



PLANO DE CARREIRA DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

“Dispõe sobre a reorganização da Guarda Municipal de Itanhaém e de seu Quadro de Pessoal, institui novo plano de carreira, e dá outras providências.”



**LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018**

“Dispõe sobre a reorganização da Guarda Municipal de Itanhaém e de seu Quadro de Pessoal, institui novo plano de carreira, e dá outras providências.”

MARCO AURÉLIO GOMES DOS SANTOS, Prefeito Municipal de Itanhaém,

FAÇO SABER que a Câmara Municipal de Itanhaém decretou e eu promulgo a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Esta Lei Complementar dispõe sobre a reorganização da Guarda Municipal de Itanhaém, criada pela Lei Complementar nº 26, de 17 de dezembro de 1998, e legislação subsequente, cuja denominação fica alterada para Guarda Civil Municipal de Itanhaém, bem como sobre a reorganização de seu Quadro de Pessoal e institui novo plano de carreira.

Parágrafo único - A Guarda Civil Municipal de Itanhaém, corporação uniformizada, organizada com base nos princípios da hierarquia e disciplina e que tem por finalidade precípua a função de proteção municipal preventiva, integra a estrutura orgânica da Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal.

CAPÍTULO II**DOS PRINCÍPIOS**

Art. 2º - A Guarda Civil Municipal de Itanhaém reger-se-á pelos seguintes princípios mínimos de atuação:

- I - proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades públicas;
- II - preservação da vida, redução do sofrimento e diminuição das perdas;
- III - patrulhamento preventivo;
- IV - compromisso com a evolução social da comunidade; e
- V - uso progressivo da força.

CAPÍTULO III**DAS COMPETÊNCIAS**

Art. 3º - É competência geral da Guarda Civil Municipal de Itanhaém a proteção de bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do Município.

Art. 4º - São competências específicas da Guarda Civil Municipal de Itanhaém, respeitadas as competências dos órgãos federais e estaduais:

- I - zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município;
- II - prevenir e inibir, pela presença e vigilância, bem como coibir, infrações penais ou administrativas e atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais;
- III - atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais;
- IV - colaborar, de forma integrada com os órgãos de segurança pública, em ações conjuntas que contribuam com a paz social;
- V - colaborar com a pacificação de conflitos que seus integrantes presenciarem, atentando para o respeito aos direitos fundamentais das pessoas;
- VI - exercer as competências de trânsito que lhe forem conferidas, nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou municipal;

VII - proteger o patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município, inclusive adotando medidas educativas e preventivas;

VIII - cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades, inclusive nas ações de identificação de áreas de risco, na transferência de pessoas e famílias e no atendimento em situação de emergência;

IX - interagir com a sociedade civil para discussão de soluções de problemas e projetos locais voltados à melhoria das condições de segurança das comunidades;

X - estabelecer parcerias com os órgãos estaduais e da União, ou de Municípios vizinhos, por meio da celebração de convênios ou consórcios, com vistas ao desenvolvimento de ações preventivas integradas;

XI - articular-se com os órgãos municipais de políticas sociais, visando à adoção de ações interdisciplinares de segurança no Município, em conformidade com as diretrizes e políticas estabelecidas pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal;

XII - integrar-se com os demais órgãos de poder de polícia administrativa, visando a contribuir para a normatização e a fiscalização das posturas e ordenamento urbano municipal;

XIII - intervir, gerenciar e mediar conflitos e crises em bens, serviços e instalações municipais ou relacionadas ao exercício de atividades controladas pelo poder público municipal;

XIV - garantir o atendimento de ocorrências emergenciais, ou prestá-lo direta e imediatamente quando deparar-se com elas;

XV - encaminhar ao delegado de polícia, diante de flagrante delito, o autor da infração, preservando o local do crime, quando possível e sempre que necessário;

XVI - contribuir no estudo de impacto na segurança local, conforme plano diretor municipal, por ocasião da construção de empreendimentos de grande porte;

XVII - desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos da própria Municipalidade, de outros Municípios ou das esferas estadual e federal;

XVIII - auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignatários; e

XIX - atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, de forma a colaborar com a implantação da cultura de paz na comunidade local.

Parágrafo único - No exercício de suas competências, a Guarda Civil Municipal de Itanhaém poderá colaborar ou atuar conjuntamente com órgãos de segurança pública da União, do Estado e do Distrito Federal ou de congêneres de Municípios vizinhos e, nas hipóteses previstas nos incisos XIV e XV deste artigo, diante do comparecimento de órgão descrito nos incisos do caput do artigo 144 da Constituição Federal, deverá a Guarda Civil Municipal prestar todo o apoio à continuidade do atendimento.

CAPÍTULO IV**DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL**

Art. 5º - A Guarda Civil Municipal de Itanhaém tem a seguinte estrutura organizacional:

I - Comando Geral da Guarda Civil Municipal;

II - Coordenadoria Operacional, que constitui-se de:

- a) 1ª Inspeção Regional;
- b) 2ª Inspeção Regional;
- c) 3ª Inspeção Regional.

Parágrafo único - A área territorial de abrangência de cada uma das Inspetorias Regionais previstas neste artigo será estabelecida por decreto do Executivo.

CAPÍTULO V**DAS COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS****Seção I**

Do Comando Geral

Art. 6º - Compete ao Comando Geral da Guarda Civil Municipal administrar a Guarda Civil Municipal e coordenar todas as atividades desempenhadas pela Corporação, em conformidade com as diretrizes e normas fixadas pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal.

Parágrafo único - O Comando Geral é representado e exercido pelo Comandante da Guarda Civil Municipal.

Seção II

Da Coordenadoria Operacional

Art. 7º - Compete à Coordenadoria Operacional:

I - dar cumprimento às diretrizes e normas emanadas do Comando Geral da Guarda Civil Municipal e da Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal;

II - formular o planejamento operacional da Guarda Civil Municipal, com vistas à proteção dos bens, serviços e instalações municipais, submetendo-o ao Comando Geral da Guarda Civil Municipal;

III - coordenar e orientar as atividades operacionais das Inspetorias Regionais, com base nas prioridades estabelecidas pelo Comando Geral da Guarda Civil Municipal e pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal;

IV - intermediar o atendimento das necessidades operacionais e administrativas das Inspetorias Regionais;

V - controlar a gestão dos recursos humanos e o bom emprego dos recursos materiais e equipamentos alocados na Coordenadoria Operacional, comunicando imediatamente ao Comando Geral a ocorrência de qualquer irregularidade;

VI - propiciar condições adequadas de trabalho, buscando os meios necessários à plena execução das atividades, segurança e bem estar do efetivo;

VII - orientar os procedimentos de plena gestão de recursos humanos nas Inspetorias Regionais, em conformidade com as diretrizes e normas estabelecidas pelo Comando Geral, com vistas à redução dos atos de indisciplina e maior harmonia dentro da Corporação;

VIII - supervisionar as atividades dos sistemas de comunicação e de videomonitoramento da Guarda Civil Municipal;

IX - prestar atendimento às solicitações dos órgãos municipais no âmbito de suas respectivas competências legais.

Seção III

Das Inspetorias Regionais

Art. 8º - Compete às Inspetorias Regionais:

I - dar cumprimento às diretrizes e normas emanadas dos órgãos superiores da Guarda Civil Municipal, quanto ao patrulhamento preventivo e desenvolvimento das demais atividades da Corporação;

II - formular o planejamento estratégico regional no território de sua circunscrição em conformidade com o diagnóstico e peculiaridades locais, observadas as diretrizes estabelecidas pelo Comando Geral da Guarda Civil Municipal e pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal;

III - implementar ações de proteção aos bens, serviços, instalações e agentes públicos municipais no território de sua circunscrição;

IV - proporcionar apoio, bem como executar, ações decorrentes do exercício do poder de polícia administrativa desenvolvidas por



órgãos da Administração Municipal, especialmente no que se refere à proteção do patrimônio ecológico municipal e à fiscalização de posturas;

V - apoiar as atividades da Defesa Civil, inclusive nas ações de identificação de áreas de risco, na transferência de pessoas e famílias e no atendimento em situação de emergência, em sua área de circunscrição;

VI - realizar atividades de apoio voltadas à segurança de trânsito nas vias e logradouros públicos, no território de sua circunscrição;

VII - orientar e supervisionar o emprego do efetivo e meios da unidade em conformidade com o planejamento aprovado pelo Comando Geral da Guarda Civil Municipal, adotando medidas que evitem desvios e descumprimento das metas;

VIII - recepcionar e viabilizar o atendimento das demandas dos órgãos municipais, organizações da sociedade e munícipes, relacionadas com as atividades da Corporação em sua área de circunscrição;

IX - realizar levantamento das necessidades de equipamentos, materiais e insumos para o adequado funcionamento das unidades.

CAPÍTULO VI

DO QUADRO DE PESSOAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 9º - O Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal é constituído de cargos de provimento efetivo organizados em carreira única, tendo em vista a natureza e o grau de responsabilidade e de complexidade das atribuições, e de funções de confiança previstos nesta Lei Complementar.

§ 1º - O regime jurídico dos servidores da carreira de Guarda Civil Municipal é o estatutário, instituído pela Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004, que será aplicada naquilo que com a presente Lei Complementar não conflitar.

§ 2º - Aplicar-se-á, subsidiariamente, no que couber, as demais disposições da legislação municipal vigente.

Art. 10 - Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal ficam com as quantidades, denominações, referências de vencimentos e formas de provimento estabelecidas na conformidade do Anexo I, integrante desta Lei Complementar, observadas as seguintes regras:

I - criados, os cargos que constam da coluna “Situação Nova”, sem correspondência na coluna “Situação Atual”;

II - mantidos, com as alterações eventualmente ocorridas, os cargos que constam das duas colunas;

III - extintos, na data da publicação desta Lei Complementar, os cargos que constam apenas da coluna “Situação Atual”, sem correspondência na coluna “Situação Nova”.

Art. 11 - Ficam criadas, no Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal, as funções de confiança escalonadas de FC-1 a FC-4, constantes do Anexo II desta Lei Complementar, no qual se discriminam denominações, símbolos, quantidades e formas de designação.

Parágrafo único - As funções de confiança de que trata este artigo são de exercício exclusivo de servidores titulares de cargo efetivo do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal.

CAPÍTULO VII

DA CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA

Art. 12 - A carreira de que trata o artigo 9º, composta pelos cargos efetivos constantes da coluna “Situação Nova” do Anexo I, desta Lei Complementar, é constituída de 4 (quatro) níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II, III e IV, contando cada um dos níveis com referências identificadas por algarismos arábicos de “1” a “4” e

com 15 (quinze) graus, denominados A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N e O, na seguinte conformidade:

I - Nível I: Guarda Civil Municipal - 2ª Classe, referência GCM-1;

II - Nível II: Guarda Civil Municipal - 1ª Classe, referência GCM-2;

III - Nível III: Guarda Civil Municipal - Classe Especial, referência GCM-3;

IV - Nível IV: Inspetor, referência GCM-4.

Parágrafo único - Todos os cargos situam-se inicialmente no Grau A do Nível I e a ele retornam quando vagos.

Art. 13 - Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

I - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor da Guarda Civil Municipal;

II - carreira: conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, escalonados em níveis remuneratórios de acordo com a complexidade das atribuições e responsabilidades;

III - atribuições: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho do cargo ou função de confiança;

IV - nível: escalonamento dos cargos efetivos da carreira de Guarda Civil Municipal, de acordo com as respectivas atribuições, representado pelos algarismos romanos I, II III ou IV;

V - referência: símbolo indicativo do vencimento do cargo;

VI - grau: posição indicativa da situação do servidor na tabela de vencimentos;

VII - padrão: conjunto de referência e grau;

VIII - vencimento: retribuição pecuniária básica, fixada em lei, paga mensalmente ao servidor pelo efetivo exercício do cargo;

IX - remuneração: valor correspondente ao vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, a que o servidor faça jus.

Art. 14 - As atribuições dos cargos de provimento efetivo e das funções de confiança que compõem o Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal são as constantes do Anexo III desta Lei Complementar.

CAPÍTULO VIII

DO INGRESSO NA CARREIRA

Seção I

Do Provimento dos Cargos

Art. 15 - O ingresso na carreira de Guarda Civil Municipal, observadas as exigências estabelecidas no Anexo I desta Lei Complementar, dar-se-á no padrão inicial do cargo de Guarda Civil Municipal - 2ª Classe, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - A nomeação observará rigorosamente à ordem de classificação no concurso público de ingresso.

§ 2º - No concurso público de ingresso, sem prejuízo das demais exigências previstas no respectivo edital, o candidato deverá atender os requisitos de natureza eliminatória, na seguinte conformidade:

I - ter idade mínima de 18 (dezoito) anos e máxima de 30 (trinta) anos, à data do encerramento das inscrições para o concurso;

II - ter altura mínima de 1,60 metros, se mulher, e 1,65 metros, se homem;

III - possuir aptidão física compatível com o exercício do cargo;

IV - gozar de boa saúde física e mental;

V - possuir perfil psicológico compatível com o exercício do cargo, inclusive as condições necessárias para o porte e uso de arma de fogo;

VI - possuir carteira nacional de habilitação, categoria “B”, sem restrição para atividade remunerada;

VII - possuir certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente;

VIII - ter idoneidade moral comprovada por investigação social e

certidões expedidas perante o Poder Judiciário estadual e federal.

Seção II

Do Estágio Probatório

Art. 16 - O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao ingresso do servidor na carreira de Guarda Civil Municipal.

§ 1º - O servidor da carreira de Guarda Civil Municipal em estágio probatório, para fins de confirmação no cargo e de aquisição de estabilidade, será submetido à avaliação especial de desempenho realizada pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal e por Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, na qual serão verificadas sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, por meio da avaliação dos fatores constantes do artigo 19 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004.

§ 2º - Após o início de exercício, será realizado curso de formação técnico-profissional e capacitação física, destinado à aquisição de conhecimentos e condicionamento físico necessários ao desempenho das atribuições do cargo inicial da carreira de Guarda Civil Municipal, considerado para fins de aprovação no estágio probatório.

§ 3º - O curso de formação técnico-profissional e capacitação física a que se refere o § 2º deste artigo integra a fase de estágio probatório e será ministrado:

I - diretamente pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal, à qual incumbirá a elaboração do correspondente regulamento, que deverá ser aprovado por decreto do Executivo em data anterior ao início das aulas; ou

II - por meio da contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados, na hipótese de impossibilidade de execução do previsto no inciso I.

§ 4º - O conteúdo do curso a que se refere o § 2º deste artigo deverá observar a matriz curricular nacional para a formação das Guardas Municipais, elaborada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) do Ministério da Justiça e Segurança Pública e ser aprovado por ato do Poder Executivo.

§ 5º - O curso não poderá, em hipótese alguma, estender-se além do sexto mês anterior ao término do período de cumprimento do estágio probatório.

§ 6º - O curso será ministrado concomitantemente ao exercício do cargo de Guarda Civil Municipal – 2ª Classe e terá a carga horária mínima de 476 (quatrocentos e setenta e seis) horas.

§ 7º - A Avaliação Especial de Desempenho para fins de Estágio Probatório obedecerá ao disposto no Capítulo XII desta Lei Complementar, observadas as especificidades desta Seção.

§ 8º - A Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório terá início na data em que o servidor entrar em exercício e será realizada em 6 (seis) ciclos avaliativos, na seguinte conformidade:

I - a primeira ao completar 3 (três) meses de exercício;

II - a segunda ao completar 6 (seis) meses de exercício;

III - a terceira ao completar 12 (doze) meses de exercício;

IV - a quarta ao completar 18 (dezoito) meses de exercício;

V - a quinta ao completar 24 (vinte e quatro) meses de exercício;

VI - a sexta ao completar 30 (trinta) meses de exercício.

§ 9º - Considerar-se-á apto o servidor que alcançar o mínimo de 42 (quarenta e dois) pontos na soma da avaliação da Ficha Funcional e da Avaliação de Desempenho realizada pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal conforme disposto nos artigos 55 e 56 desta Lei Complementar.

§ 10 - O resultado de cada Avaliação de Desempenho será anotado em formulário específico constante do Subanexo I do Anexo VIII



desta Lei Complementar, que será utilizado para aferição da média das avaliações e conclusão quanto à aptidão do servidor.

§ 11 - Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal permanecerão no grau “A” do nível I.

§ 12 - O servidor aprovado na avaliação de desempenho fará jus, após a homologação, à progressão automática do grau “A” para o grau “B” do nível I, com efeitos a partir do dia subsequente ao término do prazo previsto no caput deste artigo.

§ 13 - O servidor que não alcançar a pontuação mínima de 42 (quarenta e dois) pontos na média geral de todas as Avaliações de Desempenho será exonerado, obedecidos os procedimentos de que trata o artigo 20 desta Lei Complementar, ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, nos termos do que dispõe o § 2º do artigo 19 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004.

Art. 17 - Também será exonerado do cargo o servidor que, durante o estágio probatório:

I - for reprovado ou desligado do curso de formação técnico-profissional e capacitação física a que se refere o § 2º do artigo 16 desta Lei Complementar;

II - for considerado inapto na avaliação psicológica, quando da concessão ou renovação para porte de arma de fogo ou não preencher os demais requisitos legais para a concessão do porte de arma funcional e particular, seja por inabilitação no manuseio de arma de fogo, seja pela não apresentação dos documentos exigidos nos termos da Lei Federal nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, e alterações.

§ 1º - Constituirá causa de:

I - reprovação no curso, a não obtenção do aproveitamento técnico-profissional e da capacitação física considerados necessários para o exercício do cargo;

II - desligamento do curso, o não atingimento da frequência mínima e a demonstração de conduta repreensível na vida pública e privada.

§ 2º - Os critérios para a apuração das condições previstas no § 1º deste artigo e o procedimento administrativo a ser observado para a exoneração dos servidores-alunos, garantida a ampla defesa, deverão ser previamente fixados em decreto.

Art. 18 - O período de estágio probatório será acompanhado pelo Departamento de Recursos Humanos, em conjunto com o Corregedor Geral e o Comando Geral da Guarda Civil Municipal, que deverão:

I - propiciar condições para sua adaptação ao ambiente de trabalho;

II - orientá-lo, no que couber, no desempenho de suas atribuições;

III - verificar o seu grau de adaptação ao cargo e a necessidade de lhe serem oferecidas instruções e capacitação necessárias ao aperfeiçoamento do exercício de suas atribuições.

Art. 19 - Durante o período de estágio probatório, o servidor não poderá ser afastado ou licenciado do seu cargo, exceto:

I - nas hipóteses previstas nos artigos 74, incisos I a III e 83 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004;

II - nos casos de licença à gestante, licença-paternidade e licença por adoção;

III - por motivo de doença ou de acidente em serviço, quando em gozo de auxílio-doença;

IV - quando nomeado ou designado para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança no âmbito da administração direta do Município.

Parágrafo único - Fica suspensa, para efeito de estágio probatório, a contagem de tempo dos períodos de licença e afastamentos referidos neste artigo, que será retomada a partir do término do

impedimento, quando o servidor reassumir as atribuições do cargo efetivo.

Art. 20 - Decorridos 30 (trinta) meses do período de estágio probatório, o Departamento de Recursos Humanos encaminhará à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor contido no Subanexo I do Anexo VIII desta Lei Complementar, com proposta de confirmação no cargo ou exoneração, tendo em vista os resultados de todas as Avaliações de Desempenho.

§ 1º - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho poderá solicitar informações complementares para referendar a proposta de confirmação no cargo ou de exoneração do servidor.

§ 2º - Caso proposta a exoneração, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho dará ciência ao servidor, abrindo-lhe prazo de 10 (dez) dias para o exercício do contraditório e da ampla defesa, conforme formulário Recurso constante do Anexo X desta Lei Complementar, e, em igual prazo, decidirá pelo voto da maioria de seus membros.

§ 3º - Uma vez definida conclusivamente, a proposta de confirmação no cargo ou de exoneração do servidor será submetida pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho à homologação do Chefe do Executivo.

§ 4º - O ato de confirmação no cargo ou de exoneração do servidor deverá ser publicado pela autoridade competente, até o penúltimo dia útil antes de findar o período do estágio probatório.

§ 5º - No caso de confirmação no cargo, o servidor será considerado estável, nos termos do artigo 41 da Constituição Federal, a partir da data imediatamente subsequente à do término do estágio probatório.

Art. 21 - A aplicação do disposto no § 4º do artigo 20 não inibe a possibilidade de o servidor público que não cumprir com os deveres previstos no artigo 102 da Lei nº 3.055/2004 ou infringir as disposições do artigo 103 do mesmo diploma legal, ser demitido do cargo no interesse do serviço público, a qualquer momento, mediante processo administrativo, assegurando-se-lhe o direito ao contraditório e ampla defesa, sem prejuízo da aplicação de penas disciplinares.

Art. 22 - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho de que trata o artigo 20 desta Lei Complementar deverá ser constituída por um número ímpar de membros e respectivos suplentes e contar com 1 (um) servidor indicado pelo Secretário de Trânsito e Segurança Municipal e com, no mínimo, 1 (um) representante do Departamento de Recursos Humanos.

§ 1º - Somente poderão compor a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho servidores efetivos, estáveis, em exercício nos órgãos da administração direta do Município, e que não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 2º - As demais competências, procedimentos e a composição da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho serão estabelecidas em decreto.

CAPÍTULO IX

DA JORNADA DE TRABALHO E DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO

Seção I

Da Jornada de Trabalho

Art. 23 - Os servidores integrantes do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal ficam sujeitos à jornada de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais.

Art. 24 - A jornada de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais corresponderá:

I - à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho;

II - ao cumprimento do regime de plantão;

II - ao cumprimento por outras formas, quando assim exigir o funcionamento da Guarda Civil Municipal, na forma estabelecida em regulamento.

Seção II

Do Regime Especial de Trabalho

Art. 25 - Fica mantido o Regime Especial de Trabalho dos servidores do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal, que se caracteriza pelo cumprimento de horários e locais de trabalho variáveis, prestação de serviço em finais de semana e feriados, plantões noturnos e outros estabelecidos em decreto, assim como pela sujeição a trabalho perigoso, insalubre ou penoso, observadas, sempre, as peculiaridades do serviço.

Art. 26 - Pela sujeição ao Regime Especial de Trabalho, os servidores do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal farão jus a uma gratificação de 50% (cinquenta por cento), calculada exclusivamente sobre o padrão de vencimento do servidor.

§ 1º - Para os fins do disposto no caput, considera-se padrão de vencimento o conjunto de referência e grau.

§ 2º - A gratificação de que trata este artigo tem natureza permanente e incorpora-se ao vencimento para todos os efeitos legais, sendo inacumulável com qualquer outra vantagem decorrente de jornadas ou regime especial de trabalho.

Art. 27 - Fica vedado o pagamento da Gratificação pelo Regime Especial de Trabalho ao servidor do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal:

I - que não esteja lotado e em efetivo exercício na Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal;

II - nomeado ou designado para o exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança fora da Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal.

Seção III

Da Diária Especial por Jornada Extraordinária de Trabalho

Art. 28 - Fica mantida a Diária Especial por Jornada Extraordinária de Trabalho para os servidores integrantes do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal em exercício na Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal, que corresponde ao exercício de 8 (oito) horas contínuas de atividade operacional, fora da jornada normal de trabalho a que está submetido o servidor, observado o limite mensal de, no máximo, 6 (seis) diárias, nas mesmas bases e condições estabelecidas pela Lei nº 4.138, de 9 de janeiro de 2017.

CAPÍTULO X

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 29 - Os servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal terão seus vencimentos fixados de acordo com a tabela constante do Anexo IV desta Lei Complementar. Parágrafo único - A tabela é composta de referências que correspondem ao enquadramento do cargo e de níveis e graus que correspondem à evolução funcional na carreira prevista nesta Lei Complementar.

Art. 30 - A remuneração dos servidores integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal compreende, além do vencimento básico do cargo, contemplado com evolução funcional, conforme Anexo IV desta Lei Complementar, as seguintes vantagens pecuniárias:

I - adicional por tempo de serviço de que trata o artigo 67 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004;

II - sexta-parte, nos termos do artigo 68 da Lei nº 3.055, de 2004;
III - décimo terceiro salário;
IV - adicional de férias, nos termos do artigo 66 da Lei nº 3.055, de 2004;
V - gratificação pelo Regime Especial de Trabalho a que se refere o artigo 26 desta Lei Complementar;
VI - Diária Especial por Jornada Extraordinária de Trabalho, instituída pela Lei nº 4.138, de 9 de janeiro de 2017;
VII - gratificações e outras vantagens pecuniárias previstas em lei.
Art. 31 - A revisão geral anual da remuneração dos integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal será feita na mesma data da revisão dos demais servidores e sem distinção de índices, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal.
Parágrafo único - Sempre que houver aumento nas referências os graus da tabela de vencimentos deverão ser reajustados na mesma data e pelo mesmo índice.
Art. 32 - O servidor designado para o exercício de função de confiança a que se refere o artigo 11 desta Lei Complementar, fará jus ao recebimento de uma retribuição, calculada na seguinte conformidade:

I - quando designado para a função de confiança de Comandante da Guarda Civil Municipal – FC-1: a diferença entre o vencimento de seu cargo efetivo e o valor constante da referência C7 da Escala de Vencimentos e Salários instituída pela Tabela “A”, do Anexo I, integrante da Lei Complementar nº 111, de 31 de março de 2010;
II - quando designado para a função de confiança de Subcomandante da Guarda Civil Municipal – FC-2: a diferença entre o vencimento de seu cargo efetivo e o valor constante da referência C5 da Escala de Vencimentos e Salários instituída pela Tabela “A”, do Anexo I, integrante da Lei Complementar nº 111, de 31 de março de 2010;
III - quando designado para a função de confiança de Coordenador Operacional – FC-3: a diferença entre o vencimento de seu cargo efetivo e o valor constante da referência C4 da Escala de Vencimentos e Salários instituída pela Tabela “A”, do Anexo I, integrante da Lei Complementar nº 111, de 31 de março de 2010;
IV - quando designado para a função de confiança de Inspetor Regional – FC-4: a diferença entre o vencimento de seu cargo efetivo e o valor constante da referência C3 da Escala de Vencimentos e Salários instituída pela Tabela “A”, do Anexo I, integrante da Lei Complementar nº 111, de 31 de março de 2010.
Parágrafo único - Quando o vencimento básico do servidor for superior à retribuição da função de confiança para a qual for designado, perceberá uma retribuição equivalente a 20% (vinte por cento) do seu vencimento básico.
Art. 33 - O servidor designado para o exercício de função de confiança não perderá o direito à retribuição correspondente nos casos de afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos.

CAPÍTULO XI

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I

Das Disposições Preliminares

Art. 34 - O desenvolvimento profissional do servidor na carreira de Guarda Civil Municipal dar-se-á por meio dos seguintes institutos:
I - por Progressão Funcional, que ocorrerá através das seguintes modalidades:
a) Progressão por Avaliação de Desempenho;
b) Progressão por Aperfeiçoamento Educacional;
II - por Promoção.

Art. 35 - Serão considerados de efetivo exercício, para fins de Progressão Funcional por Avaliação de Desempenho e de Promoção:
I - as ausências previstas no artigo 84 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004;
II - as faltas abonadas nos termos do parágrafo único do artigo 84 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004;
III - os afastamentos em virtude de:
a) férias;
b) participação em programas e em cursos de treinamento, regularmente instituídos;
c) júri e outros serviços obrigatórios por lei;
IV - as licenças:
a) à gestante, paternidade e por adoção;
b) prêmio por assiduidade;
c) por motivo de doença em pessoa da família, com remuneração;
d) por motivo de doença ou de acidente em serviço, por prazo não excedente a 120 (cento e vinte) dias, incluídas as faltas justificadas por meio de atestado médico;
e) para desempenho de mandato classista;
V - o exercício de cargo em comissão ou função de confiança no âmbito da administração direta do Município.

Seção II

Da Progressão Funcional

Art. 36 - Progressão Funcional é a passagem do servidor integrante da carreira de Guarda Civil Municipal de um determinado grau para o imediatamente superior, dentro da mesma referência e nível.
Parágrafo único - A concessão da Progressão Funcional, em suas duas modalidades, ocorrerá a partir do corrente ano e caberá ao Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração o desenvolvimento dos estudos, regulamentação, aplicação e registros.

Subseção I

Da Progressão por Avaliação de Desempenho

Art. 37 - A Progressão por Avaliação de Desempenho ocorrerá a cada 3 (três) anos, mediante processo de Avaliação de Desempenho, e consistirá na mudança de grau na tabela de vencimentos constante do Anexo IV desta Lei Complementar, desde que o servidor estável alcance, na média das 3 (três) Avaliações de Desempenho anuais, o mínimo de 42 (quarenta e dois) pontos.

§ 1º - Não fará jus à progressão de que trata o caput deste artigo:

I - o servidor que estiver à disposição de outro órgão ou entidade, sem percepção da remuneração de seu cargo, nos termos do que dispõe o artigo 82 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004;
II - o servidor que, no período das 3 (três) Avaliações de Desempenho anuais, tiver sofrido penalidade de suspensão, aplicada em decorrência de procedimento disciplinar, ainda que tenha implementado todos os prazos e condições para a progressão.
§ 2º - O servidor que estiver à disposição de outro órgão ou entidade, com percepção da remuneração de seu cargo, nos termos do que dispõe o artigo 82 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004, será avaliado conforme disposto nesta Lei Complementar mediante informações prestadas pelo órgão ou entidade cessionário ao Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.
§ 3º - O servidor designado para cargo em comissão ou função de confiança no âmbito da administração direta será avaliado nessa condição e progredirá no cargo de origem.
§ 4º - A progressão será concedida a partir do primeiro dia do mês de julho.

Subseção II

Da Progressão por Aperfeiçoamento Educacional

Art. 38 - A Progressão Funcional por Aperfeiçoamento Educacional tem o objetivo de aumentar o grau de escolaridade dos integrantes do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal e consistirá no enquadramento do servidor em um grau à frente na tabela de vencimentos a cada graduação concluída pelo servidor, superior à exigida para provimento do cargo de que é titular.

§ 1º - A Progressão Funcional por Aperfeiçoamento Educacional do integrante do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal se dará, sucessivamente, quando comprovada a conclusão de:

a) ensino superior;
b) pós-graduação em área correlata à atividade do cargo com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 2º - Anualmente, durante o mês de março, independentemente de convocação, o servidor deverá apresentar requerimento ao Departamento de Recursos Humanos acompanhado dos diplomas ou certificados de conclusão dos cursos, para análise e registro do direito à progressão.

§ 3º - A progressão será concedida a partir do primeiro dia do mês de julho.

Seção III

Da Promoção

Art. 39 - A Promoção consiste na elevação do servidor do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal para nível imediatamente superior na carreira, observados os seguintes requisitos:

I - estar no efetivo exercício das funções de seu cargo, observado o disposto no artigo 35 desta Lei Complementar;

II - ter, no mínimo, 3 (três) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra;

III - não ter sofrido penalidade de suspensão nos últimos 12 (doze) meses;

IV - não ter mais que 5 (cinco) faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses ou mais que 10 (dez) faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

V - obter o mínimo de 42 (quarenta e dois) pontos na avaliação de desempenho, nos termos do disposto no artigo 37 desta Lei Complementar;

VI - estar em dia com o Estágio de Qualificação Profissional, processo anual de requalificação dos profissionais das Guardas Municipais, previsto no artigo 42, § 3º, do Decreto Federal nº 5.123, de 1º de julho de 2004;

VII - estar em dia com a avaliação psicológica para porte de arma.

Parágrafo único - Além de cumprir os requisitos previstos neste artigo, o servidor deverá possuir diploma de curso superior, quando se tratar de promoção para o Nível IV.

Art. 40 - Para os fins do disposto nesta Lei Complementar, interstício é o tempo mínimo que o servidor do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal deverá cumprir em cada nível da carreira.

§ 1º - O cômputo do interstício a que se refere o inciso II do artigo 39 terá início, para os servidores do Nível I, a partir da confirmação do estágio probatório e, para os demais, a partir da última promoção.

§ 2º - Interromper-se-á o interstício a que se refere o inciso II do artigo 39 quando o servidor estiver afastado do exercício de seu cargo, exceto nas situações previstas nos incisos I a V do artigo 35 desta Lei Complementar.

Art. 41 - A promoção ocorrerá a cada 3 (três) anos, desde que haja cargos vagos, e será efetuada metade por antiguidade e metade por concurso, consideradas as vagas existentes, na forma a ser disciplinada em decreto a ser editado no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar.



Parágrafo único - Sem prejuízo do prazo estabelecido neste artigo, o processo de promoção poderá também ser realizado sempre que a Administração julgar necessário.

Art. 42 - A promoção de que trata o artigo 41 desta Lei Complementar será gerida pela Secretaria de Administração, limitado o quantitativo de promoções ao número correspondente de cargos vagos existentes em cada um dos níveis da carreira, no período que anteceder a abertura do respectivo processo.

Art. 43 - A promoção por antiguidade prevista no artigo 41 caberá, em cada nível da carreira, ao servidor que a requerer e tiver atingido, na respectiva lista de antiguidade, lugar correspondente às vagas existentes por antiguidade, bem como concluir, com aproveitamento, curso específico de capacitação profissional, desde que satisfeitos, até o dia anterior ao da abertura do processo de promoção, os requisitos de que trata o artigo 39 desta Lei Complementar.

Parágrafo único - A lista de antiguidade para a promoção de que trata este artigo será organizada e publicada na imprensa oficial do Município pelo Departamento de Recursos Humanos.

Art. 44 - Para os fins previstos nesta Lei Complementar, a antiguidade será determinada pelo tempo de efetivo exercício no cargo, apurado em dias. Parágrafo único - Ocorrendo empate, será observada a ordem de classificação no curso de capacitação.

Art. 45 - A promoção por concurso prevista no artigo 41 desta Lei Complementar será conferida ao servidor do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal mediante aprovação em concurso interno de provas e a conclusão, com aproveitamento, de curso específico de capacitação profissional.

Parágrafo único - Para participar do concurso interno de seleção para promoção de que trata este artigo, o servidor deverá preencher, até o dia anterior ao da abertura do processo de promoção, os requisitos mencionados no artigo 39 desta Lei Complementar.

Art. 46 - Os concursos internos de seleção para promoção serão processados por Comissão constituída especialmente para esse fim.

Parágrafo único - À Comissão de Concurso compete planejar, coordenar e propor diretrizes para a realização do certame, elaborando e fazendo publicar o respectivo edital.

Art. 47 - Do edital de abertura do concurso interno de seleção para promoção deverão constar, obrigatoriamente, a quantidade de cargos disponíveis, os requisitos para inscrição e provimento do cargo a ser acessado, o prazo para recebimento das inscrições, as matérias exigidas, as fases do concurso, os prazos para interposição de recursos, os critérios para apuração da nota da prova, bem como as demais disposições cabíveis.

Art. 48 - Os servidores selecionados para promoção por concurso e por antiguidade dentro do número de vagas disponíveis em cada nível da carreira serão convocados para ingresso em curso específico de capacitação profissional, com igual destinação de vagas para cada um desses critérios.

§ 1º - Concluído com aproveitamento o curso, o servidor será promovido ao cargo de nível imediatamente superior ao que ocupa, por ato do Prefeito.

§ 2º - O servidor do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal manterá, no cargo para o qual foi promovido, o mesmo grau que detinha na situação anterior.

§ 3º - Se o servidor não concluir, com aproveitamento, o curso de que trata o caput, permanecerá no nível em que se encontra.

Art. 49 - O servidor que estiver com restrição legal ao porte de arma ou restrição psicológica ficará impossibilitado de realizar cursos de capacitação profissional durante o período em que perdurar a restrição a que esteja submetido.

Art. 50 - Ato do Prefeito estabelecerá o currículo, carga horária e

frequência mínima exigida para os cursos de formação e de capacitação dos integrantes do Quadro do Pessoal da Guarda Civil Municipal.

CAPÍTULO XII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 51 - A coordenação geral dos procedimentos para realização de Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório e de Progressão Funcional na Carreira incumbe ao Departamento de Recursos Humanos, que fornecerá todo apoio material e técnico, programas de treinamento e meios necessários ao seu desenvolvimento, bem como dará o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 52 - Cabe ao Departamento de Recursos Humanos:

I - preparar o processo avaliatório;

II - fornecer material e orientações;

III - revisar o preenchimento dos formulários, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação, bem como dar seu cabível encaminhamento;

IV - computar os pontos da avaliação;

V - emitir parecer sobre o resultado das avaliações para efeitos de progressão ou estágio probatório;

VI - estabelecer programas de treinamento e de acompanhamento sociofuncional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no âmbito da competência da Guarda Civil Municipal;

VII - participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

Art. 53 - A Avaliação de Desempenho será realizada com base nos seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade;

VI - idoneidade moral.

§ 1º - O fator assiduidade (inciso I) será aferido através da Ficha de Avaliação Funcional do servidor e os demais fatores (incisos II a VI) através do Questionário de Avaliação de Desempenho, preenchido pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal, no caso de Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório, ou pela chefia imediata, quando se tratar de Avaliação para fins de Progressão Funcional na Carreira.

§ 2º - A Avaliação de Desempenho consistirá na soma da pontuação obtida na Ficha de Avaliação Funcional do servidor e no Questionário de Avaliação de Desempenho preenchido pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal ou pela chefia imediata, conforme o caso.

Art. 54 - A Avaliação de Desempenho será realizada:

I - anualmente, para fins de Progressão Funcional na Carreira;

II - trimestralmente ou semestralmente, conforme disposto no § 8º do artigo 16 desta Lei Complementar, para fins de Estágio Probatório.

Parágrafo único - Somente após aprovação em estágio probatório iniciar-se-á a contagem de prazo para fins de Avaliação de Desempenho destinada à Progressão Funcional na Carreira.

Art. 55 - A Avaliação de Desempenho para fins de Progressão Funcional na Carreira será realizada durante o primeiro trimestre de cada ano, tendo como base para pontuação de fatores o desempenho do servidor no decurso do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

§ 1º - Somente será avaliado o servidor que no período de que trata o caput deste artigo contar com, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias de estabilidade no cargo e/ou de efetivo exercício.

§ 2º - O servidor que não contar com o período mínimo de estabilidade no cargo e/ou de efetivo exercício, previsto no § 1º deste artigo, deverá se submeter a tantos períodos avaliatórios quantos forem necessários até que se cumpra o ciclo de 3 (três) Avaliações de Desempenho anuais. Seção I

Da Avaliação de Desempenho Realizada pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal ou pela Chefia Imediata

Art. 56 - A Avaliação de Desempenho realizada pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal ou pela chefia imediata, conforme o caso, formalizar-se-á através do preenchimento do questionário contido no Anexo VI desta Lei Complementar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis a contar da data do seu recebimento.

§ 1º - A Avaliação de Desempenho de que trata o caput deste artigo valerá 40 (quarenta) pontos e a pontuação obtida será somada à pontuação aferida na Ficha de Avaliação Funcional, com a finalidade de obtenção da pontuação total da Avaliação de Desempenho.

§ 2º - Somente serão considerados os questionários em que o servidor obtiver o mínimo de 20 (vinte) pontos.

§ 3º - Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se chefia imediata o Comandante da Guarda Civil Municipal, autoridade responsável pela supervisão das atividades do servidor avaliado.

§ 4º - Caberá ao Secretário de Trânsito e Segurança Municipal realizar a Avaliação de Desempenho dos integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal que estiverem exercendo as funções de Comandante e Corregedor Geral.

§ 5º - Após realizadas e anotadas as respectivas pontuações das Avaliações de Desempenho necessárias à Progressão Funcional, o Departamento de Recursos Humanos aferirá a média aritmética final das avaliações conforme constante do Subanexo II do Anexo VIII desta Lei Complementar.

Art. 57 - O avaliador preencherá os quesitos assinalando com "X", no próprio questionário de avaliação, a pontuação referente a cada fator, atentando para a circunstância de que o que foi assinalado em um dos fatores não venha a conflitar com outro quesito já avaliado, respeitando-se a devida harmonia e equilíbrio, necessários ao julgamento dos quesitos.

§ 1º - Para cada fator de avaliação será utilizada uma ou mais questões, conforme dispuser o questionário, com 4 (quatro) alternativas em cada questão, que deverão ser consideradas pelo avaliador, assinalando no campo específico do questionário uma única alternativa para cada questão.

§ 2º - Ao final da avaliação, deverá preencher o Relatório de Avaliação de Desempenho constante do Anexo VII com os pontos obtidos, assinar e anotar o número de sua cédula de identidade ou registro funcional.

§ 3º - O avaliador deverá dar ciência ao servidor do resultado da avaliação, que a conferirá e assinará.

§ 4º - Se o servidor avaliado se recusar a tomar ciência da avaliação, o fato deverá ser registrado no próprio Relatório de Avaliação de Desempenho, com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

§ 5º - Após ciência do servidor avaliado, o avaliador deverá encaminhar o Questionário e o Relatório de Avaliação de Desempenho ao Departamento de Recursos Humanos, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo determinado no caput do artigo 56 desta Lei Complementar.

Art. 58 - Ao final de cada Avaliação de Desempenho, o servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado de sua avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data de ciência do resultado, conforme formulário Pedido de Reconsideração, constante do Anexo IX desta Lei Complementar.

§ 1º - O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado

ao Departamento de Recursos Humanos, que o encaminhará ao Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal ou à chefia imediata do servidor, conforme o caso, para apreciação.

§ 2ª - O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo ser deferido o pleito, total ou parcialmente, ou indeferido, dando-se ciência ao servidor e observando-se o disposto no § 4º do artigo 57 desta Lei Complementar, na hipótese de recusa do servidor avaliado em tomar ciência da decisão.

Art. 59 - Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, caberá recurso à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho de que tratam os artigos 20 e 22, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da data de ciência da decisão proferida, conforme formulário Recurso constante do Anexo X desta Lei Complementar.

§ 1ª - O recurso de que trata o caput será apresentado ao Departamento de Recursos Humanos, que o encaminhará à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho para apreciação.

§ 2ª - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho decidirá o recurso no prazo de 10 (dez) dias.

§ 3ª - Da decisão da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho não caberá recurso.

Art. 60 - Os prazos previstos nesta Seção começam a correr a partir da data da cientificação ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o dia do vencimento.

§ 1ª - Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.

§ 2ª - Os prazos contam-se em dias corridos.

§ 3ª - Não será conhecido o pedido de reconsideração ou recurso que for interposto fora do prazo.

§ 4ª - A inobservância dos prazos previstos nesta Seção implicará a responsabilidade do servidor que lhe der causa, nos termos do disposto na Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004.

Art. 61 - Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos não serão prorrogados.

Art. 62 - As pontuações totais das Avaliações de Desempenho do servidor constantes do Anexo VII serão anotadas no Relatório de

Acompanhamento de Avaliações de Desempenho constante do Subanexo I do Anexo VIII para fins de Estágio Probatório e do Subanexo II do Anexo VIII para fins de Progressão Funcional e utilizadas para fins de parecer conclusivo acerca da aptidão do servidor para o desempenho das atribuições do cargo e da progressão funcional.

Art. 63 - As Avaliações de Desempenho serão, em todos os casos, homologadas pelo Prefeito Municipal ou pelo Secretário de Trânsito e Segurança Municipal mediante delegação daquele.

Seção II

Da Ficha de Avaliação Funcional

Art. 64 - A avaliação que se basear na análise da Ficha de Avaliação Funcional do servidor será realizada pelo Departamento de Recursos Humanos e terá pontuação máxima de 20 (vinte) pontos, dos quais serão deduzidos pontos na seguinte conformidade:

I - 2 (dois) pontos a cada falta não abonada ou injustificada;

II - 2 (dois) pontos a cada advertência;

III - 3 (três) pontos a cada 30 (trinta) dias de faltas justificadas por meio de atestado médico;

IV - 4 (quatro) pontos a cada 60 (sessenta) dias de licença a que se refere o inciso IV do artigo 74 da Lei nº 3.055, de 5 de janeiro de 2004.

§ 1ª - Não será computada, para fins de avaliação, a pontuação obtida pelo servidor que não alcançar o mínimo de 10 (dez) pontos.

§ 2ª - A avaliação de que trata esta Seção formalizar-se-á através do preenchimento da Ficha de Avaliação Funcional que constitui o Anexo V desta Lei Complementar.

§ 3ª - Também constarão na Ficha de Avaliação Funcional os registros de Aperfeiçoamento Educacional para fim de evolução salarial.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 65 - A primeira Progressão por Avaliação de Desempenho ocorrerá ainda no corrente ano e será concedida com base na avaliação de desempenho do ano de 2017.

Parágrafo único - Para fazer jus à progressão o servidor deverá alcançar o mínimo de 42 (quarenta e dois) pontos na avaliação de desempenho.

Art. 66 - Excepcionalmente, no ano de 2018, a progressão funcional, em suas duas modalidades, será concedida a partir do 1ª dia do mês

de setembro.

Parágrafo único - Para fins de concessão da Progressão Funcional por Aperfeiçoamento Educacional, durante o mês de agosto, independentemente de convocação, o servidor deverá apresentar requerimento ao Departamento de Recursos Humanos acompanhado dos diplomas ou certificados de conclusão dos cursos, para análise e registro do direito à progressão.

Art. 67 - A Progressão por Avaliação de Desempenho será concedida na seguinte conformidade:

I - enquanto o servidor possuir até 12 (doze) anos de serviço, 1 (um) grau à frente na tabela de vencimentos a cada progressão;

II - quando o servidor ultrapassar 12 (doze) anos de serviço, 2 (dois) graus à frente na tabela de vencimentos a cada progressão.

§ 1ª - Não serão considerados no cálculo para contagem do tempo de serviço previstos nos incisos I e II os períodos de licenças para tratar de assuntos particulares e o tempo que o servidor estiver à disposição de outro órgão ou entidade, sem percepção da remuneração de seu cargo, nos termos do inciso I do § 1ª do artigo 37 desta Lei Complementar.

§ 2ª - Para apuração do tempo de serviço considerar-se-á como termo final o último dia do ano que antecede a progressão, nos termos do artigo 55 desta Lei Complementar.

CAPÍTULO XIV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 68 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta das dotações próprias consignadas no orçamento municipal, suplementadas se necessário.

Art. 69 - Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Itanhaém, em 2 de julho de 2018.

MARCO AURÉLIO GOMES DOS SANTOS

Prefeito Municipal

Registrada em livro próprio. Proc. nº 5.171/2018.

Projeto de Lei Complementar de autoria do Executivo.

Departamento Administrativo, em 2 de julho de 2018.

WILSON CARLOS DO NASCIMENTO

Secretário de Administração

ANEXO I

A QUE SE REFERE O ART. 10 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

QUADRO DE PESSOAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

SITUAÇÃO ATUAL						SITUAÇÃO NOVA						
Nº DE CARGOS			DENOMINAÇÃO DO CARGO	REF.	FORMA DE PROVIMENTO	Nível	Nº DE CARGOS			DENOMINAÇÃO DO CARGO	REF.	FORMA DE PROVIMENTO
HOMEM	MULHER	TOTAL					HOMEM	MULHER	TOTAL			
190	32	222	Guarda Municipal de Segunda Classe	16	mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigido o certificado de conclusão de ensino médio e Carteira Nacional de Habilitação categoria “B”	I	120	30	150	Guarda Civil Municipal - 2ª Classe	GCM-1	mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigido o certificado de conclusão de ensino médio e Carteira Nacional de Habilitação categoria “B”, sem restrição para atividade remunerada

30	10	40	Guarda Municipal de Primeira Classe	17		II	30	7	37	Guarda Civil Municipal - 1ª Classe	GCM-2	mediante promoção nos termos do art. 39 desta Lei Complementar
24	6	30	Guarda Municipal Classe Especial	18		III	20	5	25	Guarda Civil Municipal - Classe Especial	GCM-3	mediante promoção nos termos do art. 39 desta Lei Complementar
6	2	8	Subinspetor	15								
						IV	7	2	9	Inspetor	GCM-4	mediante promoção nos termos do art. 39 desta Lei Complementar, exigido diploma de curso superior

ANEXO II

A QUE SE REFERE O ART. 11 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

FUNÇÕES DE CONFIANÇA DO QUADRO DE PESSOAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL CRIADAS

DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA	REF	QTDE	DESIGNAÇÃO
Comandante da Guarda Civil Municipal	FC-1	1	Livre designação pelo Prefeito, dentre integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal, portadores de diploma de curso superior
Subcomandante da Guarda Civil Municipal	FC-2	1	Livre designação pelo Prefeito, dentre integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal, portadores de diploma de curso superior
Coordenador Operacional	FC-3	1	Livre designação pelo Prefeito, dentre integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal, portadores de diploma de curso superior
Inspetor Regional	FC-4	3	Livre designação pelo Prefeito, dentre integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal, portadores de diploma de curso superior

ANEXO III

A QUE SE REFERE O ART. 14 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

ATRIBUIÇÕES

CARGOS EFETIVOS	
DENOMINAÇÃO	ROL DE ATRIBUIÇÕES
Guarda Civil Municipal - 2ª Classe	- executar os serviços de patrulhamento e vigilância no âmbito do Município, prevenindo, inibindo e coibindo atos que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais, bem como protegendo a população que deles se utiliza, promovendo, em especial: a) a proteção escolar; b) a proteção e o controle do uso adequado do espaço público; c) a proteção do agente público; d) a proteção do patrimônio público municipal; e) a proteção do patrimônio ecológico e ambiental; - cumprir a função hierárquica do cargo; - exercer as atividades de apoio voltadas à segurança do trânsito nas vias e logradouros públicos; - colaborar com os órgãos municipais e com o sistema de segurança pública na execução das atividades de Defesa Civil, incluindo as ações de identificação de áreas de risco, a transferência de pessoas e famílias, bem como o atendimento em situação de emergência; - substituir o Guarda Municipal - Classe Especial, na função de rondante encarregado de viatura, na sua ausência ou quando designado; - exercer a função de motorista e de motociclista, quando designado; - exercer funções de operador do sistema de videomonitoramento e de radiocomunicação; - prevenir e reprimir ações predatórias e procedimentos irregulares, apoiando e executando operações decorrentes do exercício do poder de polícia administrativa desenvolvidas por órgãos da Administração Municipal, especialmente no que se refere à proteção do patrimônio ecológico e ambiental e à fiscalização de posturas; - colaborar, quando solicitado e nos limites de suas atribuições, com os órgãos de segurança pública, em ações em que contribuam com a paz social.



Guarda Civil Municipal - 1ª Classe	- exercer as atribuições previstas para o cargo de Guarda Civil Municipal - 2ª Classe, bem como as seguintes; - colaborar na orientação e fiscalização dos serviços executados pelo Guarda Civil Municipal - 2ª Classe; - substituir o Guarda Municipal - Classe Especial, na função de rondante encarregado de viatura, na sua ausência ou quando designado; - exercer a função de auxiliar ou de instrutor, neste caso desde que possua comprovada formação ou conhecimento na matéria a ser ministrada, nos cursos de formação e aperfeiçoamento dos integrantes da Guarda Civil Municipal.
Guarda Civil Municipal - Classe Especial	- exercer as atribuições previstas para os cargos de Guarda Civil Municipal – 1ª Classe e Guarda Civil Municipal – 2ª Classe, bem como as seguintes: - orientar e fiscalizar o efetivo subordinado quanto ao uso correto do uniforme, das viaturas, do armamento e dos equipamentos, bem como quanto ao cumprimento das ordens emanadas dos superiores; - exercer a função de rondante encarregado de viatura, assim considerado o integrante da Guarda Civil Municipal responsável pela proteção e vigilância dos postos e equipamentos da Municipalidade e, eventualmente, dos postos de serviços onde haja o emprego de Guardas Cívis Municipais; - inspecionar os Guardas Cívis Municipais sob sua subordinação, no que se refere à apresentação pessoal, correção de atitudes e execução de suas atribuições; - zelar pela disciplina do efetivo subordinado.
Inspetor	- exercer as atribuições previstas para os cargos Guarda Civil Municipal - Classe Especial, Guarda Civil Municipal - 1ª Classe e Guarda Civil Municipal - 2ª Classe, quando necessário, e em especial: - orientar e elaborar a escala de serviço do seu efetivo subordinado e fiscalizar o seu cumprimento; - orientar e fiscalizar o emprego e os cuidados com o armamento e viaturas; - orientar e fiscalizar os Guardas Cívis subordinados nas situações decorrentes dos trabalhos a serem realizados, bem como efetuar a distribuição das ordens referentes ao serviço; - orientar, acompanhar e fiscalizar os serviços e o cumprimento dos planos de ação na sua área de atuação; - zelar pela disciplina do pessoal subordinado; - responsabilizar-se pela instrução específica ao efetivo subordinado; - exercer a função de instrutor nos cursos de formação e aperfeiçoamento da Guarda Civil Municipal, desde que possua comprovada formação ou conhecimento na matéria a ser ministrada; - servir de ligação entre os Guardas Cívis Municipais dos Níveis I, II III e o Comando Geral da Guarda Civil Municipal na busca de soluções para as demandas existentes; - quando designado, prestar assistência administrativa ou operacional ao Inspetor Regional, ao Coordenar Operacional, bem como ao Subcomandante e ao Comandante da Guarda Civil Municipal.

FUNÇÕES DE CONFIANÇA	
DENOMINAÇÃO	ROL DE ATRIBUIÇÕES
Inspetor Regional	- planejar, coordenar e supervisionar as atividades administrativas e operacionais da área de sua circunscrição; - exercer a chefia da unidade para a qual for designado; - alocar e avaliar os recursos humanos e materiais para o atendimento dos programas e ações prioritárias da Guarda Civil Municipal, dentro da área de sua circunscrição, em conformidade com as diretrizes do Comando Geral da Guarda Civil Municipal e da Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal; - cumprir e fiscalizar seus subordinados quanto ao cumprimento das ordens emanadas, a fim de garantir a boa qualidade e eficácia das atividades exercidas pela Guarda Civil Municipal; - realizar o planejamento e o controle das atividades exercidas nos órgãos municipais existentes na sua área de circunscrição, elaborando relatório ao Comando Geral da Guarda Civil Municipal sobre as necessidades a serem supridas para o desempenho das ações; - gerenciar o emprego do efetivo e dos recursos materiais de acordo com as diretrizes fixadas pelo Comando Geral da Guarda Civil Municipal e pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal; - determinar e assegurar que as ações operacionais e administrativas sejam estruturadas e executadas de maneira que os subordinados tenham compreensão clara das suas atribuições; - zelar pela disciplina do efetivo subordinado; - quando designado, exercer as atividades de instrutor nos cursos de formação, treinamento e aperfeiçoamento dos integrantes da Guarda Civil Municipal, desde que possua comprovada formação ou conhecimento na matéria a ser ministrada; - manter o Comando Geral informado quanto ao desenvolvimento dos trabalhos realizados na sua área de circunscrição, bem como sobre as necessidades logísticas para o desempenho das atividades.



Coordenador Operacional	- comandar, coordenar e gerenciar a unidade para a qual for designado; - elaborar estudos e propostas de ação de modo a maximizar a utilização dos recursos humanos e materiais, a fim de atingir os objetivos dos planos, programas e metas estabelecidos; - estabelecer, em conjunto com os Inspetores Regionais, os planos de ações das Inspetorias Regionais subordinadas, objetivando a otimização dos recursos humanos e materiais e a melhor estruturação das operações; - organizar e disponibilizar os recursos humanos e materiais aos Inspetores Regionais, para eventual emprego do efetivo em operações especiais determinadas pelo Comando Geral da Guarda Civil Municipal; - assegurar que as determinações emanadas dos órgãos e níveis hierárquicos superiores sejam transmitidas a toda a Corporação, a fim de garantir a uniformidade das informações e a consecução dos objetivos traçados; - orientar e finalizar seus subordinados quanto ao cumprimento das ordens emanadas, a fim de garantir a qualidade e a eficácia das atividades exercidas pela Guarda Civil Municipal; - controlar e fiscalizar a gestão operacional e administrativa das unidades subordinadas, em conformidade com as diretrizes do Comando Geral da Guarda Civil Municipal; - coordenar, controlar e dirigir as atividades referentes ao sistema de comunicação e videomonitoramento da Guarda Civil Municipal; - coordenar e controlar a concessão de porte de arma de fogo ao efetivo da Guarda Civil Municipal; - quando designado, exercer as atividades de instrutor nos cursos de formação, treinamento e aperfeiçoamento dos integrantes da Guarda Civil Municipal, desde que possua comprovada formação ou conhecimento na matéria a ser ministrada; - prestar assistência aos seus superiores hierárquicos e ao Secretário de Trânsito e Segurança Municipal.
Subcomandante da Guarda Civil Municipal	- substituir o Comandante da Guarda Civil Municipal em suas ausências ou impedimentos legais; - auxiliar e apoiar o Comandante da Guarda Civil Municipal na gestão das atividades operacionais e administrativas das unidades da Corporação; - formular, com seus subordinados, e propor, em conjunto com o Comandante da Guarda Civil Municipal, à Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal, o planejamento estratégico das áreas subordinadas, identificando objetivos e metas a serem alcançados; - avaliar, analisar e propor estudos e ações voltados à alocação de recursos humanos e materiais, de modo a atender os programas, planos e ações da Guarda Civil Municipal, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Comandante e pelo Secretário de Trânsito e Segurança Municipal; - participar dos estudos e projetos acordados no Gabinete de Gestão Integrada Municipal - GGI-M, assim como elaborar propostas referentes à atuação da Guarda Civil Municipal; - assegurar que as determinações emanadas do Comandante da Guarda Civil Municipal e do Secretário de Trânsito e Segurança Municipal sejam transmitidas a toda a Corporação, a fim de garantir a uniformidade das informações e a consecução dos objetivos traçados; - apoiar as áreas subordinadas, de modo a alocar os recursos humanos e materiais existentes, a fim de propiciar o atendimento de apoio às ações definidas como prioritárias pelo Comando Geral da Guarda Civil Municipal e pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal; - cumprir e fazer cumprir as ordens e orientações emanadas do Comandante da Guarda Civil Municipal e do Secretário de Trânsito e Segurança Municipal; - responder pela disciplina na Corporação e atuar para que o regulamento disciplinar seja observado, bem assim para que sejam adotadas, imediatamente, medidas apuratórias e saneadoras, com vistas à preservação dos interesses da Guarda Civil Municipal e da Administração Pública; - orientar a organização de atividades culturais e esportivas a serem desenvolvidas pelos integrantes da Guarda Civil Municipal, conforme diretrizes superiores.
Comandante da Guarda Civil Municipal	- comandar, coordenar e dirigir a Guarda Civil Municipal; - aprovar e submeter ao Secretário de Trânsito e Segurança Municipal o planejamento estratégico das áreas subordinadas, identificando as metas e os objetivos a serem alcançados; - representar a Guarda Civil Municipal perante os demais órgãos públicos, especialmente os de segurança pública e o Gabinete de Gestão Integrada Municipal - GGI-M, objetivando o desenvolvimento de ações integradas para área de segurança pública e urbana; - comunicar ao Secretário de Trânsito e Segurança Municipal, imediatamente, fatos de natureza grave ocorridos na Guarda Civil Municipal, solicitando as necessárias intervenções; - estabelecer normas de ação, ordens, regulamentos e outros instrumentos administrativos que regulem as atividades específicas da Guarda Civil Municipal; - estabelecer normas internas, observadas a legislação em vigor e as diretrizes fixadas pela Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal, para a concessão da cautela e do porte de arma de fogo funcional e particular ao efetivo da Guarda Civil Municipal; - assegurar a aplicabilidade dos princípios norteadores da disciplina e da hierarquia da Guarda Civil Municipal; - responder as solicitações dos meios de comunicação e de organizações públicas e da sociedade quanto às atividades desenvolvidas pela Guarda Civil Municipal, em conformidade com as diretrizes superiores; - representar ao Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal sobre irregularidades praticadas por servidores integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal; - propor e implementar medidas técnicas, operacionais e administrativas, visando ao aperfeiçoamento, atualização e modernização da Guarda Civil Municipal; - apreciar e submeter ao Secretário de Trânsito e Segurança Municipal os pedidos de licenças, remanejamentos e designações; - indicar os substitutos para as funções de Subcomandante da Guarda Civil Municipal, Coordenador Operacional e Inspetor Regional, por ocasião de seus impedimentos legais; - conferir elogios e condecorações aos integrantes da Guarda Civil Municipal, em reconhecimento aos bons serviços e atos meritórios.



ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS A QUE SE REFERE O ART. 29 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

NÍVEL	REF./ GRAUS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
I	GCM-1	1.749,00	1.793,00	1.838,00	1.884,00	1.931,00	1.979,00	2.028,00	2.078,00	2.130,00	2.183,00	2.238,00	2.294,00	2.351,00	2.410,00	2.470,00
II	GCM-2	2.334,00	2.392,00	2.452,00	2.513,00	2.576,00	2.640,00	2.706,00	2.774,00	2.843,00	2.914,00	2.987,00	3.062,00	3.152,00	3.231,00	3.312,00
III	GCM-3	3.293,00	3.375,00	3.459,00	3.545,00	3.634,00	3.725,00	3.818,00	3.913,00	4.011,00	4.111,00	4.214,00	4.320,00	4.428,00	4.539,00	4.652,00
IV	GCM-4	3.604,00	3.649,00	3.786,00	3.881,00	3.978,00	4.077,00	4.179,00	4.283,00	4.390,00	4.500,00	4.612,00	4.727,00	4.845,00	4.966,00	5.090,00

ANEXO V

A QUE SE REFEREM OS §§ 1º E 2º DO ART. 52, O § 1º DO ART. 55 E O ART. 63 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

FICHA DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

() Estágio Probatório

() Progressão Funcional

Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal – Guarda Civil Municipal

Nome:

RG:

Cargo:

Período de Avaliação de: / / a / /

Faltas não abonadas ou injustificadas: _____

Pontos deduzidos: (a) _____

Advertências: _____

Pontos deduzidos: (b) _____

Atestados Médicos: _____

Pontos deduzidos: (c) _____

Licenças: _____ (dias)

Pontos deduzidos: (d) _____

Pontuação final Ano 1: (20 – (a+b+c+d) = _____

Período de Avaliação de: / / a / /

Faltas não abonadas ou injustificadas: _____

Pontos deduzidos: (a) _____

Advertências: _____

Pontos deduzidos: (b) _____

Atestados Médicos: _____

Pontos deduzidos: (c) _____

Licenças: _____ (dias)

Pontos deduzidos: (d) _____

Pontuação final Ano 1: (20 – (a+b+c+d) = _____

Período de Avaliação de: / / a / /

Faltas não abonadas ou injustificadas: _____

Pontos deduzidos: (a) _____

Advertências: _____

Pontos deduzidos: (b) _____

Atestados Médicos: _____

Pontos deduzidos: (c) _____

Licenças: _____ (dias)

Pontos deduzidos: (d) _____

Pontuação final Ano 1: (20 – (a+b+c+d) = _____

Período de Avaliação de: / / a / /

Faltas não abonadas ou injustificadas: _____

Pontos deduzidos: (a) _____

Advertências: _____

Pontos deduzidos: (b) _____

Atestados Médicos: _____

Pontos deduzidos: (c) _____

Licenças: _____ (dias)

Pontos deduzidos: (d) _____

Pontuação final Ano 1: (20 – (a+b+c+d) = _____

Período de Avaliação de: / / a / /

Faltas não abonadas ou injustificadas: _____

Pontos deduzidos: (a) _____

Advertências: _____

Pontos deduzidos: (b) _____

Atestados Médicos: _____

Pontos deduzidos: (c) _____

Licenças: _____ (dias)

Pontos deduzidos: (d) _____

Pontuação final Ano 1: (20 – (a+b+c+d) = _____

Período de Avaliação de: / / a / /



Faltas não abonadas ou injustificadas: ____	Pontos deduzidos: (a) ____
Advertências: ____	Pontos deduzidos: (b) ____
Atestados Médicos: ____	Pontos deduzidos: (c) ____
Licenças: ____ (dias)	Pontos deduzidos: (d) ____
Pontuação final Ano 1: $(20 - (a+b+c+d)) =$ ____	

DADOS SOBRE APERFEIÇOAMENTO EDUCACIONAL
Formação exigida pelo cargo:
Novas formações
Curso: _____ Conclusão: _____
Curso: _____ Conclusão: _____
Curso: _____ Conclusão: _____

ANEXO VI

A QUE SE REFERE O ART. 55 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Estágio Probatório () Progressão Funcional ()

1. DADOS DO AVALIADO:

Nome: _____

RC: _____

Cargo: _____

Data de início no exercício do cargo: ____/____/____.

Local de exercício: _____

2. DADOS DO AVALIADOR (CORREGEDOR GERAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL/CHEFIA IMEDIATA)

Nome: _____

RC: _____

Cargo: _____

Orientação para avaliação dos fatores:

I - O servidor deverá ser avaliado em cada fator através da assinalação de uma única alternativa.

II - Nas hipóteses dos fatores nºs I e V a pontuação final corresponderá à média aritmética dos pontos obtidos pelo servidor em cada questão avaliada.

Fator I - Disciplina: Responsabilidade com o trabalho e grau de cumprimento da hierarquia funcional.

Responsabilidade com o Trabalho: Avalie o grau em que o servidor atende os prazos previstos e o nível de supervisão necessário:

() Realiza todas as suas tarefas e cumpre sempre os prazos determinados, dispensando fiscalização: 8 (oito) pontos.

() Merece confiança, pois raramente necessita de fiscalização: 7 (sete) pontos.

() Necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas: 5 (cinco) pontos.

() É impossível depender de seus serviços, necessitando de constante vigilância: 2,5 (dois e meio) pontos.

Hierarquia Funcional: Avalie o grau em que o servidor observa e cumpre a hierarquia funcional:

() O servidor sempre observa a hierarquia: 8 (oito) pontos.

() O servidor observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões atropela a delegação de competência a ele atribuída: 7 (sete) pontos.

() O servidor raramente observa e cumpre a hierarquia funcional: 5 (cinco) pontos.

() O servidor não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições: 2,5 (dois e meio) pontos.

Média de pontos das questões 1 e 2: _____ (_____) pontos.

Fator II - Capacidade de Iniciativa: Considere a capacidade de apreensão do trabalho e a visão crítica dos seus pontos importantes, agindo acertadamente quando necessário.

() Sua vivacidade e percepção o ajudam muito nas tarefas que lhe são confiadas. Não falha por iniciativa ou criatividade: 8 (oito) pontos.

() Aprende com facilidade e possui a noção exata daquilo que é realmente importante. Toma a melhor iniciativa na hora certa: 7 (sete) pontos.

() Aprende bem o trabalho em si, mas tem dificuldades em utilizar sua criatividade para inovar e tem pouca iniciativa: 5 (cinco) pontos.

() Falta-lhe criatividade para inovar em sua rotina de trabalho. Não tem iniciativa para agir quando necessário: 2,5 (dois e meio) pontos.

Fator III - Produtividade: Considere a seriedade e constância com as quais o avaliado desempenha as suas tarefas.

() Está sempre entregue ao trabalho, dedicando-se a ele de forma regular e constante: 8 (oito) pontos.

() A falta de constância e regularidade com que desempenha o seu trabalho não chega a comprometer o ritmo. Quando solicitado, ele se dedica e se recupera: 7 (sete) pontos.

() Não é constante na realização do trabalho. Ora se dedica com empenho, ora não: 5 (cinco) pontos.

() É irregular ao realizar suas tarefas. Interrompe frequentemente o trabalho sem motivo real: 2,5 (dois e meio) pontos.

Fator IV - Responsabilidade: Considere a disposição e o esforço pessoal em aperfeiçoar-se para assumir novos encargos e responsabilidades.

() Está sempre a par de todo o seu trabalho e interessa-se por assuntos que possam ajudá-lo a progredir, solicitando até maiores responsabilidades: 8 (oito) pontos.

() Não decepciona quando solicitado a desincumbir-se de uma tarefa mais difícil. Neste caso, sua atuação satisfaz plenamente: 7 (sete) pontos.

() Desenvolve seu trabalho rotineiramente, não quer assumir tarefas mais complicadas: 5 (cinco) pontos.

() Trabalha maquinalmente, ignorando os demais serviços de área. Não procura evoluir profissionalmente. Faz de seu trabalho uma ocupação secundária: 2,5 (dois e meio) pontos.

Fator V - Idoneidade Moral: Considere o conjunto de qualidades que recomendam o servidor à consideração pública (honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e bons costumes).

Ética Profissional: Avalie o comportamento do servidor quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou que teve acesso:

() Guarda sigilo quanto às informações em seu trabalho: 8 (oito) pontos.

() Pela forma como age demonstra poder guardar informações sigilosas: 7 (sete) pontos.

() Pela forma como age não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas: 5 (cinco) pontos.

() O servidor já vazou informações confidenciais, não merecendo, portanto, confiança quanto a essa questão: 2,5 (dois e meio) pontos.

Respeitabilidade: Considere se as ações do servidor no meio em que vive e trabalha fazem com que o mesmo seja considerado uma pessoa de bem:

() Seu comportamento é exemplar: 8 (oito) pontos.

() Seu comportamento encontra-se dentro da normalidade: 7 (sete) pontos.

() Ocasionalmente seu comportamento é reprovável: 5 (cinco) pontos.

() Seu comportamento não se coaduna com a dignidade da função pública: 2,5 (dois e meio) pontos.

Relacionamento interpessoal: Avalie como o servidor se relaciona com seus pares:

() O servidor mantém sempre um bom clima de trabalho e age procurando elevar a moral de seus colegas e demais servidores: 8 (oito) pontos.

() O servidor age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos: 7 (sete) pontos.

() O servidor não se integra à equipe de trabalho e nem sempre os trata com respeito e dignidade: 5 (cinco) pontos.

() O servidor é problemático, não se envolve com os demais integrantes do grupo tratando todos com desprezo e arrogância: 2,5 (dois e meio) pontos.



Relacionamento com o público/comunidade: Avalie como o servidor trata o público interno e externo:

() O servidor demonstra ser uma pessoa educada e paciente, chegando muitas vezes a surpreender na forma positiva e educada com que trata as pessoas: 8 (oito) pontos.

() O servidor trata todos com educação, mostrando moderidade com as pessoas: 7 (sete) pontos.

() O servidor demonstra educação, porém, às vezes, tem temperamento explosivo: 5 (cinco) pontos.

() O servidor tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente: 2,5 (dois e meio) pontos.

Média de pontos das questões de 1 a 4: _____ (_____) pontos.

_____/_____/_____
Assinatura do Avaliador

_____/_____/_____
Data da Avaliação

ANEXO VII

A QUE SE REFEREM O § 2º DO ART. 56 E O ART. 61 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194,
DE 2 DE JULHO DE 2018

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
() Estágio Probatório () Progressão Funcional
Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal – Guarda Civil Municipal
Nome: _____ RC: _____
Cargo: _____
Período de Avaliação de: / / a / /
Total de Pontos Obtidos na avaliação realizada pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal ou pela chefia imediata:
Total de Pontos Obtidos na Avaliação da Ficha Funcional:
Pontuação Total:
Ações para o aperfeiçoamento do desempenho profissional do servidor em estágio probatório (se for o caso):

Nome do Avaliador:

Data da Avaliação:

Assinatura do Avaliador:

DATA E CIÊNCIA DA AVALIAÇÃO	
Data da Ciência da Avaliação:	
Assinatura do Servidor Avaliado:	

Testemunha 1 (quando necessário)	Testemunha 2 (quando necessário)
Nome:	Nome:
RG:	RG:
Assinatura:	Assinatura:
Data:	Data:

ANEXO VIII

A QUE SE REFEREM O § 10 DO ART. 16 E O ART. 61 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194,
DE 2 DE JULHO DE 2018

SUBANEXO I

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO						
Estágio Probatório						
ÓRGÃO: Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal						
Unidade Administrativa: Guarda Civil Municipal						
DADOS DO SERVIDOR AVALIADO						
Nome: _____		RC: _____				
Cargo: _____						

DADOS DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO						
AVALIAÇÃO DA FICHA FUNCIONAL	Períodos de Avaliação					
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª
Pontos						

AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS PELO CORREGEDOR GERAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL						
FATOR	PONTOS					
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª
Disciplina						
Capacidade de Iniciativa						
Produtividade						

Responsabilidade						
Idoneidade Moral						

Períodos de Avaliação – Total de Pontos Obtidos

1- ____/____/____ a ____/____/____ Pontos: __ (____)

2- ____/____/____ a ____/____/____ Pontos: __ (____)

3- ____/____/____ a ____/____/____ Pontos: __ (____)

4- ____/____/____ a ____/____/____ Pontos: __ (____)

5- ____/____/____ a ____/____/____ Pontos: __ (____)

6- ____/____/____ a ____/____/____ Pontos: __ (____)

Média das avaliações de desempenho: __ (____) pontos

Conclusão: (____) Apto (____) Inapto

Parecer:

Ciência do Avaliado: Data:

Membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho

Nome

Assinatura:

1 -

2 -

3 -

SUBANEXO II

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

Progressão Funcional

ÓRGÃO: Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal-

Unidade Administrativa: Guarda Civil Municipal

DADOS DO SERVIDOR AVALIADO

Nome:

RC:

Cargo:

Enquadramento Salarial: Referência ____ Nível ____

Período ____ a ____

DADOS DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO			
AVALIAÇÃO DA FICHA FUNCIONAL	Períodos de Avaliação		
	1ª	2ª	3ª
Pontos			

AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS PELA CHEFIA IMEDIATA			
FATOR	PONTOS		
	1ª	2ª	3ª
Disciplina			
Capacidade de Iniciativa			
Produtividade			
Responsabilidade			
Idoneidade Moral			

Total de Pontos Obtidos:

Avaliação 1ª ano: __ (____) pontos

Avaliação 2ª ano: __ (____) pontos

Avaliação 3ª ano: __ (____) pontos

Média trianual: __ (____) pontos

Progressão Funcional: () Sim () Não

Novo Enquadramento Salarial: Referência ____ Nível ____

Parecer:

Itanhaém - SP, ____ de ____ de ____



ANEXO IX

A QUE SE REFERE O ART. 57 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO	
() Estágio Probatório	() Progressão Funcional
ÓRGÃO: Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal	
Unidade Administrativa: Guarda Civil Municipal	
DADOS DO SERVIDOR AVALIADO	
Nome:	RC:
Cargo:	
DADOS DO AVALIADOR	
Nome:	RC:
Cargo:	

DADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO REALIZADA PELO CORREGEDOR GERAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL/CHEFIA IMEDIATA				
Período de Avaliação: __/__/__ a __/__/__				
FATOR	PONTOS OBTIDOS	AVALIADO	AVALIADOR	
		NÃO CONCORDO	ANÁLISE deferido/indeferido	PONTOS ATRIBUÍDOS APÓS REVISÃO
Disciplina				
Capacidade de Iniciativa				
Produtividade				
Responsabilidade				
Idoneidade Moral				
JUSTIFICATIVA DO AVALIADO:				

Itanhaém, ____ de ____ de ____.

Assinatura do Servidor Avaliado

MANIFESTAÇÃO DO AVALIADOR:

Itanhaém, ____ de ____ de ____.

Assinatura do Avaliador

CIÊNCIA DO RESULTADO DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

Data: __/__/__

Assinatura do Servidor Avaliado:

Testemunha 1 (quando necessário)	Testemunha 2 (quando necessário)
Nome:	Nome:
RG:	RG:

Assinatura:	Assinatura:
Data:	Data:

ANEXO X

A QUE SE REFEREM O § 2º DO ART. 20 E O ART. 58 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 2 DE JULHO DE 2018

RECURSO	
() Estágio Probatório	() Progressão Funcional
ÓRGÃO: Secretaria de Trânsito e Segurança Municipal	
Unidade Administrativa: Guarda Civil Municipal	
DADOS DO SERVIDOR AVALIADO	
Nome:	RC:
Cargo:	
DADOS DO AVALIADOR	
Nome:	RC:
Cargo:	

Senhor Presidente da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho

☐

Conforme dispõe o artigo 20 da Lei Complementar nº 194, de 2/7/2018, solicito a Vossa Senhoria revisão do resultado final das Avaliações de Desempenho para fins de Estágio Probatório, pelos motivos abaixo expostos:

☐

Conforme dispõe o artigo 58 da Lei Complementar nº 194, de 2/7/2018,solicito a Vossa Senhoria revisão da pontuação a mim atribuída na Avaliação de Desempenho realizada pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Municipal/ Chefia Imediata correspondente ao período de __/__/__ a __/__/__, pelos motivos abaixo expostos:

Justificativa:

Itanhaém, ____ de ____ de ____.

Assinatura do Servidor Avaliado

Manifestação da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho:

PROPOSTA FINAL

() Confirmação no cargo () Exoneração

Membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho	
Nome	Assinatura:
1 -	
2 -	
3 -	



AÇÕES PARA O AUXÍLIO DA **SEGURANÇA** DA CIDADE



**Monitoramento por
meio de câmeras
de segurança**



**Instalação de mais
de 3 mil pontos
com luminárias**



**Realização de
demandas
prioritárias**



**Aquisição de
novas viaturas**



**Armamento da
Guarda Municipal**

ACESSE O SITE PARA MAIS INFORMAÇÕES
www.itanhaem.sp.gov.br

