

**SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA e PLANEJAMENTO**  
**SUBSECRETARIA DE PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO DE RESULTADOS**  
**INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART**  
**ATO DA PRESIDÊNCIA**  
**PORTARIA “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 109 DE 04 DE MARÇO DE 2022**

Define as regras para o processo seletivo interno referente ao ingresso de servidores no Programa Líderes Cariocas.

**A PRESIDENTE DO INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART**, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO que o Instituto Fundação João Goulart atua na formulação, normatização, implementação e gerenciamento de estratégias de identificação, seleção, desenvolvimento e promoção dos Líderes Cariocas da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro;

CONSIDERANDO a Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 106 de 11 de janeiro de 2022, que versa sobre a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores, e dá outras providências.

CONSIDERANDO a existência de vagas remanescentes no Programa em função das Bancas de permanência realizadas em 2021 e migração de Líderes para a categoria Alumni;

RESOLVE:

Art.1º O número máximo de vagas para o ingresso no Grupo de Líderes Cariocas, oferecidas no ano de 2022, será de até 100 (cem) vagas.

Art.2º Estão aptos a participar do processo de seleção para integrar o Grupo dos Líderes Cariocas os servidores que atendam aos seguintes critérios:

- I. Sejam concursados;
- II. Possuam vínculo efetivo ou celetista com a Administração Direta ou Indireta e estejam em efetivo exercício nos Órgãos do Poder Executivo Municipal;
- III. Sejam portadores de diploma de nível superior ou ensino médio completo, desde que comprovada, para este último caso, trajetória de relevância e notoriedade em sua experiência profissional;
- IV. Data de posse/admissão superior a 03 (três) anos na Prefeitura e não estar em estágio probatório; ([redação republicada por incorreção em 08/03/2022](#))
- V. Não estar ocupando cargo de Secretário ou Presidente de Empresa, Fundações ou Autarquias.
- VI. Não possuir em sua ficha funcional ou em seu nome qualquer aplicação de penalidade disciplinar, precedida de sindicância e/ou regular inquérito administrativo.

Parágrafo único. Estão impedidos de participar do processo de seleção, os servidores que preencham os requisitos para passar à inatividade no período de 05 (cinco) anos a contar da data do processo seletivo.

Art. 3º O processo de seleção para o Grupo dos Líderes Cariocas será composto por 5 (cinco) etapas, dispostas da forma abaixo e detalhadas no art. 4º:

Art. 4º Cada etapa citada no art. 3º desta Resolução terá o seguinte critério:

**I. Primeira Etapa - Inscrições:**

I.I As inscrições estarão abertas no período de 07 a 14 de março de 2022 e estarão limitadas a 1500 (hum mil e quinhentos) candidatos, de acordo com o levantamento de demanda de interesse obtido na pré-inscrição.

I.II Os servidores concursados com vínculo efetivo ou celetista lotados nos Órgãos do Poder Executivo Municipal deverão efetuar sua inscrição para o processo de seleção para o Grupo de Líderes Cariocas através da internet, no endereço eletrônico <https://jeap.rio.rj.gov.br/MCP/>, constante no site do Instituto Fundação João Goulart <https://fjg.prefeitura.rio>, durante o período disposto no inciso I.I, do presente artigo.

I.III No ato da inscrição, o candidato deverá preencher, de forma fidedigna, todos os dados solicitados no formulário. São eles:

- NOME COMPLETO
- MATRÍCULA
- ÓRGÃO DE LOTAÇÃO
- SETOR EM QUE ESTÁ LOTADO
- E- MAIL PREFERENCIAL
- TELEFONE DE CONTATO
- FORMAÇÃO (Indicar a mais atual ou de maior relevância)
- TEMPO DE ATIVIDADE NA PREFEITURA
- ÁREAS DE INTERESSE NA PCRJ
- SE JÁ OCUPOU CARGOS DE GESTÃO (CARGO EM COMISSÃO NA PCRJ OU CARGO EM OUTRA INSTITUIÇÃO)
- QUAL(IS) CARGOS (até 3 mais relevantes)
- QUANTIDADE DE LIDERADOS DIRETOS E INDIRETOS
- PROJETOS, DESENVOLVIMENTO DE METODOLOGIAS OU MÉTODOS RELEVANTES JÁ DESENVOLVIDOS NA PREFEITURA (até 3 mais relevantes)
- DE QUE FORMA O PROGRAMA LÍDERES CARIOCAS VAI AJUDÁ-LO EM SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL?
- PARA VOCÊ, QUAL A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA LÍDERES CARIOCAS PARA A PREFEITURA E PARA A CIDADE DO RIO DE JANEIRO?

I.IV Os candidatos que realizaram a pré-inscrição em Novembro de 2021, precisarão, apenas, completar os dados de cadastro e validar as informações já prestadas anteriormente, no ato da manifestação de interesse.

I.V Cada candidato receberá um número identificador, que servirá de controle para futuras comprovações de inscrição no processo seletivo.

I.VI O candidato que não atender aos requisitos dispostos no inciso I, do artigo 2º, será automaticamente desligado do processo, mesmo tendo número de inscrição.

I.VII O candidato deverá, obrigatoriamente, conferir todas as informações prestadas na inscrição.

I.VIII Além de responder às perguntas do formulário de inscrição, o candidato precisará autodeclarar, no ato da inscrição:

- a) que as informações prestadas na inscrição são verdadeiras, e que assume inteira responsabilidade pela veracidade e legitimidade das mesmas;

b) que atende aos critérios de elegibilidade dispostos na regulamentação do Programa Líderes Cariocas, supracitados, sob pena de exclusão do processo seletivo.

I.IX Serão de exclusiva responsabilidade do candidato as consequências advindas de eventual omissão quanto à correção dos dados preenchidos na inscrição.

I.X A validação dos candidatos aptos a participar das próximas etapas do processo seletivo será feita pelo Instituto Fundação João Goulart, ao final do período de inscrições, mediante publicação no diário oficial.

## **II. Segunda Etapa - Prova Objetiva, de caráter classificatório e eliminatório:**

II.I Todos os servidores habilitados na etapa de inscrições realizarão avaliação de conhecimentos nas áreas de Gestão Pública e Liderança, Estatuto do Servidor, Ética e Integridade, Português/Comunicação escrita (interpretação de texto e clareza da comunicação), bem como apresentar conhecimento das diretrizes do Programa Líderes Cariocas, do Plano Estratégico da Prefeitura do Rio de Janeiro para 2021-2024 e do Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro.

II.II No site das avaliações, desenvolvido por empresa idônea contratada para este fim, estarão disponíveis informações sobre o Programa Líderes Cariocas, em texto e em vídeo, bem como as regras que o disciplinam, tanto no que se refere à gestão das inscrições, quanto as etapas relativas à aplicação das provas, divulgação dos gabaritos, vista de prova e recursos.

II.III No mesmo site será disponibilizado um minicurso autoinstrucional remoto, de aproximadamente 24h com os conteúdos pertinentes ao certame, citados no inciso II.I deste edital.

II.IV A realização do curso supracitado será facultativa ao candidato.

II.V O acesso ao mini-curso será bloqueado assim que o candidato der início a sua prova.

II.VI A prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, constará de 60 (sessenta) questões de múltipla escolha e será realizada online, de forma remota.

II.VII O candidato terá 3 (três) horas para realização da prova.

II.VIII O não acesso à prova, por qualquer que seja o motivo, será considerado como desistência do candidato e resultará na eliminação do candidato do certame.

II.IX O conteúdo programático, assim como a bibliografia recomendada para cada área de conhecimento encontra-se no Anexo II deste edital.

II.X Para a segurança dos candidatos e a garantia da lisura do certame, ao finalizar a prova, o candidato não poderá reabrir sua avaliação.

II.XI A classificação dos inscritos será em função do total de pontos obtidos na soma dos resultados de cada área de conhecimento.

II.XII Em caso de empate será considerado o somatório das notas dos temas "LIDERANÇA E GESTÃO PÚBLICA + PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2021-2024 e PLANO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E AÇÃO CLIMÁTICA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO", seguido da maior nota em ESTATUTO DO SERVIDOR, ÉTICA e INTEGRIDADE, e PORTUGUÊS/COMUNICAÇÃO ESCRITA.

II. XIII O gabarito será divulgado de forma comentada no portal do concurso, bem como haverá espaço específico com opção de abertura de recursos *on-line* e solicitação de vista de prova para os participantes.

II.XIV O próprio candidato deverá interpor recurso, quando ficar evidenciado erro na formulação da questão, na correção ou no critério de julgamento, utilizando-se, para tanto, do portal da prova objetiva, a ser oportunamente divulgado pela empresa idônea contratada para este fim.

II.XV Os recursos deverão ser interpostos no prazo de até 01 (hum) dia útil, contados a partir do dia subsequente ao da divulgação do gabarito no portal da prova objetiva, a ser oportunamente divulgado pela empresa idônea contratada para este fim.

II.XVI Será indeferido, liminarmente, o pedido de recurso apresentado fora das condições exigidas e/ou dos prazos estabelecidos.

II. XVII Se do exame dos recursos contra o gabarito resultar anulação de questão, os pontos a ela correspondentes serão atribuídos, indistintamente, a todos os candidatos inscritos no certame, independentemente da formulação de recurso.

II.XVIII A Banca Examinadora da instituição contratada para executar o processo seletivo constitui última instância para recurso e revisão, sendo soberana em suas decisões, razão pela qual serão indeferidos, liminarmente, recursos ou revisões adicionais.

II.XIX O resultado da Prova Objetiva será divulgado por Edital, publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro – D.O Rio, e disponibilizado no portal da prova objetiva, a ser oportunamente divulgado pela empresa idônea contratada para este fim e dele constarão a pontuação de todos os candidatos que concluíram a prova.

II. XX Serão admitidos para iniciar a terceira etapa do processo de seleção para o Grupo dos Líderes Cariocas os 300 servidores que tiverem a maior pontuação na prova objetiva, considerando os critérios de desempate definidos no inciso II.XII.

### **III. Terceira Etapa - Avaliação de Competências por estudo de caso, de caráter classificatório e eliminatório:**

III.I Para os 300 (trezentos) candidatos mais bem colocados na segunda etapa será aplicada uma avaliação de competências, por estudo de caso na modalidade remota, pela mesma empresa idônea contratada para a prova objetiva, que terá como base as competências essenciais gerenciais contidas na Matriz de Competências do Gestor Carioca: Compromisso público, Inovação, Liderança Colaborativa, Resiliência e Visão Estratégica, cujo descritivo encontra-se no Anexo I do presente edital e na Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 106 de 11 de janeiro de 2022.

III.II Ao final do período de avaliação de competências, serão emitidos relatórios individuais por servidor candidato, com a informação de sua pontuação em cada competência e na soma delas.

III.III Este relatório individual será disponibilizado ao candidato, com *feedback* e oportunidades de melhoria.

III.IV O critério de desempate desta etapa será, em primeiro lugar, o somatório das notas em: LIDERANÇA COLABORATIVA + COMPROMISSO PÚBLICO, seguidos de RESILIÊNCIA, VISÃO ESTRATÉGICA E INOVAÇÃO, nesta ordem.

III.V Se, após aplicados os critérios supracitados, ainda permanecer empate entre candidatos, a classificação deverá considerar, para efeito de novo desempate, o somatório da nota do candidato na prova objetiva e na avaliação de competências por estudo de caso. O candidato que tiver a maior pontuação, terá prioridade.

III.VI Serão admitidos para iniciar a quarta etapa do processo de seleção para o Grupo dos Líderes Cariocas os 150 servidores que tiverem a maior pontuação nesta etapa, considerando os critérios de desempate definidos.

**IV. Quarta Etapa - Qualificação do Perfil de Liderança, por entrevista, de caráter classificatório e eliminatório:**

IV.I Na quarta etapa será realizado, pela instituição contratada para a execução do processo seletivo, um Assessment, via entrevista remota, que terá também como base as competências essenciais gerenciais contidas na Matriz de Competências do Gestor Carioca, cujo descritivo encontra-se no Anexo I do presente edital.

IV.II Esta etapa classificará, de forma rankeada, os 150 candidatos mais bem avaliados, de acordo com o resultado das entrevistas pelos especialistas da instituição contratada para este fim.

IV.III Em caso de empate, será considerado o somatório da nota do candidato na prova objetiva e nas avaliações de competências por estudo de caso e por entrevista.

**V. Quinta Etapa - Comprovação de elegibilidade, de caráter eliminatório:**

V.I Na quinta e última etapa do processo seletivo será feita a análise das documentações comprobatórias de elegibilidade apresentadas pelos 150 candidatos pré-aprovados nas etapas anteriores, de acordo com as orientações elencadas no Art.2º deste Edital.

V.II Para a comprovação dos itens abaixo, o candidato deverá apresentar declaração específica atestando sua situação funcional emitida pela Coordenadoria Geral de Recursos Humanos e/ou seus subsistemas, da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada:

- a) Vínculo estatutário ou celetista com a Administração Direta ou Indireta e efetivo exercício nos Órgãos do Poder Executivo Municipal;
- b) Data de posse/admissão superior a 03 (três) anos;
- c) Não estar em estágio probatório;
- d) Provisão de inatividade em período de 05 (cinco) anos ou superior a contar da data do processo seletivo;
- e) Não ocupar cargo de Secretário ou Presidente de Empresa, Fundações ou Autarquias.

V.III Para a comprovação da escolaridade, o candidato deverá apresentar:

- a) Diploma de nível Superior;
- b) Diploma ou certificado de ensino médio completo, desde que comprovada a notoriedade.

V.IV Para a comprovação da trajetória de relevância e notoriedade em sua experiência profissional, o candidato deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) artigos e estudos publicados de sua autoria;
- b) livros e publicações de sua autoria;
- c) prêmios recebidos;

- d) condecorações e/ou medalhas.
- V.V Serão aceitas publicações com identificadores como DOI, ISSN, ISBN e em revistas científicas, congressos, simpósios, seminários e eventos acadêmicos e periódicos de instituições públicas e acadêmicas nos últimos três anos.
- V.VI O servidor candidato só será considerado elegível se atender a 02 (dois) dos 04 (quatro) critérios supracitados.
- V.VII O servidor candidato não será elegível em casos de coautoria em artigos, estudos, livros e publicações.
- V.VIII Para a comprovação de regularidade na vida funcional no que tange a não aplicação de penalidade disciplinar, ou regular inquérito administrativo, o candidato deverá apresentar Certidão de NADA CONSTA emitida pela Coordenadoria Técnica de Inquérito Administrativo, da Subcontroladoria de Corregedoria, da Controladoria Geral do Município.
- V.IX Os servidores aprovados no processo de seleção para o Grupo de Líderes deverão apresentar, à instituição executora do processo seletivo, as documentações comprobatórias (titulação acadêmica, certidão de nada consta e declaração de situação funcional) declaradas no momento da inscrição, no prazo e período determinados em ato regulamentador próprio, a ser editado posteriormente.
- V.X O não cumprimento no prazo estabelecido para a entrega da documentação eliminará de imediato o servidor do processo de seleção.
- V.XI Os 100 (cem) primeiros colocados dentre os 150 pré-selecionados, que tiverem sua documentação de elegibilidade aprovada, preencherão as 100 vagas oferecidas para ingresso no Programa Líderes Cariocas, respeitando a ordem de classificação.
- V.XII Os 50 servidores que participaram dessa etapa final do processo seletivo e não foram classificados para ingresso no Programa Líderes Cariocas também terão direito a receber *feedback* e oportunidades de melhoria.

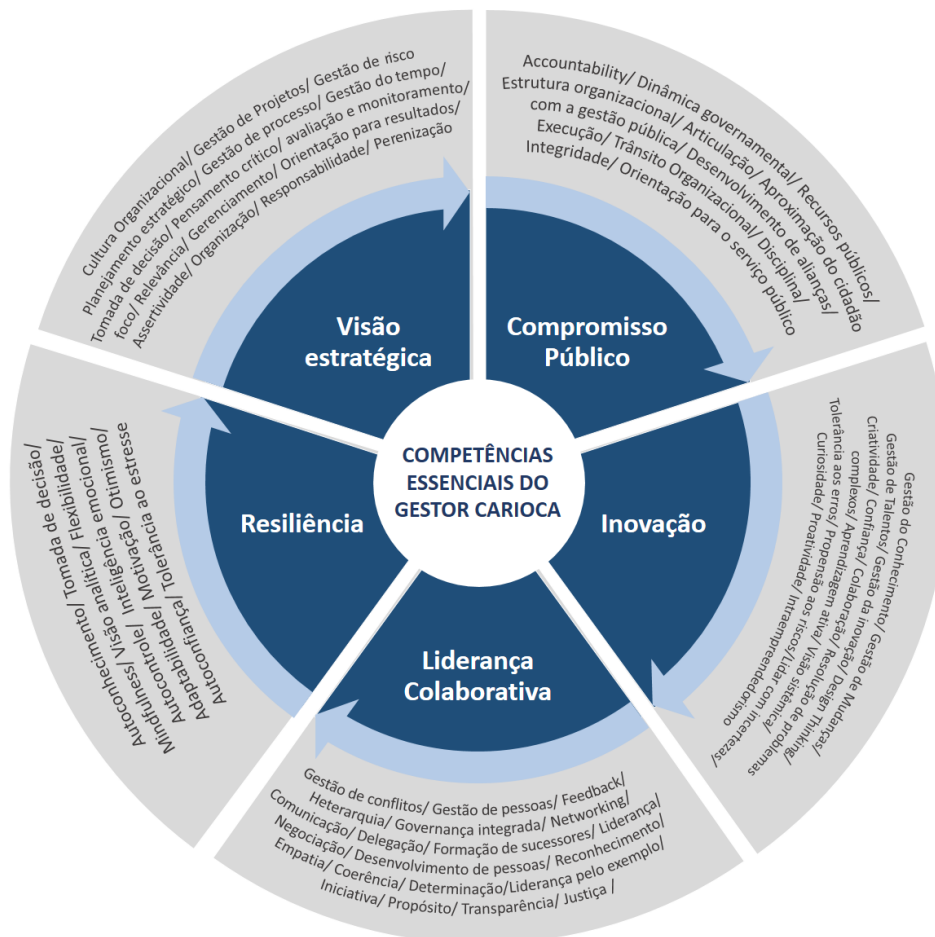
Art. 5º O resultado final do Processo Seletivo será divulgado por Edital, publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro e disponibilizado no portal a ser oportunamente divulgado pela empresa idônea contratada para este fim.

Rio de Janeiro, 04 de março de 2022

**Rafaela Bastos**  
Presidente  
Instituto Fundação João Goulart



## ANEXO I MATRIZ DE COMPETÊNCIAS DO GESTOR CARIOCA



A Íntegra da Matriz está disponível na Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG Nº 106 de 11 de janeiro de 2022, que versa sobre a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores, e dá outras providências.

**ANEXO II Edital Processo Seletivo - Errata 2 - 29.09.2022**

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO PROVA OBJETIVA**

**PORTUGUÊS/COMUNICAÇÃO ESCRITA**

- Intelecção de textos de distintos gêneros. Avaliação do significado contextual de vocábulos. Ortografia oficial. Análise dos elementos responsáveis pela coesão textual: emprego de expressões de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequência textual; emprego de tempos e modos verbais. Análise dos mecanismos de coerência textual. Análise da estrutura morfossintática da oração e do período: emprego e identificação das classes de palavras; relações de coordenação entre orações e entre termos da oração; relações de subordinação entre orações e entre termos da oração; emprego dos sinais de pontuação; concordância verbal e nominal; regência verbal e nominal; emprego do acento grave indicativo de crase; colocação dos pronomes átonos. Análise dos valores semânticos de afixos. Análise de orações e períodos. Semântica e estilística: figuras de linguagem, sinonímia, antonímia, polissemia, denotação e conotação.

### **Bibliografia recomendada:**

- Moderna Gramática Portuguesa – 39ª edição – 2019 – Evanildo Bechara – Editora Nova Fronteira **\*ATUALIZADO**
- Nova Gramática do Português Contemporâneo – 7ª edição – 2021 – Celso Ferreira da Cunha e Luís Filipe Lindley Cintra – Editora Lexikon **\*ATUALIZADO**
- Gramática Normativa da Língua Portuguesa – Segundo o Novo Acordo Ortográfico – 2010 – Carlos Henrique da Rocha Lima – Editora José Olympio

### **LIDERANÇA E GESTÃO PÚBLICA**

- Gestão por resultados; Evolução histórica da gestão de pessoas; Ferramentas de apoio ao desenvolvimento da estratégia de gestão de pessoas; A dinâmica da gestão de pessoas: Competências organizacionais e competências individuais; O novo papel da área de recursos humanos e o papel do gestor público na gestão estratégica de pessoas; Gestão por competências (mapeamento e avaliação); Papel do gestor como desenvolvedor de pessoas; Gestão de desempenho: desenvolvimento, avaliação, feedback de desempenho e práticas de reconhecimento/avaliação; Gerenciamento de pessoas com foco em resultados. Inovação e serviços públicos. Gestão da Inovação no setor público; Avaliação da necessidade de mudança e inovação. O processo de inovação em serviços públicos. Cultura organizacional; Implementação de inovações em serviços públicos; Gestão da inovação no setor público; Gestão e inovação na administração pública brasileira; Transformação digital; Sociedade 4.0; Governo digital; Mundo BANI; Liderança 4.0; Estilos de liderança; Liderança servidora; Desafios da liderança no Brasil; Competências dos Líderes eficazes;

### **Bibliografia recomendada:**

- É preciso inovar no governo, mas por quê? - 2017 - Bruno Queiroz Cunha e Pedro Luiz Costa Cavalcante (ENAP); **\*RETIRADO - Item já faz parte do livro - Inovação no Setor Público: teoria, tendências e casos no Brasil - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Escola Nacional de Administração Pública (Enap)**
- Gestão de pessoas - 3ª edição, rev. e atual - 2010 - Idalberto Chiavenato, Editora Elsevier;
- Gestão de Pessoas - 10ª edição - 2011 - Sylvia Constant Vegara - Editora Atlas;
- Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público - 2019 - Sandro Trescastro Bergue - Enap;



- Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer a 4ª revolução industrial - 2018 - José Salibi e Sandro Magaldi - Editora Gente;
- Gestão e governança pública para resultados - 2020 - Cláudio Sarian Altounian, Daniel Luiz de Souza e Leonard Renne Guimarães Lapa - Editora Fórum; **\*ATUALIZADO**
- Gestão e inovação na administração pública brasileira - 2019 - Editora Inovar;
- Gestão por competências e gestão do conhecimento - 3ª edição - 2009 - Pedro Paulo Carbone, Editora da FGV;
- Inovação no Setor Público: teoria, tendências e casos no Brasil - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Escola Nacional de Administração Pública (Enap) - <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2989>;
- Liderança – A inteligência emocional na formação do líder de sucesso - 2015 - Daniel Goleman - Editora Objetiva;
- Líderes Se Servem Por Último - 2020 - Simon Sinek - Editora Alta Books;
- Manual da Gestão Pública contemporânea - 6ª edição - 2020 - José Matias Pereira - Editora Atlas; **\*ATUALIZADO**
- OPSI: Abraçando a Inovação no Governo - Tendências Globais 2020 - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE - <https://www.sdg16hub.org/content/opsi-embracing-innovation-government-global-trends-2020>
- Peer Review OCDE Skills: o sistema de inovação do serviço público do Brasil - conclusões preliminares - 2018 - OCDE - <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3628>;
- Revisão das competências de inovação e liderança na alta administração pública do Brasil - 2018 - OCDE - <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3634>.

## **PROGRAMA LÍDERES CARIOCAS**

Evolução histórica; O que é o Programa Líderes Cariocas; Objetivos; Eixos de atuação; Conceitos de Gestão e Desenvolvimento de Liderança; Temas macro; Inovações; Grupos Transversais de Trabalho; O que é um Líder Cariocas; Benefícios do Programa.

### **Bibliografia recomendada:**

- Site da Fundação João Goulart - <https://fjg.prefeitura.rio/>

## **PLANO ESTRATÉGICO DA PCRJ DE 2021 A 2024 e PLANO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E AÇÃO CLIMÁTICA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

Objetivos; Ações; Ciclos; Visão para 2050; Temas transversais; Estrutura; Processo de construção e participação social; Iniciativas; Metas; Projetos; Recursos.

### **Bibliografia recomendada:**

- Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro - <https://www.rio.rj.gov.br/web/planejamento/pds>;
- Plano Estratégico para a Retomada e o Futuro da Cidade 2021-2024 - <https://plano-estrategico-2021-a-2024-pcrj.hub.arcgis.com/>

## **ESTATUTO DO SERVIDOR, ÉTICA E INTEGRIDADE**

- Estatuto dos Funcionários Públicos do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro – Lei municipal do Rio de Janeiro nº 94/79 e suas posteriores alterações.
  1. Disposições Preliminares.
  2. Dos cargos e da função gratificada.
    - 2.1 Dos cargos.
    - 2.2 Da função de confiança.
  3. Do provimento dos cargos.
    - 3.1

Disposições preliminares. 3.2 Da nomeação. 3.3 Do concurso. 3.4 Da posse. 3.5 Do estágio probatório. 3.6 Do exercício. 3.7 Da remoção. 3.8 Da substituição. 3.9 Da progressão funcional. 3.10 Da readmissão. 3.11 Da reintegração. 3.12 Do aproveitamento. 3.13 Da reversão. 4. Da vacância. 5. Dos direitos e vantagens. 5.1 Do tempo de serviço. 5.2 Da estabilidade. 5.3 Da aposentadoria. 5.4 Da disponibilidade. 5.5 Das férias. 5.6 Das licenças. 6. Do vencimento. 7. Das vantagens. 7.1 Das gratificações. 7.2 Da ajuda de custo. 7.3 Das diárias. 7.4 Do salário-família. 7.5 Do auxílio-doença. 8. Das concessões. 9. Da assistência e da previdência. 10. Do direito de petição. 11. Do regime disciplinar. 11.2 Da acumulação. 11.3 Dos deveres. 11.4 Das proibições. 11.5 Da responsabilidade. 11.6 Das penalidades. 11.7 Da suspensão preventiva. 12. Do processo administrativo disciplinar e sua revisão. 12.1 Do processo administrativo e disciplinar. 12.2 Da revisão.

- Decreto Rio nº 48349 de 1º de janeiro de 2021, que dispõe sobre a criação do Programa Carioca de Integridade Pública e Transparência - Rio Integridade, e dá outras providências.
- Decreto Rio nº 49415 de 17 de setembro de 2021, que institui a Política de Relacionamento da Administração Pública Municipal com fornecedores e colaboradores externos e o Protocolo de Avaliação de Integridade e Transparência - PAIT, e dá outras providências.
- Decreto Rio Nº 49.558, de 06 de outubro de 2021, que estabelece os procedimentos iniciais a serem adotados pela Administração Pública Municipal visando à construção de uma cultura de proteção de dados pessoais e dá outras providências.
- Decreto Rio nº 49637, de 19 de outubro de 2021, que altera o Decreto Rio nº 49.415, de 17 de setembro de 2021, que instituiu a Política de Relacionamento da Administração Pública Municipal com fornecedores e colaboradores externos e o Protocolo de Avaliação de Integridade e Transparência - PAIT, e dá outras providências.
- Decreto Rio nº 50.020, de 15 de dezembro de 2021, que institui o Plano de Transformação Institucional, que estabelece medidas para aprimoramento da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.
- Decreto Rio nº 50.021, de 15 de dezembro de 2021, que dispõe sobre o Código de Integridade do Agente Público do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, e dá outras providências.
- Decreto Rio n.º 51260, de 03/08/2022, que versa sobre a obrigatoriedade de observância dos princípios e regras de integridade pública por parte dos agentes públicos municipais e os procedimentos para nomeação, designação e contratação para cargos, funções e empregos no âmbito do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro. **\*NOVO**

#### **Bibliografia recomendada:**

- Lei municipal do Rio de Janeiro nº 94/79 e alterações posteriores;
- Decretos supracitados.