ser dirigida por profissional estranho a seus quadros, preferencialmente com experiência ou formação na área de segurança ou defesa social.

§2º O cargo de Inspetor Geral da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, para todos os efeitos é equiparado, em seu nível hierárquico, aos Diretores de Departamento (CDI – I), bem como seus vencimentos e nas demais vantagens, quando couber.

§3º O cargo de Corregedor da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, para todos os efeitos é equiparado, em seu nível hierárquico, ao Coordenador (CDI



– II), e deverá ser preenchido preferencialmente por advogado, devidamente inscrito na OAB/RR, vez que será o responsável pela condução dos procedimentos administrativos internos, visando o controle da hierarquia, disciplina, para apurar as infrações disciplinares atribuídas aos integrantes da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP; e,

§4º O cargo de Ouvidor da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, para todos os efeitos é equiparado, em seu nível hierárquico, ao Coordenador (CDI – II), que tem por objetivo acompanhar as reclamações, queixas, críticas, sobre o comportamento dos Guardas Municipais, propondo caso necessário formalização de procedimento administrativo interno com fins de apuração e garantia ao contraditório e ampla defesa aos integrantes da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP.

## Seção VI

### Das Funções Gratificadas

Art. 12. A designação e o desligamento da Função Gratificada para exercício na Guarda Municipal dar-se-ão mediante de ato expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, a ser exercida, exclusivamente, por servidor público, titular de cargo de provimento efetivo da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, a qual deverá fazer sua regulamentação estabelecendo critérios e normas por Decreto Municipal, expedido pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 13. O servidor em exercício de Função Gratificada fará jus a perceber, mensalmente, uma gratificação denominada de Função Gratificada - FG, sendo devida somente enquanto o servidor estiver no exercício da função para a qual foi designado, cessando, imediatamente, no ato de seu desligamento.

Art. 14. Não é permitido o acúmulo de mais de uma Função Gratificada ou cumulativa com cargo de provimento em comissão.

## Seção VII

### Dos Contratos Temporários

Art. 15. O cargo de Guarda Municipal é vedado sua contratação em caráter temporário, ainda que por necessidade de excepcional interesse público municipal, devendo sua investidura ser exclusiva por concurso público de



provas ou de provas e títulos e seu ingresso se dá sempre na classe e no nível inicial.

### Seção VIII

#### Das Substituições

Art. 16. O servidor público investido em cargo de provimento em comissão será substituído por servidor indicado no Regimento Interno ou, no caso de omissão, por substituto previamente designado pelo dirigente máximo do órgão e nomeado conforme dispuser nesta Lei.

Art. 17. O substituto assumirá, automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo de provimento efetivo ou de provimento em comissão que ocupa, no exercício do cargo de provimento em comissão, quando dos afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares do titular, em período igual ou superior a 15 (quinze) dias, devendo optar, quando for o caso, pela retribuição pecuniária de uma delas.

Art. 18. Findo o período de substituição, qualquer que seja ele, o substituto retornará a seu cargo de provimento efetivo ou provimento em comissão de origem.

### CAPÍTULO III

#### DA INVESTIDURA NOS CARGOS

#### Seção I

##### Das Disposições Gerais

Art. 19. A investidura nos cargos de provimento efetivo regidos por esta Lei dar-se-á exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos no Quadro de Pessoal de provimento efetivo, sendo seu ingresso inicial sempre na classe e no nível inicial, sendo vedada qualquer outra forma.

Art. 20. Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal expedir os atos para provimento dos cargos públicos da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP.

§1º O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

- I. Fundamento legal;
- II. Denominação do cargo público;
- III. Forma de provimento;



IV. Nível de vencimento do cargo público;

V. Nome completo do servidor público;

VI. Indicação de que o exercício do cargo público se fará, cumulativamente, com outro cargo público ou emprego público, obedecidos aos preceitos constitucionais, quando for o caso.

§2º O servidor público apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio nas formas de provimentos previstas na Lei Complementar Municipal nº 058/2003 - Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima - , e demais legislações pertinentes.

Art. 21. Constituem requisito mínimo de escolaridade para investidura no cargo do grupo funcional da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, a formação escolar no ensino médio completo, conforme regulamentação desta Lei e nos termos do edital de convocação.

## Seção II

### Do Recrutamento e Seleção

Art. 22. O recrutamento para os cargos públicos de provimento efetivo integrantes do anexo I desta Lei será autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, desde que haja vaga, dotação orçamentária para atender às despesas e com cálculo do impacto com gasto de pessoal dentro do limite legal estipulado pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

§1º da requisição deverão constar:

I. Denominação e nível de vencimento do cargo público;

II. Quantitativo de cargos públicos a serem providos;

III. Justificativa para a solicitação de provimento.

§2º O recrutamento referido no "*caput*" deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo público, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do certame.

Art. 23. O concurso público de provas ou de provas e títulos devem ser estabelecidos por Edital, especificando normas e procedimentos, conforme determinações contidas na Constituição Federal e demais legislações



pertinentes, sejam federais, estaduais ou municipais, prevalecendo à mesma forma para nomeação dos membros da comissão para acompanhamento, fiscalização, julgamento e tudo mais que for necessário para realização do certame.

§1º Em cada procedimento administrativo de seleção de pessoal ou para realização de concurso público, deverá ser executada a abertura de processo administrativo para tal feito, com observância nesta Lei, sendo nulo de pleno direito qualquer ato divergente.

§2º O recrutamento dos cargos de provimento efetivo se dará por edital de concurso público e a seleção mediante provas ou de provas e títulos, e proceder-se-á sempre que for necessário o preenchimento dos cargos previstos na forma desta Lei e demais dispositivos legais.

Art. 24. O concurso público, com caráter eliminatório e classificatório, poderá ser composto das seguintes etapas:

I. De caráter obrigatório:

- a. Prova escrita de conhecimentos;
- b. Exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos.
- c. Curso de Formação para o exercício do cargo de Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, a ser ofertado pela Academia de Polícia do Estado de Roraima, ou outra instituição equivalente, com duração de no mínimo 6 (seis) meses.

II. De caráter facultativo:

- a. Prova de títulos;
- b. Prova prática,
- c. Prova de aptidão física, compatível com o cargo;
- d. Avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo.

Art. 25. O edital é o maior instrumento de que se regerá o concurso público para todos os efeitos legais, perdendo seus efeitos quando, em seu conteúdo, contiver cargos com respectivas quantidades de vagas e vencimento inicial e formação escolar não previsto em Lei ou demais elementos que divirjam de



legislações pertinentes bem como definirá, ainda, as regras específicas para participação e aprovação, contendo obrigatoriamente:

- I. Condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos;
- II. Fixação das etapas previstas no artigo anterior desta Lei, para o certame, bem como as respectivas fases distintas;
- III. Limite de candidatos classificados em cada etapa, que poderão participar das etapas posteriores;
- IV. Prazo de validade do concurso público;
- V. Divulgação suficiente de modo a atender ao princípio da publicidade.

Art. 26. Aos candidatos aos cargos de provimento efetivo de Guarda Municipal será concedido auxílio financeiro, denominado de Bolsa Formação, no valor de 50% (cinquenta por cento) do padrão de vencimento inicial do cargo público, durante o período de realização do Curso de Formação, etapa do concurso público, a ser conduzido pela Academia de Polícia do Estado de Roraima e/ou outra instituição.

Parágrafo Único. O candidato que perceber o valor da Bolsa Formação deverá fazer o ressarcimento aos cofres públicos na totalidade percebida para ajuda ao Curso de Formação de Guarda Municipal, aplicando-se, ainda, a devida correção monetária e as eventuais taxas e os honorários por cobrança administrativa ou judicial, quando:

- I. Desistir durante o Curso de Formação de Guarda Municipal;
- II. Não tomar posse no cargo de Guarda Municipal, após a conclusão do Curso de Formação;
- III. Pedir exoneração do cargo de Guarda Municipal, for demitido ou demitido a bem a bem do serviço público, na forma do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima (LCM nº 058/2003), ambos num período inferior a 12 (doze) meses, após sua posse.

Art. 27. Não se realizará novo concurso público para o mesmo cargo, enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por servidor em disponibilidade ou houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado.



Parágrafo único. A aprovação em concurso público não gera direito a nomeação e a posse, a qual se dará, por conveniência e necessidade da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, dentro do prazo de validade do concurso público e na forma da Lei.

### Seção III

#### Do Estágio Probatório

Art. 28. O estágio probatório se caracteriza nos 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo previsto nesta Lei, em que o servidor é titular, devendo ser submetido à Avaliação de Desempenho Funcional.

§1º O período de estágio probatório será acompanhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, constituída para esse fim, em conjunto com o órgão setorial de recursos humanos e a chefia imediata e mediata, que deverá:

- I. Propiciar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho;
- II. Orientar o servidor no desempenho de suas atribuições;
- III. Verificar o grau de adaptação ao cargo e a necessidade de submeter o servidor a programa de treinamento.

§2º A avaliação será promovida, semestralmente, pelo órgão setorial de recursos humanos, com base em critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 29. Decorrido o período de estágio probatório, o responsável pelo órgão setorial de recursos humanos encaminhará no prazo de 30 (trinta) dias, para Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional o relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor, com proposta fundamentada de confirmação no cargo ou exoneração.

§1º A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional poderá solicitar informações complementares para referendar a proposta de que trata o "caput" deste artigo.

§2º No caso de ter sido proposta a exoneração, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional abrirá prazo de 15 (quinze) dias para o exercício do



direito de defesa do interessado e decidirá pelo voto da maioria absoluta de seus membros.

§3º A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional encaminhará ao Chefe do Poder Executivo, para decisão final, proposta de confirmação no cargo ou de exoneração do servidor, que decidirá em 5 (cinco) dias úteis.

§4º Os atos de confirmação no cargo ou de exoneração deverão ser publicados pela autoridade competente até o penúltimo dia do estágio probatório.

Art. 30. Durante o período de estágio probatório, o servidor não poderá ser nomeado em cargo de provimento em comissão, afastado, licenciado, transferido ou cedido do seu cargo de origem, exceto nas hipóteses previstas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima (LCM nº 058/2003) ou para participação em curso específico de capacitação ou formação com carga horária máxima de 180 (cento e oitenta horas).

Parágrafo único. Quando não exercido a função do cargo de origem no período de estágio probatório, será paralisada a contagem de tempo para efeito de estágio probatório e nos demais que couber.

Art. 31. Na omissão do poder público quando dá não realização da avaliação de desempenho funcional durante o período de estágio probatório será considerado o servidor como aprovado na referida avaliação, para cumprimento de estágio probatório.

Art. 32. Após cada avaliação de estágio probatório deverá ser expedida Portaria constando, o resultado final, quando no caso de omissão deverá ser apenas como aprovado.

#### CAPÍTULO IV

#### DAS CARREIRAS E EVOLUÇÃO FUNCIONAL

##### Seção I

##### Das Carreiras

Art. 33. O cargo público de provimento efetivo da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, está em quadro funcional como disposto no anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, desta Lei, estando o cargo vinculado à carreira do grupo funcional de sua atividade, organizado no anexo III – Carreira e Evolução Funcional, estando a carreira do Guarda Municipal de Pacaraima -



GMP, com suas evoluções funcionais distribuídas no Quadro I: Carreira do Grupo Funcional da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP.

Art. 34. O cargo de Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, possui suas classes e níveis cujos requisitos de qualificação, habilitação ou titulação estão estabelecidos nesta Lei.

§1º Os níveis estarão sempre constituídos em colunas, de forma horizontal e designados por letras maiúsculas, iniciando pela letra “A” com término na letra “J”, totalizando 10 (dez) níveis, sendo a mudança sempre para o nível seguinte, obedecendo aos requisitos estabelecidos para passagem.

§2º A carreira do grupo funcional da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, possui classes que estão constituídas e distribuídas em linhas, dando a passagem de forma vertical e designadas por algarismos romanos, iniciando pela classe inicial seguida pelo algarismo “I” e de forma consecutiva com término no algarismo “V”, totalizando assim 05 (cinco) classes, sendo a mudança sempre para a classe seguinte, obedecendo aos requisitos estabelecidos para passagem.

§3º As classes são estruturadas, segundo o grau de formação exigido para o provimento do cargo efetivo, constante no Anexo III, denominado de Carreira e Evolução Funcional, o qual integra esta Lei.

## Seção II

### Da Evolução Funcional

Art. 35. O sistema de evolução funcional é o conjunto de possibilidades que o servidor público titular de cargo público de provimento efetivo deve observar para ascender na carreira e valorizar-se profissionalmente.

Parágrafo Único. A evolução funcional dar-se-á pela progressão funcional ou promoção ao servidor público pertencente ao quadro de cargos de provimento efetivo, dentro do mesmo cargo em que foi investido após aprovação em concurso público.

Art. 36. A Evolução Funcional se dará, de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, obedecendo ao limite imposto com a legislação fiscal para gastos com pessoal e previsto nesta Lei.



§1º Serão destinados em rubricas específicas na Lei Orçamentária Anual, o limite mínimo de 5% (cinco por cento) dos gastos com pessoal do ano anterior da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, devendo o total previsto ser distribuído para progressão funcional e promoção do servidor efetivo.

§2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será distribuída entre as classes e níveis dos Grupos Funcionais.

Art. 37. Demonstrada o comprometimento no limite imposto pela Lei de Responsabilidade Fiscal com referência a gastos com pessoal, a administração municipal fará um escalonamento para proceder à expedição de Portaria, contendo seu novo enquadramento, a fim de o servidor obter seu benefício.

§1º Terá preferência no escalonamento o servidor público que no processo seletivo para evolução funcional, contar com maior pontuação, dentro da classe ou nível em que estiver enquadrado.

§2º Em caso de empate entre servidores públicos deverão ser observados, na ordem, as seguintes regras de desempate entre os servidores:

- I. Resultado da Avaliação de Desempenho Funcional;
- II. Contar com maior tempo de serviço público na classe em que se encontra;
- III. Contar com maior tempo de serviço público no nível em que se encontra;
- IV. Maior idade.

Art. 38. O processo seletivo para progressão funcional e promoção dar-se-á dentre os servidores públicos da mesma classe ou nível da carreira, sempre de forma anual, até o fim do mês de julho de cada ano, ocorrendo por capacitação e qualificação, maturidade profissional e sempre, aferindo processo de avaliação de desempenho funcional, obedecendo ao disposto nesta Lei e Regulamento próprio expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§1º O servidor público deverá observar a existência de vaga formal no Quadro de Pessoal para promoção funcional, bem como a comprovação dos requisitos para o exercício das novas atribuições em termos de qualificação, formação técnica e outras relacionadas ao ambiente organizacional no momento do processo seletivo para evolução funcional.



§2º O servidor não poderá requerer progressão funcional e promoção no mesmo ano. Ocorrendo, será processada a sua promoção, ficando a progressão funcional destinada a ser processada para o ano seguinte.

§3º Uma vez definida, a progressão funcional ou a promoção somente vigorará a partir da expedição de Portaria, contendo seu novo enquadramento de referência funcional para produção de efeitos financeiros em janeiro do ano seguinte.

Art. 39. Para efeito do interstício mínimo para a progressão funcional e promoção, não se conta o tempo em que o servidor estiver:

I. Em licença:

- a. Não remunerada;
- b. Acima de 60 (sessenta) dias, para tratamento de saúde;
- c. Acima de 30 (trinta) dias, por motivo de doença em pessoa da família;
- d. Para atividade política;
- e. Por motivo de afastamento do cônjuge;
- f. Para tratar de interesse particular.

II. Afastado por:

- a. Exercício de mandato eletivo;
- b. Estudo no exterior, exceto com envio pela Guarda Municipal de Pacaraima - GMP;
- c. Missão no exterior, exceto com envio pela Guarda Municipal de Pacaraima – GMP;
- d. Afastamento preventivo determinado pela Corregedoria ou Comissão Disciplinar;
- e. Prisão decorrente de decisão judicial;
- f. Servir em outro órgão ou entidade que não seja vinculada à Administração Direta ou Indireta do Município de Pacaraima - RR.

Art. 40. Ocorrido afastamento ou licença por motivo de tratamento de saúde, originário de acidente em horário de trabalho será considerado o tempo em que estiver de licença ou afastado, para efeitos de interstício mínimo para a progressão funcional e promoção.



Art. 41. É vedada a progressão funcional e a promoção do servidor público da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP que:

I. Durante o interstício tiver:

- a. Faltado mais de 03 (três) dias a cada ano sem justificativa;
- b. Sofrido punição administrativa disciplinar;
- c. Reprovado na avaliação permanente de desempenho.
- d. Sido exonerado de cargo de provimento comissionado ou função gratificada por motivo disciplinar.

II. Estiver:

- a. Em estágio probatório;
- b. Cumprindo pena decorrente de processo disciplinar;
- c. Deixado de realizar avaliação de desempenho, por sua responsabilidade;
- d. Lotado fora do âmbito de órgão ou entidade que não seja vinculada à Administração Direta ou Indireta do Município de Pacaraima - RR.

Parágrafo Único. O servidor público que durante o interstício para obtenção de progressão funcional e a promoção foi impedido por ter ou estar na forma do inciso I e II deste artigo, deverá sempre reiniciar sua contagem de tempo, logo depois de cumprido as exigências Estatutárias ou Regimentais para efeito de interstício, exceto o estágio probatório.

Art. 42. Ocorrendo a cessão do servidor público a órgão ou entidade vinculada à Administração Municipal Direta ou Indireta, deverá constar no termo que autorizou o dever do cessionário de realizar a Avaliação de Desempenho Funcional, de acordo com o previsto nesta Lei, para fins da aplicação de progressão funcional e promoção.

## CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

### Seção I

#### Das Disposições Gerais

Art. 43. Progressão funcional é a passagem do servidor público efetivo, do nível em que se encontra, para o nível imediatamente seguinte, dentro da classe em que estiver enquadrado, permanecendo no mesmo cargo que investiu em



concurso público e, baseando-se no tempo de efetivo exercício, na avaliação de desempenho funcional e na capacitação e qualificação profissional.

§1º A mudança de nível acarretará acréscimo sobre o vencimento inicial da classe, na ordem de 3% (três por cento) a cada mudança de nível, somando-se, de forma simples, um nível ao outro quando de sua mudança, constante no Anexo III, denominado de Carreira e Evolução Funcional, o qual faz parte integrante desta Lei.

§2º O vencimento base final resultante da mudança de nível não excederá ao total de 30% (trinta por cento) do vencimento inicial da classe em que se encontra.

Art. 44. A progressão funcional do servidor da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, dar-se-á, mediante processo seletivo anual, classificando-se aqueles com maior soma da pontuação de nota final, desclassificando aqueles que não atenderem:

I. Interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício, no nível em que estiver enquadrado, equivalendo 02 (dois) pontos a cada ano de exercício, devendo possuir pontuação mínima de 06 (seis) pontos e máximo de 10 (dez) pontos de nota final;

II. Avaliação de Desempenho Funcional obtendo aproveitamento mínimo de 70 (setenta) pontos de média, extraído da média de todas as avaliações aplicadas no interstício, valorando 02 (dois) pontos de nota final para cada ponto inteiro obtido acima do mínimo requisitado, atingindo o máximo de 60 (sessenta) pontos de nota final, não sendo considerada fração de ponto;

III. Capacitação e Qualificação Profissional, a fim de comprovar, mediante certificados, que, durante o interstício avaliado dos 03 (três) anos de efetivo exercício, participou obrigatoriamente em cursos de formação, capacitação ou qualificação profissional, com a carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas aulas, total ou cumulativa, no interstício avaliado, obtendo a seguinte pontuação:

a. Conclusão de curso com duração de 120 (cento e vinte) a 160 (cento e sessenta) horas aulas equivalem a 10 (dez) pontos de nota final;



b. Conclusão de curso com duração de 161 (cento e sessenta e uma) a 200 (duzentas) horas aulas equivalem a 20 (vinte) pontos de nota final;

c. Conclusão de curso com duração de 201 (duzentas e uma) a 240 (duzentas e quarenta) horas aulas equivalem a 30 (trinta) pontos de nota final;

Art. 45. Aos portadores de certificados de cursos de formação, capacitação ou qualificação profissional, para concessão de progressão funcional, somente serão aceitos os que atendam aos seguintes critérios:

I. Não terem sido usados para o ingresso no cargo ou para promoção funcional;

II. Serem da área de atuação, equivalente ou afim ao desempenho de suas funções pertinentes ao cargo de provimento efetivo de que é titular;

III. Os totais de carga horária de cursos previstos neste artigo poderão ser alcançados em um ou mais cursos, obedecendo ao limite mínimo de 20 (vinte) horas aulas para cada curso, quando ministrados por Centros de Estudos e Formação pertencentes à Administração Direta do Município de Pacaraima - RR ou por Escola de Governo própria e, 40 (quarenta) horas aulas para cada curso, ministrados por instituição credenciada em órgão de educação federal, estadual ou em órgão de classe e associação ou sindicato representativo da classe;

IV. Poderão ser utilizados para o primeiro processo seletivo com vistas à progressão funcional os tipos e as formas de cursos citados nesta Lei, realizados até o período de 05 (cinco) anos anterior à vigência desta Lei, as demais progressões funcionais somente serão válidas por cursos na mesma forma, realizados dentro do interstício de avaliação.

Art. 46. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para procedimento de progressão funcional, avançará apenas 01 (um) nível a cada vez, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações com interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no nível em que estiver enquadrado, para efeito de apuração para progressão funcional.

Art. 47. Caso não alcance ou atenda às normas mínimas previstas nesta Lei para progresso funcional, o servidor público permanecerá no padrão de



vencimento em que se encontra, devendo cumprir as normas exigidas para efeito de nova apuração para progressão funcional.

Parágrafo único. A Guarda Municipal de Pacaraima - GMP promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação, entre outras ações.

Art. 48. Concluído o estágio probatório, o servidor que obtiver a estabilidade no serviço público, nos termos da Constituição Federal e desta Lei, poderá requerer sua primeira progressão funcional, utilizando do período em que se encontrava no estágio probatório, observados as demais normas previstas nesta Lei.

## CAPÍTULO VI DA PROMOÇÃO FUNCIONAL Seção I

### Das Disposições Gerais

Art. 49. A promoção funcional é a passagem do servidor público efetivo da classe em que estiver enquadrado para a classe imediatamente seguinte, permanecendo no mesmo cargo que conquistou em concurso público e nível enquadrado, baseando-se no tempo de efetivo exercício, avaliação de desempenho funcional, maturidade profissional e capacitação e qualificação do servidor.

§1º A mudança de classe será sempre para a classe seguinte, onde o grupo de carreira funcional com seu cargo guarda municipal terão classes, observados os dispositivos desta Lei, somando-se:

I. 10% (dez por cento) para cada classe do grupo funcional da Guarda Municipal exceto a última classe que recebera o percentual dobrado das demais, possuindo o total de 05 (cinco) classes, iniciando-se na classe-II, com incidente sobre o padrão de vencimento inicial da classe-I, do servidor, não podendo ultrapassar a incidência de 50% (cinquenta por cento), sobre o padrão de vencimento inicial do servidor da classe I, para última classe.

§2º A mudança de classe não acarretará mudança de cargo para a qual o servidor da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP prestou o concurso público, devendo ser respeitado o número de vagas disponíveis em cada classe,



quando da regulamentação do processo seletivo para promoção funcional, por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 50. A promoção funcional do servidor da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP dar-se-á, mediante processo seletivo anual, a ser regulamentado por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, classificando-se aqueles com maior soma da pontuação de notas finais, desclassificando aqueles que não atenderem:

I. Interstício mínimo de 05 (cinco) anos de efetivo exercício, na classe em que estiver enquadrado, equivalendo 01 (um) ponto a cada ano de exercício, devendo possuir pontuação mínima de 05 (cinco) pontos e máximo de 10 (dez) pontos de nota final;

II. Avaliação de Desempenho Funcional obtendo aproveitamento mínimo de 70 (setenta) pontos de média, extraído da média de todas as avaliações aplicadas no interstício, valorando 02 (dois) pontos de nota final para cada ponto inteiro obtido acima do mínimo requisitado, atingindo o máximo de 60 (sessenta) pontos de nota final, não sendo considerada fração de ponto;

III. Maturidade Profissional do servidor público, para aferição a obtenção da promoção funcional, devendo considerar normas e regulamentos desta Lei e demais dispositivos, a consignar na regulamentação do processo seletivo anual para promoção funcional, dentre outros os seguintes itens:

a. Participação em Conselhos instituídos por legislação municipal, estadual ou federal, Grupos e Comissões Especiais de Trabalho, tendo como equivalência 0,50 (meio) ponto a cada mês de participação, atingindo o máximo de 05 (cinco) pontos de nota final;

b. Participação em Bancas de Concursos Públicos realizados pelo Município de Pacaraima - RR, tendo como equivalência 2,50 (dois e meio) pontos a cada participação, atingindo o máximo de 05 (cinco) pontos de nota final;

c. Ministrando Cursos, Palestras, Seminários e Simpósios realizados pelo Município de Pacaraima - RR, tendo como equivalência 0,50 (meio) ponto a cada 04 (quatro) horas de desempenho, atingindo o máximo de 05 (cinco) pontos de nota final;



d. Recebimento de condecoração ou diplomação por entidades civil ou militar, na esfera federal, estadual ou municipal, tendo como equivalência 0,50 (meio) ponto a cada condecoração, atingindo o máximo de 2,5 (dois e meio) pontos de nota final;

e. Desempenho de cargos comissionados na estrutura do Município de Pacaraima - RR, em nível de direção, chefia ou assessoramento, afim as funções do cargo de efetivo que o servidor é titular, tendo como equivalência 0,50 (meio) ponto a cada ano de exercício funcional, atingindo o máximo de 2,5 (dois e meio) pontos de nota final;

IV. Capacitação e Qualificação Profissional, o servidor público deverá, comprovar mediante certificado de conclusão com aproveitamento satisfatório em curso relacionado na área de atuação que aumente seu grau de conhecimento, escolaridade, especialização ou titulação, segundo o que estabelecer o regulamento a fim, valorando com pontuação máxima de 20 (vinte) pontos de nota final, assim distribuídos:

a. Conclusão de outros cursos de capacitação ou aperfeiçoamento, com carga horária igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas-aulas: 05 (cinco) pontos de nota final;

b. Conclusão de curso de pós-graduação lato sensu, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas-aulas: 07 (sete) pontos de nota final;

c. Conclusão de curso de mestrado: 08 (oito) pontos de nota final;

d. Conclusão de curso de doutorado: 10 (dez) pontos de nota final.

Art. 51. Aos servidores com certificados de conclusão com aproveitamento favorável nos cursos de capacitação e qualificação profissional, correspondente à classe do respectivo grupo funcional, serão aceitos somente os que atendam aos seguintes critérios:

I. Não terem sido usados para o ingresso no cargo ou para a progressão funcional;

II. Serem da área de atuação, equivalente ou afim ao desempenho de suas funções pertinentes ao cargo de provimento efetivo de que é titular;



III. Os cursos previstos para promoção funcional poderão ser ministrados por Centros de Estudos e Formação do Município de Pacaraima - RR ou por Escola de Governo própria, ainda por instituição credenciada ou registrada em órgão de educação federal, estadual ou em órgão de classe e associação ou sindicato representativo da classe;

Art. 52. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para procedimento de promoção funcional, avançará, apenas, 01 (uma) classe a cada vez, de forma sequencial, não podendo ser antecipado o avanço de classes, mesmo atendendo às exigências preceituadas, exceto para o primeiro processo seletivo para a promoção funcional, após a vigência da Lei.

Parágrafo Único. Após o servidor ser enquadrado em sua nova classe, reinicia-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações com interstício mínimo de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na classe em que estiver enquadrado, para efeito de apuração de promoção funcional futura.

Art. 53. Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho Funcional, o servidor público permanecerá na situação em que se encontra, devendo cumprir as normas exigidas para efeito de nova apuração para promoção funcional.

## Seção II

### Da Promoção dos Servidores da Carreira do Grupo Funcional da Guarda Municipal de Pacaraima

Art. 54. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, enquadrado na Carreira do Grupo Funcional da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, poderá percorrer durante sua carreira funcional em classes, de forma sucessiva.

Art. 55. O Grupo Funcional da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, terá os cargos de provimento efetivo, com vencimento inicial para cada classe, calculada em percentual incidente sobre o padrão de vencimento inicial do servidor, atendendo as normas previstas nesta Lei e demais dispositivos previstos em Regulamento, quando for o caso, para cada classe:

I. Classe—I: Servidor classificado como 1ª (primeira) Classe da Corporação – GMP.01 Guarda Municipal, referência inicial para os ocupantes de cargos de



provimento efetivo, formação escolar no ensino médio completo ou curso equivalente de nível médio e curso de formação específico, realizado na Escola de Formação do município, com vencimento base inicial sem qualquer parcela adicional em sua composição;

II. Classe—II: Servidor classificado como 2ª (segunda) Classe da Corporação – GMP.02 Guarda Municipal, considera-se, como obtenção para esta classe, certificação de curso de formação para promoção, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas-aulas, durante o período avaliado e atendendo aos demais dispositivos e soma-se ao vencimento base inicial, originário da classe-I, a aplicação de 10% (dez por cento);

III. Classe—III: Servidor classificado como Sub Inspetor da Corporação – GMP.03 Subinspetor, considera-se, como obtenção para esta classe, certificação de curso de formação para promoção, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas-aulas, durante o período avaliado e atendendo aos demais dispositivos e soma-se ao vencimento base inicial, originário da classe-I, a aplicação de 20% (vinte por cento);

IV. Classe—IV: Servidor classificado como 4ª (quarta) Classe da Corporação – GMP.04 Inspetor, considera-se, como obtenção para esta classe, a certificação de grau de escolaridade no ensino superior completo e durante o período avaliado de curso de formação para promoção, com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas-aulas, atendendo aos demais dispositivos e soma-se ao vencimento base inicial, originário da classe-I, a aplicação de 30% (trinta por cento);

V. Classe—V: Servidor classificado como 5ª (quinta) Classe da Corporação – GMP.05 Inspetor Chefe, considera-se, como obtenção para esta classe, a certificação de curso de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas aulas e durante o período avaliado curso de formação para promoção, com carga horária mínima de 240 (duzentas e quarenta) horas-aulas, atendendo aos demais dispositivos e soma-se ao vencimento base inicial, originário da classe-I, a aplicação de 50% (cinquenta por cento).

## CAPÍTULO VII



## DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 56. A jornada de trabalho dos servidores obedecerá ao disposto no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima – RR (LCM nº 058/2003) e no edital de concurso público para investidura em cargo público neste Município, não podendo ultrapassar a 180 (cento e oitenta) horas mensais de trabalho, em escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada, a serem cumpridas interna ou externamente, inclusive com revezamento aos sábados, domingos e feriados.

Art. 57. O servidor público que exerce cargo de provimento em comissão ficará sujeito a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho e o que exerce as demais funções-atividade respeitará jornada integral de trabalho.

Art. 58. No interesse da Administração Municipal, o servidor público poderá ser convocado extraordinariamente, mediante portaria, para trabalhar em regime suplementar.

Art. 59. A escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada serão fixados, de acordo com a natureza e a necessidade do serviço e os campos de atuação, não ultrapassando o limite de horas mensais, fixado em Lei municipal, ou no edital, quando da inscrição para ingresso do respectivo cargo e tão pouco podendo ser diferenciada.

§1º Havendo horas excedentes ao seu horário normal de trabalho, às horas trabalhadas deverá ser indenizado a título de adicional de prestação de serviço extraordinário, podendo o servidor optar pela compensação proporcional das horas trabalhadas em folga.

§2º As folgas referidas no parágrafo anterior deverão ser gozadas dentro do semestre em que foram originadas, a critério de seu superior hierárquico.

## CAPÍTULO VIII

### DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

#### Seção I

#### Do Vencimento e da Remuneração

Art. 60. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, sujeito a reajustes periódicos que lhe preservem o



poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação ou a equiparação para qualquer fim, nos moldes da Constituição Federal.

Art. 61. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias estabelecidas em Lei, somando-se umas às outras, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional.

Art. 62. A remuneração a qualquer título, atribuída aos servidores públicos da Prefeitura do Município de Pacaraima - RR, incluindo-se o Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, os proventos e as pensões percebidas, cumulativa ou isoladamente, não poderão exceder o subsídio mensal recebido pelo Prefeito Municipal, devendo obedecer, estritamente, ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou a percepção de excesso a qualquer título.

Art. 63. O Poder Executivo Municipal publicará, anualmente, os valores da remuneração dos cargos públicos da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, nos termos da Constituição Federal.

Art. 64. O vencimento dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Pacaraima – RR, incluindo-se a Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, somente poderá ser fixado ou alterado por Lei, observado o ato privativo do Chefe do Poder Executivo Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre no mês de março de cada ano e sem distinção de índices.

§1º O vencimento dos cargos públicos e as vantagens permanentes são irredutíveis, ressalvado o disposto na Constituição Federal.

§2º A fixação da referência funcional de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores públicos da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP observará:

- I. A natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos públicos que compõem o seu Quadro de Pessoal;
- II. Os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos públicos;
- III. As peculiaridades dos cargos públicos.



Art. 65. Os cargos públicos e grupos funcionais de cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP estão hierarquizados por referência funcional, correspondendo à classe e ao nível de vencimento, conforme o anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, de que trata esta Lei.

§1º Cada referência funcional corresponde a uma faixa de vencimento, composta por 01 (uma) classe e 01 (um) nível, na forma desta Lei.

§2º O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre as classes e os níveis.

## Seção II

### Da Opção pelo Vencimento

Art. 66. O servidor público titular ou não de cargo de provimento efetivo, quando investido em cargo de provimento em comissão, deverá perceber, mensalmente, seu vencimento em uma única parcela, vedado o recebimento de gratificações, adicionais, abonos e demais vantagens pessoais inerentes ao cargo efetivo.

Art. 67. O servidor, ocupante de cargo de provimento efetivo e nomeado para cargo de provimento em comissão, poderá fazer opção pela maior remuneração a perceber, mensalmente.

Parágrafo único. O servidor optante pela remuneração mensal do cargo de provimento em efetivo fará jus ao recebimento adicional da gratificação, enquanto perdurar sua nomeação no cargo de provimento em comissão.

Art. 68. O Inspetor Geral, na qualidade de agente político, perceberá, mensalmente, subsídio em parcela única, que na forma desta Lei, corresponde ao Cargo de Direção Intermediária de Diretor de Departamento – CDI – I, fixado no âmbito municipal pela Lei Municipal nº 289/2019, vedado o recebimento de gratificações, adicionais, abonos e demais vantagens pessoais.

## Seção III

### Da Política de Reajuste e Revisão Salarial

Art. 69. O Chefe do Poder Executivo poderá conceder reajuste no vencimento inicial dos cargos de provimento efetivo, provimento em comissão



ou função gratificada, a qualquer tempo, e com qualquer índice, com ou sem distinção entre os cargos do quadro de pessoal, devendo ser aplicado o princípio da razoabilidade e observada a previa dotação orçamentária e de lei específica.

Art. 70. O Chefe do Poder Executivo por meio de Decreto Municipal deverá aplicar revisão remuneratória anual, sem distinção de índices e na mesma data, na forma do inciso X, do art. 37, da Constituição Federal, observado a previsão orçamentária.

Parágrafo Único. A revisão anual deverá ocorrer sempre no mês de março de cada ano, tendo seus efeitos validos a partir do dia primeiro do próprio mês, não podendo ocorrer distinção na aplicação dos índices, entre cargos do quadro de pessoal da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, e as demais categorias funcionais que compõem a estrutura administrativa da Prefeitura do Município de Pacaraima - RR.

## CAPÍTULO IX DAS VANTAGENS DE ORDEM PECUNIÁRIA Seção I

### Das Disposições Gerais

Art. 71. Além do vencimento, poderão ser atribuídas ao servidor público, na forma que dispuser o regulamento, gratificações, adicionais, abonos e as demais vantagens que terão suas aplicabilidades amparadas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima – RR (LCM nº 058/2003), por esta Lei e/ou demais Estatutos e Regimentos legais dos servidores, quando se vincularem a tais legislações.

### Seção II Das Gratificações

Art. 72. Aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo poderão ser concedidas as seguintes gratificações:

- I. Gratificação de função;
- II. Gratificação pelo exercício de cargo comissionado;
- III. Gratificação de risco à vida;
- IV. Gratificação de titularidade superior;



VI. Gratificação de serviço operacional especializado.

Subseção III

Das Gratificações de Função

Art. 73. O percentual e o valor da Gratificação de Função são os fixados nas Leis Municipais nº 058/2003 e 289/2019.

Subseção IV

Da Gratificação pelo exercício de Cargo Comissionado

Art. 74. O servidor público titular de cargo de provimento efetivo, quando investido em cargo de provimento em comissão, facultando-lhe o direito de optar:

I. Pelo recebimento da remuneração do cargo de provimento efetivo acrescido da gratificação de representação; ou,

II. Pela remuneração em parcela única do cargo de provimento em comissão.

Art. 75. Quando do recebimento da gratificação pelo exercício de Cargo em Comissão, a mesma não poderá ser inserida em base de cálculo para efeito da incidência de adicional por tempo de serviço, sendo este calculado com base no vencimento base em que o servidor estiver enquadrado na carreira, observando o contido no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima – RR (LCM nº 058/2003).

Art. 76. A gratificação pelo exercício de Cargo em Comissão, é a que se encontra regulamentada pela Lei Municipal nº 289/2019.

Subseção V

Gratificação de Risco à Vida

Art. 77. Fica autorizado o pagamento a título de Gratificação de Risco à Vida, concedida ao servidor público titular do cargo de Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, devida somente quando em efetivo exercício da função, e calculada na ordem de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base em que o servidor estiver enquadrado na carreira.

Subseção VI

Gratificação de Titularidade Superior

Art. 78. Fica instituída a Gratificação de Titularidade Superior devida ao servidor titular do cargo de Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, quando



portador de título específico na área de segurança pública ou gestão pública, ou correlato a estes, concedido por instituição de ensino superior ou por instituições federal ou estadual, especialmente credenciadas e reconhecidas, calculada conforme percentuais abaixo identificados, sobre o vencimento base do respectivo cargo de provimento efetivo, mesmo quando for pré-requisito para ingresso ou evolução funcional, vedada a sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício:

- I. 50% (cinquenta por cento), para os possuidores de diploma de doutorado;
- II. 25% (vinte e cinco por cento), para os possuidores de diploma de mestre;
- III. 15% (quinze por cento), para os possuidores de diploma de curso de pós-graduação lato sensu com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas aulas.
- IV. 10% (dez por cento), para os possuidores de diploma de curso de graduação na área de segurança pública.

Parágrafo Único. A gratificação de que trata o "caput" será devida pelo maior título obtido pelo servidor, sendo vedado acumular entre si e na mesma categoria, em qualquer hipótese.

#### Subseção VII

##### Gratificação de Serviço Operacional Especializado

Art. 79. O Chefe do Poder Executivo Municipal fica autorizado, mediante expedição de Decreto Municipal, a regulamentar o pagamento a título de Gratificação de Serviço Operacional Especializado aos grupamentos especializados, inspetorias especiais, demais serviços especializados correlatos.

Art. 80. A Gratificação de Serviço Especializado será calculada no mínimo de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base em que está enquadrado o servidor, ocupante do cargo de Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, no desempenho de suas funções, não podendo existir diferença na fixação de percentuais, quando concedida a mais de 01 (um) servidor, na mesma especialidade.

#### Seção III

##### Dos Adicionais



Art. 81. Aos servidores públicos titulares de cargo de Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, serão concedidos os adicionais previstos no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima – RR (LCM nº 058/2003), por esta Lei e demais Regimentos legais dos servidores, quando se vincularem a tais legislações.

#### Seção IV

#### Dos Auxílios

#### Subseção I

#### Do Auxílio Funeral

Art. 82. O Chefe do Poder Executivo Municipal deverá pagar auxílio funeral ao beneficiário legal do servidor público titular do cargo de guarda municipal, na ordem de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração do servidor quando em vida, o benefício será concedido quando o óbito ocorrer no efetivo exercício de suas funções.

#### Subseção II

#### Do Auxílio Fardamento

Art. 83. O Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante expedição de Decreto Municipal, deverá regulamentar o pagamento de auxílio fardamento, aos titulares do cargo de provimento efetivo e em comissão da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, obrigatoriamente uma vez ao ano, devendo ocorrer no mês de abril de cada ano, para cada Guarda Municipal, podendo ser criado uma escala de distribuição por ordem alfabética dos Guardas Municipais.

Parágrafo único. O Guarda Municipal deverá fazer comprovação da aquisição do novo fardamento no prazo de 30 (trinta) dias após recebimento do benefício, pela não aquisição ocorrerá processo administrativo para devida apuração, demonstrado ausência da aquisição caberá a restituição automática na sua remuneração, dentre outras sanções prevista em Lei e em regimento interno.

#### Subseção III

#### Do Auxílio Alimentação



Art. 84. O Chefe do Poder Executivo Municipal deverá através de decreto regulamentar o pagamento de auxílio alimentação de forma mensal ao servidor público, que deverá ser de no mínimo 10% (dez por cento) sobre o valor do vencimento inicial da classe inicial, o benefício será concedido quando no efetivo exercício de suas funções.

#### Subseção IV

#### Das Diárias

Art. 85. A concessão de diárias aos servidores da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, deverá, obrigatoriamente, observar ao previsto no Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Pacaraima – RR (LCM nº 058/2003).

### CAPÍTULO X

#### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

##### Seção I

##### Do Sistema de Avaliação Funcional

Art. 86. Fica criado o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos servidores municipais componentes do grupo Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, e orienta suas possibilidades de evolução funcional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública – SEGOP, o gerenciamento e administração do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional.

##### Seção II

##### Da Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 87. A Avaliação de Desempenho Funcional do Guarda Municipal de Pacaraima - GMP é um sistema de aferição do desempenho do servidor e será utilizado para fins de aprovação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

- I. O processo de avaliação de desempenho funcional;
- II. Os programas de qualificação profissional;
- III. As demais ações desenvolvidas pela Administração Municipal para atingir seus objetivos.



§1º A Avaliação de Desempenho Funcional poderá ser utilizada para:

- I. Aprovação em estágio probatório;
- II. Acompanhamento gerencial;
- III. Desenvolvimento na carreira;
- IV. Programas de capacitação.

§2º As normas pertinentes ao procedimento da Avaliação de Desempenho Funcional serão instituídas com seu conteúdo e valoração fixados e regulamentados em Decreto Municipal, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar do início da vigência desta Lei, necessariamente assegurando:

- I. Legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- II. Conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
- III. Direito de manifestação às instâncias recursais.

§3º A Avaliação de Desempenho Funcional será realizada em 02 (duas) vezes ao ano, com intervalo mínimo uma da outra de 04 (quatro) meses, em formulário próprio, considerando as especificidades dos Grupos Funcionais, o desempenho organizacional, funcional e individual do servidor, que analisará: participação, auferida pela valoração de:

- I. Trabalho em equipe;
- II. Orientação para resultados;
- III. Comunicação formal;
- IV. Colaboração na competência do órgão ou setores em que não esteja lotado.
- V. Produtividade, valorada mediante:
- VI. Execução das funções específicas estabelecidas pela Chefia ou pelo Secretário Municipal;
- VII. Cumprimento das metas definidas no Plano de Trabalho Individual pela Chefia Imediata.
- VIII. Responsabilidade, valorada e considerará:
  - a. Pontualidade no cumprimento de metas e dos prazos na execução dos trabalhos;
  - b. Assiduidade, disciplina e dedicação ao trabalho.



§4º O Plano de Trabalho Individual de que trata a alínea "b" do inciso II do parágrafo anterior será elaborado pela chefia imediata, até o dia 30 de janeiro de cada ano, e pontuará as metas a serem cumpridas no desenvolvimento de suas funções, devendo, sempre que necessário, ser adequada com vistas à inclusão de metas para os novos processos ou procedimentos.

§5º O desempenho do servidor será atestado mediante formulário de gestão profissional de Avaliação de Desempenho Funcional pela Chefia imediata, acompanhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional e gerenciado pela Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública - SEGOP, ao final devendo ser emitido pontuação ao servidor, que variará de 0 (zero) a 100 (cem).

§6º Após a ciência comprovada do servidor quanto ao resultado obtido na Avaliação de Desempenho Funcional seu formulário deverá ser enviado à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos definidos nesta Lei e em Decreto Municipal que regulamentou.

§7º É assegurado ao servidor recorrer, no prazo de 05 (cinco) dias, do resultado homologado da Avaliação de Desempenho Funcional, mediante petição dirigida ao Chefe do Poder Executivo Municipal, que conterà, necessariamente, os fundamentos de fato e de direito da impugnação.

§8º O recurso será apresentado perante a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, que após manifestação, encaminhará o processo avaliatório ao Secretário Municipal de Segurança e Ordem Pública - SEGOP, que poderá:

- I. Retratar-se, emitindo nova decisão;
- II. Negar seguimento ao recurso por ausência dos requisitos enumerados no *caput*;
- III. Encaminhar o recurso ao Chefe do Executivo Municipal, a quem competirá emitir decisão irrecorrível sobre a avaliação.

§9º A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional deverá enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos



funcionais, os dados e as informações necessários à Avaliação do Desempenho Funcional.

## CAPÍTULO XI

### DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 88. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, subordinada à Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública - SEGOP, será constituída por 05 (cinco) membros, designada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, com a atribuição de:

- I. Realizar, acompanhar e supervisionar o processo periódico de Avaliação de Desempenho Funcional;
- II. Analisar, instruir e emitir manifestação quanto aos recursos interpostos pelo servidor contra o resultado homologado da avaliação;
- III. Emitir parecer conclusivo sobre a Avaliação de Desempenho Funcional;
- IV. Acordo com o disposto nesta Lei e em regulamento expedido por Decreto Municipal.

§1º A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional poderá ter, no máximo, 02 (dois) membros pertencentes do quadro de provimento em comissão, vedado a inclusão de servidores temporários.

§2º Dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional no mínimo 01 (um) deverá ser da carreira jurídica e 02 (dois) profissionais de nível superior com formação na área de psicologia, assistente social ou recursos humanos.

Art. 89. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional pelos servidores públicos verificar-se-á a cada 02 (dois) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados nesta Lei, vedado a recondução de mais de 2/3 (dois terço) de seus membros.

## CAPÍTULO XII

### CAPACITAÇÃO DE PESSOAL

Art. 90. A Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, através da Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública – SEGOP, em conjunto com a Secretaria Municipal de Planejamento e Administração - SEMPA, deverá



ESTADO DE RORAIMA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE PACARAIMA  
"Juntos Reconstruindo Pacaraima"  
**GABINETE DO PREFEITO**



instituir, como atividade permanente, a capacitação de seus servidores públicos, tendo como objetivos:

I. Criação e desenvolvimento de hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II. Capacitação do servidor público para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração Municipal;

III. Estímulo ao desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores públicos;

IV. Integração dos objetivos pessoais de cada servidor público, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração Municipal como um todo.

Art. 91. Serão 04 (quatro) os tipos de capacitação:

I. Integração, tendo como finalidade integrar o servidor público no ambiente de trabalho, mediante informações sobre a organização e o funcionamento da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP;

II. Aperfeiçoamento, objetivando dotar o servidor público de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o, permanentemente, atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;

III. Adaptação, com a finalidade de preparar o servidor público para o exercício de novas funções, quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinham exercendo até o momento;

IV. Cursos de graduação, pós-graduação no grau de Especialização, Mestrado, Doutorado, em tema compatível com a área de atividade do cargo que ocupa na Administração Pública Municipal, a fim de contribuir, com o avanço, nas diversas áreas de prestação de serviços à população.

Art. 92. A capacitação terá sempre caráter objetivo e prático, sendo ministrada, direta ou indiretamente, pela Prefeitura do Município de Pacaraima - RR:

I. Com a utilização de instrutores e monitores locais;



ESTADO DE RORAIMA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE PACARAIMA  
"Juntos Reconstruindo Pacaraima"  
**GABINETE DO PREFEITO**



II. Mediante o encaminhamento de servidores públicos para cursos e estágios realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município de Pacaraima - RR;

III. Através da contratação de especialistas ou instituições especializadas.

Art. 93. As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I. Identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de capacitação e treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II. Facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III. Desempenhando, dentro dos programas de treinamento e capacitação aprovados, atividades de instrutor;

IV. Submetendo-se a programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 94. A Secretaria Municipal de Planejamento e Administração - SEMPA, por meio de Centro de Capacitação, Formação ou Escola de Governo Municipal, e/ou em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, executará as ações e os programas de capacitação e treinamento.

Parágrafo único. As ações e os programas de capacitação, orientadas pela Secretaria Municipal de Planejamento e Administração - SEMPA, serão elaborados, anualmente, a tempo de se preverem, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

Art. 95. Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração Municipal, mediante:

I. Reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;



II. Divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III. Discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV. Utilização de rodízio e de outros métodos de capacitação em serviço adequados a cada caso.

Art. 96. O servidor efetivo, que estiver no exercício das atribuições do cargo em carreira funcional com nível superior, poderá, a critério do Chefe do Poder Executivo, requerer licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, ou financiamento parcial pela Administração Municipal, para realização de cursos de pós-graduação em Mestrado, Doutorado, desde que assuma o compromisso de defesa de dissertação da tese em tema compatível com a área de atividade do cargo que ocupa na Administração Pública Municipal.

§1º Para obtenção de licença remunerada ou financiamento parcial pela Administração Municipal, o servidor firmará compromisso, mediante termo de confissão de dívida, de:

I. Imediatamente após o retorno ou conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao do afastamento ou ao de duração do curso;

II. Não desistir do curso e concluir todas as suas fases, inclusive defesa de dissertação ou tese, quando couber;

III. Ressarcir os valores de financiamento ou da remuneração recebida nas hipóteses:

- a. De demissão;
- b. De demissão a bem do serviço público;
- c. De exoneração voluntária,
- d. De desistência do curso.

§2º Na hipótese de descumprimento das condições definidas no § 1º, deste artigo, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores do financiamento obtido ou do montante da remuneração percebida no período do afastamento.



§3º A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão dos benefícios referidos no “*caput*”, deste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos para cada órgão, fixando normas em ato próprio para abertura de processo seletivo para concessão do benefício.

§4º O financiamento parcial aplica-se, também, aos cursos de pós-graduação no grau de especialização, nas mesmas condições referidas no “*caput*” deste artigo.

§5º A concessão dos benefícios previstos neste artigo corresponde a uma única oportunidade para cursos de pós-graduação, em Mestrado e Doutorado.

§6º A licença remunerada não se aplica aos cursos de pós-graduação no grau de especialização.

Art. 97. Os programas de qualificação profissional deverão estar de acordo com:

- I. O Plano de Governo;
- II. As prioridades das diversas áreas da Administração Municipal;
- III. A política de recursos humanos;
- IV. A política de capacitação definida pela Secretaria Municipal de Planejamento e Administração - SEMPA;
- V. A disponibilidade orçamentária e financeira.

### CAPÍTULO XIII

#### DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E DA LOTAÇÃO

Art. 98. A política de cargos, carreiras e remunerações dos Guardas Municipais de Pacaraima – GMP, compete à Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública – SGOP, em conjunto com a Secretaria Municipal de Planejamento e Administração - SEMPA.

Art. 99. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP.

Art. 100. A Guarda Municipal de Pacaraima - GMP estudará, anualmente, com os demais órgãos da Prefeitura do Município de Pacaraima - RR, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.



§1º Partindo das conclusões do estudo referido no “*caput*” deste artigo, o Inspetor Geral apresentará ao Secretário Municipal de Segurança e Ordem Pública - SEGOP proposta de lotação geral da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, da qual deverão constar os seguintes requisitos:

- I. Lotação atual, relacionando os cargos públicos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;
- II. Lotação proposta, relacionando os cargos públicos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;
- III. Relatório, indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos públicos existentes, bem como a criação de novos cargos públicos indispensáveis ao serviço.

§2º As conclusões do estudo deverão ser efetuadas com a devida antecedência, para que sejam previstas, na proposta orçamentária, as modificações aceitas.

Art. 101. A movimentação do servidor público do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, no âmbito municipal ou fora deste, só se verificará, mediante prévia expedição de ato formal pelo Chefe do Poder Executivo, obedecido, quando for o caso, aos prazos e às condições previstas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Pacaraima – RR (LCM nº 058/2003).

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse público, o Chefe do Poder Executivo poderá alterar, ex-officio ou a pedido, a lotação do servidor público, mediante remoção ou redistribuição, desde que não haja desvio de função e decréscimo de seu vencimento.

#### CAPÍTULO XIV

##### DA MANUTENÇÃO DO QUADRO

Art. 102. Novos cargos públicos poderão ser incorporados ao Grupo Funcional do Quadro de Pessoal da Guarda Municipal de Pacaraima - GMP, o que obrigatoriamente só ocorrerá mediante Lei, observadas as disposições deste Capítulo.



Parágrafo único. Novas áreas de atuação, especialização e formação poderão ser incorporadas aos cargos públicos previstos nos anexos desta Lei, desde que sejam aprovadas por Lei específica.

Art. 103. A Guarda Municipal de Pacaraima – GMP, quando da realização do estudo anual de sua lotação, poderá propor a criação de novos cargos públicos e aumento ou diminuição de vagas.

§1º Na proposta de criação de novos cargos públicos e ou aumento de vagas constará:

- I. Denominação e códigos dos cargos públicos;
- II. Descrição sumária de suas funções;
- III. Especificações do cargo, como requisitos de escolaridade, jornada de trabalho e iniciativa e complexidade do cargo;
- IV. Justificativa de sua criação;
- V. Quantitativo dos cargos públicos, com número de vagas existentes e lotadas, quando for o caso, com qual pretensão aumento ou diminuição;
- VI. Nível de vencimento base dos cargos públicos.

§2º O nível de vencimento dos cargos públicos deve ser definido, considerando-se o disposto nesta Lei.

Art. 104. Cabe ao Secretário Municipal de Segurança e Ordem Pública – SEGOP, em conjunto com a Secretaria Municipal de Planejamento e Administração - SEMPA, analisar a proposta e verificar, se:

- I. Há dotação orçamentária e atendimento legal ao gasto com pessoal para a criação de novo cargo público ou vagas;
- II. Suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos públicos já existentes.

Art. 105. Aprovada pelos Secretário Municipal de Segurança e Ordem Pública, em conjunto com a Secretaria Municipal de Planejamento e Administração - SEMPA, a proposta de criação do novo cargo público, esta será enviada ao Chefe do Poder Executivo Municipal para a apresentação do devido projeto de Lei, de acordo com a sua apreciação.

Parágrafo único. Se o parecer do Secretário Municipal de Planejamento e Administração – SEMPA, for desfavorável, este encaminhará cópia da proposta



ao Chefe do Poder Executivo Municipal, com relatório e justificativa do indeferimento, para ulterior deliberação.

## CAPÍTULO XV

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 106. O Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará, com expedição de Decreto Municipal, a criação, a composição e as atribuições da Comissão de Enquadramento e da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, até 180 (cento e oitenta) dias a contar da entrada em vigor desta Lei.

Art. 107. São partes integrantes da presente Lei os anexos I ao III:

I. Anexo I – Cargos de Provimento Efetivo, com seus quadros correspondendo cada qual com um grupo funcional;

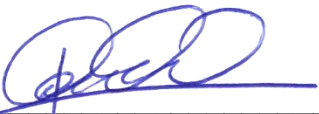
II. Anexo II – Cargos de Provimento em Comissão, com seus quadros correspondendo cada qual com um grupo funcional;

III. Anexo III – Carreira e Evolução Funcional, com seus quadros correspondendo cada qual com um grupo funcional.

Art. 108. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e observarão os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal/LRF e a capacidade orçamentária do Município de Pacaraima - RR, bem como ficam, se necessárias, autorizadas seu remanejamento ou suplementação, revogam-se as disposições em contrário a esta Lei.

Art. 109. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, iniciando seus efeitos a contar da posse dos aprovados em concurso público de provas e de provas e títulos a ser realizado para preenchimento dos vagos.

Gabinete do Prefeito de Pacaraima - RR, em 00 de dezembro de 2019



---

**JULIANO TORQUATO DOS SANTOS**  
Prefeito Municipal de Pacaraima

Publicado no DOEM 341 de 30 de dezembro de 2019



ESTADO DE RORAIMA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE PACARAIMA  
"Juntos Reconstruindo Pacaraima"  
**GABINETE DO PREFEITO**



**ANEXO I – CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

Quadro I – Grupo Funcional da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP

| CARGO                               | CODIGO | QUANTIDADE DE VAGAS | VENCIMENTO INICIAL (R\$) |
|-------------------------------------|--------|---------------------|--------------------------|
| Guarda Municipal de Pacaraima - GMP | GMP    | 200                 | 1.031,00                 |

Quadro II – Distribuição do Efetivo da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP

| CARGO                               | ESPECIALIDADE              | QUANTITATIVO |
|-------------------------------------|----------------------------|--------------|
| Guarda Municipal de Pacaraima - GMP | Aluno do Curso de Formação | -            |
|                                     | Guarda Municipal 3ª Classe | 110          |
|                                     | Guarda Municipal 2ª Classe | 50           |
|                                     | Guarda Municipal 1ª Classe | 30           |
|                                     | Subinspetor                | 08           |
|                                     | Inspetor                   | 05           |
|                                     | Inspetor Chefe             | 02           |



Quadro III – Estrutura do Plano de Cargos e Carreira  
da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP

| GRUPO OCUPACIONAL | CARGO                               | INTERSTICIO | CATEGORIA SALARIAL | REQUISITOS EXIGIDOS                              | ESCOLARIDADE | ESPECIALIDADE                                               |
|-------------------|-------------------------------------|-------------|--------------------|--------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------|
| GUARDA MUNICIPAL  | GUARDA MUNICIPAL DE PACARAIMA – GMP | I           | A                  | Aprovação em concurso público e academia         | 2º Grau      | Guarda Municipal de Pacaraima – GMP 3ª Classe               |
|                   |                                     | II          | B                  | Interstício de 5 (cinco) anos na classe anterior | 2º Grau      | Guarda Municipal de Pacaraima – GMP 2ª Classe               |
|                   |                                     | III         | C                  | Interstício de 5 (cinco) anos na classe anterior | 2º Grau      | Guarda Municipal de Pacaraima – GMP 1ª Classe e Subinspetor |
|                   |                                     | IV          | D                  | Interstício de 5 (cinco) anos na classe anterior | 2º Grau      | Inspetor                                                    |
|                   |                                     | V           | E                  | Interstício de 5 (cinco) anos na classe anterior | 2º Grau      | Inspetor Chefe                                              |



ESTADO DE RORAIMA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE PACARAIMA  
"Juntos Reconstruindo Pacaraima"  
**GABINETE DO PREFEITO**



**ANEXO II – TABELA SALARIAL**

Quadro I – Tabela Salarial do Plano de Cargos e Carreira da Guarda Municipal de Pacaraima – GMP

| CLASSE   | NIVEIS   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|          | I        | II       | III      | IV       | V        | VI       | VII      | VIII     | IX       | X        |
| <b>A</b> | 1.031,00 | 1.061,93 | 1.093,79 | 1.126,60 | 1.160,40 | 1.195,21 | 1.231,07 | 1.268,00 | 1.306,04 | 1.345,22 |
| <b>B</b> | 1.748,79 | 1.801,25 | 1.855,29 | 1.910,95 | 1.968,28 | 2.027,33 | 2.088,15 | 2.150,79 | 2.215,32 | 2.281,78 |
| <b>C</b> | 2.433,32 | 2.506,32 | 2.581,51 | 2.658,96 | 2.738,73 | 2.820,89 | 2.905,52 | 2.992,68 | 3.082,46 | 3.174,94 |
| <b>D</b> | 3.385,80 | 3.487,38 | 3.592,00 | 3.699,76 | 3.810,75 | 3.925,08 | 4.042,83 | 4.164,11 | 4.289,04 | 4.417,71 |
| <b>E</b> | 4.711,12 | 4.852,45 | 4.998,02 | 5.147,96 | 5.302,40 | 5.461,48 | 5.625,32 | 5.794,08 | 5.967,90 | 6.146,94 |



**ANEXO III – CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO**

Quadro I - Grupo Funcional de Direção Superior da Guarda Municipal de Pacaraima  
- GMP

| CARGOS               | CODIGO   | QUANTIDADE<br>DE VAGAS | VENCIMENTO<br>INICIAL (R\$) |
|----------------------|----------|------------------------|-----------------------------|
| Diretor Departamento | CDI – I  | 01                     | 2.165,63                    |
| Corregedor           | CDI – II | 01                     | 2.092,40                    |
| Ouvidor              | CDI – II | 01                     | 2.092,40                    |