

CÂMARA MUNICIPAL DE
FAZ. RIO GRANDE - PR

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 13/2014
DE 05 DE SETEMBRO DE 2014.

05 SET. 2014

Protocolo

SÚMULA: "Dispõe sobre o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração para os servidores públicos ativos integrantes da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande, Paraná, e dá outras providências".

A **CÂMARA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE**, Estado do Paraná, aprovou e eu, **PREFEITO MUNICIPAL**, sanciono a seguinte **LEI COMPLEMENTAR**:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I
DA INSTITUIÇÃO E ABRANGÊNCIA DO PLANO

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração para os servidores públicos ativos integrantes da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande, Paraná, vinculados ao regime jurídico estatutário.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei Complementar são adotadas as seguintes definições:

I - cargo público: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei e com denominação própria;

II - cargo de carreira: aquele de provimento efetivo, que se escalona em níveis de vencimento, para acesso privativo de seus titulares;

III - servidor efetivo: servidor habilitado em concurso público e empossado no cargo;

IV - servidor estável: servidor habilitado em concurso público, empossado no cargo e aprovado no estágio probatório;

V - efetivo exercício e equiparado: real, inequívoco e não ficto desempenho das atribuições do cargo público;

VI - função gratificada: é o conjunto de atribuições e responsabilidades de Chefia, Direção e Assessoramento, com denominação própria e vencimento estabelecido em Lei, de livre designação, para ser desempenhada por servidor efetivo, na forma estabelecida em Lei;

VII - classe de cargo: é a classe referente ao cargo de guarda municipal que possui padrão inicial de vencimento fixado em Lei;

VIII - carreira: o desenvolvimento funcional do servidor por meio de crescimento;

IX - nível de vencimento: a escala de vencimento atribuído a carreira, identificado no Anexo I desta Lei Complementar;

X - padrão de vencimento: o valor do vencimento, identificado no Anexo I desta Lei Complementar pelo nível de vencimento inicial atribuído ao cargo de carreira;

XI - interstício: o lapso de tempo de 01 (um) ano;

XII - vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei;

XIII - vencimentos: o vencimento do cargo efetivo fixado em Lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente;

XIV - remuneração: o vencimento do cargo efetivo fixado em Lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente e temporário.

SEÇÃO II

DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 3º A política norteadora do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos servidores públicos ativos integrantes da Guarda Municipal do Município de Fazenda Rio Grande, Paraná, com fundamento nos princípios de flexibilidade e maximização do potencial individual tem os seguintes objetivos:

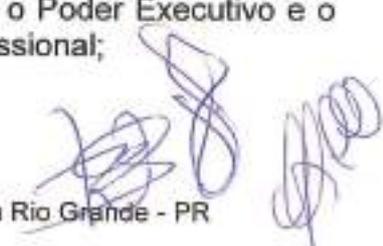
I - a valorização do servidor, pelo reconhecimento dos esforços individuais, na direção do crescimento profissional;

II - proporcionar aos servidores conhecimento das oportunidades de ascensão na carreira;

III – estruturação do cargo de guarda municipal na estrutura administrativa municipal;

IV - motivar e encorajar o servidor na exploração de sua capacidade em busca de maior conhecimento e desenvolvimento profissional;

V - estabelecer clima participativo e de confiança entre o Poder Executivo e o servidor sobre as perspectivas de desenvolvimento profissional;



VI - criar condições para o desenvolvimento e manutenção de talentos no serviço público municipal;

VII - buscar a equidade interna na estrutura organizacional da Administração Pública Municipal;

VIII - alinhar a estrutura de remuneração;

IX - aprimorar a eficácia na prestação do serviço público municipal;

X - melhorar, de forma contínua, a satisfação da municipalidade.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL DA GUARDA MUNICIPAL

SEÇÃO I

DA CORPORACÃO

Art. 4º A Guarda Municipal, corporação criada nos termos da Lei Municipal n.º 102, de 1º abril de 1996, de formação profissional uniformizada, armada e destinada a proteção dos bens, serviços e instalações do Município, bem como a realização de rondas preventivas comunitárias, trânsito, atuando como órgão complementar da segurança pública.

Art. 5º O quadro funcional da Guarda Municipal passa a contar com a organização, denominações, referências e jornadas conforme estabelecido nesta Lei Complementar.

SEÇÃO II

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 6º O ingresso no cargo de Guarda Municipal dar-se-á mediante Concurso Público para nível médio sendo que dentre as fases do referido Concurso será necessária a aprovação no curso previsto no inciso VI do artigo 7º desta Lei Complementar, sob o regime Estatutário com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º Todos os Guardas Municipais poderão ser designados para exercer escalas especiais de trabalho, nas diversas modalidades de escalas, nos termos do disposto no artigo 42 e seu parágrafo único desta Lei Complementar, a critério da administração, sendo que a respectiva jornada efetivamente trabalhada não poderá ultrapassar o limite de 180 (cento e oitenta) horas mensais, não havendo necessidade de observar os limites estabelecidos no "caput" deste artigo.

§ 2º São pré-requisitos para ingresso no cargo de guarda municipal:

- I – ser brasileiro nato ou naturalizado;
- II – estar em pleno gozo dos direitos políticos;
- III – estar quite com as obrigações militares e eleitorais;
- IV – estar apto físico e mentalmente;
- V – ensino médio completo;
- VI – ter 18 (dezoito) anos completos;
- VII – não se encontrar denunciado em processo criminal pela prática de crime de natureza dolosa e nem possuir antecedentes criminais ou policiais incompatíveis com o cargo;
- VIII – não ter sido demitido do serviço público federal, estadual ou municipal, observando o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande;
- IX – não ter sido excluído ou licenciado a bem da disciplina da Polícia Militar, das Forças Armadas ou de outras Forças Auxiliares;
- X – possuir Carteira Nacional de Habilitação (mínimo categoria "B").

Art. 7º O concurso público para o ingresso será realizado em 06 (seis) fases:

- I - provas objetivas que determinam a classificação da seleção pelo resultado do grau obtido;
- II - testes de capacitação física, para o exercício do cargo, em caráter eliminatório, de acordo com o solicitado no edital de concurso público, com apresentação de atestado médico constando que o candidato está apto para a realização dos testes físicos;
- III – investigação de conduta:
 - a) certidões negativas;
 - b) investigação social.
- IV - exame médico funcional para o exercício do cargo em caráter eliminatório:
 - a) toxicológico;
 - b) ergométrico.

V – avaliação psicológica de caráter eliminatório;

VI - curso de formação profissional de Guarda Municipal, condicionado ao ingresso na carreira a sua conclusão com êxito, de acordo com a matriz curricular nacional para Guardas Municipais, para formação em segurança pública, em caráter eliminatório.

SEÇÃO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 8º O estágio probatório corresponde ao período de 03 (três) anos que se seguem ao ingresso do servidor no cargo de Guarda Municipal, sendo que o servidor para ser aprovado deverá obter no mínimo nota 7,0 (sete) na avaliação de desempenho, própria desta Guarda Municipal, conforme ficha de avaliação constante do Anexo II desta Lei Complementar, a qual será efetuada semestralmente durante o período de estágio probatório.

§ 1º Antes de adquirida a estabilidade e como condição para tanto, o servidor deverá submeter-se a exame médico pericial a fim de avaliar suas condições de saúde para efetivação no cargo, inclusive com a possibilidade de solicitação de exames complementares.

§ 2º Depois de confirmado no cargo, mediante aprovação no estágio probatório e sem qualquer punição funcional, fica assegurada sua participação no curso para evolução funcional hierárquica constante no art. 21 e seguintes da presente Lei Complementar.

Art. 9º Para fins de confirmação no cargo, além dos fatores a que alude o § 2º do artigo 6º desta Lei Complementar será acrescido, exclusivamente para avaliação do Guarda Municipal, os seguintes fatores:

I – disciplina;

II – conduta moral e profissional que se revele compatível com suas atribuições;

III – não cometimento de irregularidade administrativa grave, conforme dispõe tanto o Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande, bem como a Lei Complementar n. 52/2012;

IV – não ter praticado ato ilícito penal doloso relacionado, ou não, com suas atribuições.

CAPITULO III
DA CARREIRA

SEÇÃO I
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 10 O desenvolvimento do cargo de carreira do Guarda Municipal dar-se-á por meio dos níveis subsequentes, ao padrão de vencimento inicial da carreira, ou seja, nível I daquele constante do Anexo I desta Lei Complementar.

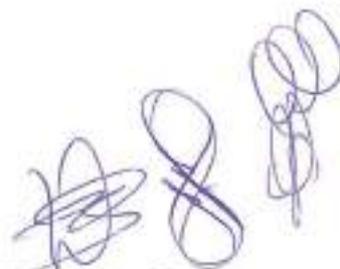
SEÇÃO II
DAS FORMAS DE CRESCIMENTO NOS NÍVEIS DE VENCIMENTO

Art. 11 Crescimento por Aperfeiçoamento é a passagem do servidor estável, integrante da Guarda Municipal, de seu nível de vencimento para outro imediatamente superior, limitado a 30 (trinta) níveis, observados os seguintes requisitos:

- a) estar em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, no interstício fixado nesta Lei Complementar;
- b) não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, exceto nos casos descritos no § 1º deste artigo, no interstício;
- c) não ter apresentado 02 (duas) ou mais faltas injustificadas, alternadas ou não, ao serviço no interstício;
- d) não ter sofrido penalidade disciplinar de repreensão e/ou de suspensão no interstício;
- e) ter obtido, no mínimo 80% (oitenta por cento) dos pontos na avaliação de desempenho;
- f) a participação em cursos de áreas afins ao cargo que ocupa ou relativos ao conhecimento, habilidade, e atitudes no desempenho das atividades, com carga horária de no mínimo 40 (quarenta) horas.

§ 1º Durante o interstício, as situações dispostas nas alíneas "a" e "b" do "caput" deste artigo não serão consideradas quando ocorrerem por força de:

- a) designação para exercício de função gratificada;
- b) nomeação de cargo em comissão do Município;



- c) exercício de mandato classista, político ou mandato eletivo em órgãos e entidades da Administração;
- d) licença maternidade, adoção e paternidade;
- e) licença para tratamento de saúde de família de até 15 (quinze) dias ininterrupta ou não;
- f) licença para tratamento de saúde até 30 (trinta) dias - ininterrupta ou não, exceto se decorrente de acidente de serviço;
- g) férias e licença prêmio ou outra que venha a substituí-la;
- h) concessões previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fazenda Rio Grande (doação de sangue, afastamento previsto em lei para concorrer a mandato eletivo dos entes federativos, alistamento eleitoral, falecimento, casamento, nascimento de filho e licença para júri).

§ 2º As horas de curso a que se refere a alínea "f" do "caput" deste artigo deverão ser executadas no interstício referente ao crescimento.

§ 3º Os servidores que participarem de cursos realizados pela Administração Municipal, poderão, após certificação, averbá-los para fins de crescimento.

§ 4º Aos servidores que, convocados pela Administração Municipal, ministrarem cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento para outros servidores ou empregados públicos municipais de Fazenda Rio Grande, Paraná, ou ainda, para a comunidade local, fica assegurado o direito de averbar a carga horária ministrada, para fins de crescimento, desde que devidamente comprovado.

§ 5º Por meio de Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal se estabelecerão as formas de convocação, registro e certificação dos cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento.

§ 6º Os cursos de formação e/ou atualização e/ou aperfeiçoamento realizados deverão ser obrigatoriamente relacionados ao cargo efetivo ou relativos ao conhecimento, habilidade, atribuições e atitudes no desempenho das atividades.

Art. 12 O acréscimo pecuniário decorrente do Crescimento por Aperfeiçoamento será o constante no Anexo I desta Lei Complementar.

I - as datas-corte para a edição dos editais de chamamento/convocação serão os dias 28 de fevereiro, 30 de junho e 31 de outubro, e os efeitos financeiros a partir do mês subsequente ao da publicação da homologação, que deverá ocorrer no prazo máximo de 03 (três) meses após as respectivas datas.

II – o servidor que não alcançar e preencher os requisitos mínimos previstos para o crescimento por aperfeiçoamento quando chamado/convocado pelo edital de convocação perderá o direito ao crescimento do interstício;

III – cabe recurso à comissão de avaliação quanto aos editais de chamamento/convocação e de divulgação de resultados, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, desde que devidamente fundamentado;

IV – não cabe recurso quanto ao edital de homologação no tocante ao resultado, apenas para regularização formal gerando efeitos retroativos.

Art. 13 Crescimento por Bom Desempenho é a passagem automática do servidor estável em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido, e exercendo as atribuições do seu cargo, para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, integrante da Guarda Municipal, de seu nível de vencimento para 05 (cinco) níveis imediatamente superiores, a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício no Município, contados estes a partir do êxito no estágio probatório, limitado a 20 (vinte) níveis, desde que tenha obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em 05 (cinco) exercícios anteriores.

§ 1º Para o Crescimento por Bom Desempenho os 05 (cinco) exercícios anteriores poderão ser interpolados ou não.

§ 2º O acréscimo pecuniário decorrente deste Crescimento por Bom Desempenho, será o constante no Anexo I desta Lei Complementar.

Art. 14 Ainda serão considerados como de efetivo exercício, para efeito de crescimento, durante o interstício, os afastamentos determinados no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande.

Art. 15 O período aquisitivo/interstício para obtenção do Crescimento por Aperfeiçoamento será contado a partir da data de publicação da presente Lei Complementar.

Parágrafo único. O período aquisitivo/interstício para obtenção do Crescimento por Bom Desempenho, será contado a partir da data do término do estágio probatório com êxito, ressalvada a hipótese prevista nas disposições transitórias desta Lei Complementar.

Art. 16 Crescimento por Escolaridade da Guarda Municipal é a passagem automática do servidor estável em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante da Guarda Municipal, de seu nível de vencimento para níveis superiores, a cada

02 (dois) anos de efetivo exercício, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

- I - curso pós-médio – aumento de 10 (dez) níveis, limitado a 01 (um);
- II - curso de nível técnico – aumento de 10 (dez) níveis, limitado a 01 (um);
- III - graduação – aumento de 20 (vinte) níveis;
- IV - pós-graduação – aumento de 10 (dez) níveis.

Parágrafo único. Como requisito para o primeiro crescimento previsto neste artigo o servidor deverá somente ter logrado êxito no Estágio Probatório, sendo que para os demais crescimentos deverá ser respeitado o interstício mínimo de 02 (dois) em conformidade com as demais disposições desta Lei Complementar, bem como deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em dois exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 17 Crescimento por Escolaridade Especial é a passagem automática do servidor estável em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, integrante da Guarda Municipal, de seu nível de vencimento para níveis superiores, após 10 (dez) anos contados da data da posse, limitado a 50 (cinquenta) níveis, nas seguintes proporções:

- I - mestrado – aumento de 50 (cinquenta) níveis;
- II - doutorado – aumento de 50 (cinquenta) níveis;
- III - pós-doutorado – aumento de 50 (cinquenta) níveis.

Parágrafo único. Como requisito para este Crescimento o servidor deverá ter obtido êxito no Crescimento por Aperfeiçoamento em 02 (dois) exercícios anteriores, interpolados ou não.

Art. 18 O Crescimento por Escolaridade do Grupo da Guarda Municipal poderá ter sua primeira solicitação a partir do mês da publicação da aprovação do servidor no estágio probatório e os próximos períodos a cada 02 (dois) anos contados do interstício anterior.

§ 1º Caso o servidor não tenha seu pedido de Crescimento por Escolaridade deferido por falta de cumprimento de requisito, a contagem de prazo para apresentação de novo título não se iniciará, ficando aberto para quando o servidor possua todos os requisitos para o crescimento anterior.



§ 2º O início do período para protocolo dos títulos será de 30 (trinta) dias antes do vencimento do período de 02 (dois) anos, tendo o Poder Executivo o prazo máximo de 03 (três) meses para a análise da documentação e publicação do resultado.

Art. 19 Os acréscimos pecuniários decorrentes do Crescimento por Escolaridade do Grupo da Guarda Municipal e por Escolaridade Especial, deverão ser requeridos através de protocolo, acompanhado do certificado ou diploma de conclusão do curso a Comissão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - CPCCR – instituída pela Lei Complementar n. 92/2014, para análise, homologação e enquadramento conforme o contido no Anexo I desta Lei Complementar, cujos efeitos financeiros serão devidos no mês subsequente à publicação da homologação do resultado no Diário Oficial do Município.

Parágrafo único. O servidor estável poderá acessar o Crescimento por Escolaridade Grupo da Guarda Municipal e por Escolaridade Especial durante o exercício de cargo em comissão no serviço público municipal, bem como, nas hipóteses dos afastamentos e das licenças previstas nesta Lei Complementar ou no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande.

SEÇÃO III **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 20 A Avaliação de Desempenho para fins do Crescimento por Aperfeiçoamento será realizada anualmente, sendo a constante do Anexo II desta Lei Complementar.

§ 1º O servidor perderá o direito a Avaliação de Desempenho se permanecer afastado do exercício do cargo efetivo, durante a periodicidade da avaliação, por período superior a 03 (três) meses interpolados ou não, exceto no exercício do cargo em comissão, função gratificada ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo.

§ 2º Se a Administração Pública não proporcionar a realização da Avaliação de Desempenho aos servidores, esta será considerada positiva, com conceito máximo, naquele ano, devendo ser apurada responsabilidade por omissão.

§ 3º O servidor que na época da avaliação de desempenho estiver exercendo cargo comissionado ou função gratificada deverá ser avaliado no desempenho do cargo comissionado ou da função gratificada.

§ 4º O servidor cedido para outro órgão da municipalidade, terá sua avaliação encaminhada ao órgão em que estiver desenvolvendo suas atividades para preenchimento.



§ 5º O servidor cedido para outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, terá sua avaliação encaminhada ao ente/órgão em que estiver desenvolvendo suas atividades para preenchimento.

CAPÍTULO IV DA CARREIRA HIERÁRQUICA

SEÇÃO I DA EVOLUÇÃO VERTICAL

Art. 21 Fica instituída a Carreira Hierárquica da Guarda Municipal constituída pelo cargo de Guarda Municipal, de crescente hierarquia:

- I – Guarda Municipal, sigla GM;
- II – Guarda Municipal 2ª Classe – sigla GM2C;
- III – Guarda Municipal 1ª Classe – sigla GM1C;
- IV – Supervisor da Guarda Municipal – sigla SGM;
- V – Inspetor da Guarda Municipal – sigla IGM.

§ 1º Fixa-se o número máximo de vagas que poderá ser aberto para cada nível hierárquico na seguinte proporção em relação ao número total de cargos ocupados na carreira:

- I – Guarda Municipal, 100%;
- II – Guarda Municipal 2ª Classe – 27%;
- III – Guarda Municipal 1ª Classe – 15%;
- IV – Supervisor da Guarda Municipal – 9%;
- V – Inspetor da Guarda Municipal – 6%.

§ 2º Caso a aplicação do percentual nos incisos do parágrafo anterior resulte em número não inteiro, o arredondamento, para mais ou para menos, até o número inteiro anterior ou posterior, ficará a critério do Secretário Municipal de Defesa Social, que definirá o número de vagas a serem abertas para o nível em questão de acordo com a necessidade de composição das equipes da guarda.



SEÇÃO II
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA HIERÁRQUICA

Art. 22 O desenvolvimento do cargo na Carreira Hierárquica da Guarda Municipal dar-se-á por meio dos níveis subsequentes, ao padrão de vencimento da carreira, constantes do Anexo I desta Lei Complementar.

- I – Guarda Municipal 2ª Classe – aumento de 20 (vinte) níveis;
- II – Guarda Municipal 1ª Classe – aumento de 20 (vinte) níveis;
- III – Supervisor da Guarda Municipal – aumento de 25 (vinte e cinco) níveis;
- VI – Inspetor da Guarda Municipal – aumento de 25 (vinte e cinco) níveis.

Art. 23 Poderão participar do procedimento de Crescimento Hierárquico os servidores ativos, após êxito no estágio probatório, desde que preenchidas cumulativamente as seguintes condições:

- I – ser estável;
- II – estar em efetivo exercício na Administração Direta, Indireta ou cedido para outro órgão da municipalidade, outro Município, Estado ou União, e exercendo as atribuições do seu cargo efetivo, uniformizado nos 03 (três) últimos interstícios;
- III – não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, exceto nos casos descritos no parágrafo único deste artigo, nos 03 (três) últimos interstícios;
- IV – não ter apresentado mais de 03 (três) faltas injustificadas, alternadas ou não ao serviço nos 03 (três) últimos interstícios;
- V – não ter sofrido 02 (duas) advertências ou 01 (uma) repreensão ou suspensão disciplinar nos 03 (três) últimos interstícios;
- VI – ter obtido no mínimo, média de 80% (oitenta por cento) dos pontos nas avaliações de desempenho.

Parágrafo único. Durante os 03 (três) últimos interstícios, as situações dispostas nos incisos II e III deste artigo não serão consideradas quando ocorrerem por força de:

- a) designação para o exercício de função Gratificada dentro da GM, uniformizado;

- b) nomeação de cargo em comissão do Município, uniformizado;
- c) exercício de mandato classista, político ou mandato eletivo em órgãos e entidades da Administração;
- d) Licença Maternidade, Adoção e Paternidade;
- e) Licença para tratamento de saúde de pessoas da família, com remuneração;
- f) Licença para tratamento de saúde até 06 (seis) meses, ininterrupta ou não se decorrente de acidente de serviço;
- g) férias e Licença Prêmio;
- h) concessões previstas no Estatuto dos Servidores Públicos de Fazenda Rio Grande (doação de sangue, afastamento previsto em lei para concorrer a mandato eletivo dos entes federativos, alistamento eleitoral, falecimento, casamento, nascimento de filho e licença para júri).

Art. 24 As Avaliações de Desempenho dos Guardas Municipais estáveis ocorrerão anualmente, através de ficha de avaliação do Anexo II, que observará os seguintes critérios:

- I - produtividade do trabalho;
- II - presteza;
- III - capacidade de trabalho em equipe;
- IV - assiduidade e pontualidade – comprometimento;
- V - qualidade no trabalho;
- VI - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço.

SEÇÃO III **DO CRESCIMENTO HIERÁRQUICO**

Art. 25 O Crescimento Hierárquico consiste na passagem de níveis conforme disposto no artigo 22 desta Lei Complementar por formação obedecendo aos critérios da evolução hierárquica da Guarda Municipal.

Art. 26 Os procedimentos de Crescimento Hierárquico serão realizados de acordo com os prazos desta Lei Complementar.

SEÇÃO IV
DA EVOLUÇÃO HIERÁRQUICA

Art. 27 Ao Guarda Municipal, titular de cargo de provimento efetivo, será assegurada a evolução funcional, mediante curso interno de formação, sempre que o servidor tiver obtido o interstício de tempo, bem como cumprir os demais requisitos previstos nesta Lei Complementar, observada ainda a disponibilidade financeira.

Art. 28 Dar-se-á o acesso aos níveis, conforme disposto no artigo 22 desta Lei Complementar:

I - havendo vagas disponíveis e disponibilidade financeira;

II – aprovação em curso interno de formação;

III - mediante inscrição e aprovação em curso interno de formação, organizado e realizado pela Secretaria Municipal de Defesa Social e pelo Comandante da Guarda Municipal;

IV – acerto de 70% (setenta por cento) das questões de cada matéria da prova escrita e/ou objetiva;

V – ter no mínimo nota 8,0 (oito) na avaliação de desempenho nos respectivos interstícios.

Art. 29 A Secretaria Municipal de Administração auxiliará no acompanhamento, programação e controle de processo da evolução funcional.

Art. 30 No caso de empate entre os participantes terá a preferência o qual apresentar:

I – maior tempo no emprego ou cargo;

II – melhor comportamento;

III – maior idade;

IV – maior nível de escolaridade;

V – for casado ou comprovadamente em união estável;

VI – maior número de filhos dependentes.

**SEÇÃO V
DOS REQUISITOS PARA O ACESSO**

Art. 31 Dar-se-á o acesso a Guarda Municipal 2ª Classe mediante a presença dos seguintes requisitos:

- I - efetivo exercício no nível de Guarda Municipal por um período de 03 (três) anos;
- II - enquadramento nas definições de bom comportamento, conforme normas estabelecidas no Regimento Disciplinar Interno da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande;
- III - porte de Carteira Nacional de Habilitação, a qual deverá estar em condição regular;
- IV - aprovação no curso interno de formação para acesso à classe;
- V - ter sido aprovado no estágio probatório;
- VI - não possuir 03 (três) ou mais faltas injustificadas nos últimos 03 (três) interstícios;
- VII - não ter sofrido 02 (duas) advertências ou 01 (uma) repreensão ou suspensão disciplinar nos últimos 03 (três) interstícios.

Art. 32 Estará habilitado para a inscrição no curso de acesso à Guarda Municipal de 1ª Classe aquele que:

- I - completar efetivo exercício no nível de GM 2ª Classe por um período de 02 (dois) anos;
- II - enquadrar-se nas definições de bom comportamento conforme normas estabelecidas no Regimento Disciplinar Interno da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande;
- III - porte de Carteira Nacional de Habilitação, a qual deverá estar em condição regular;
- IV - aprovação no curso interno de formação para acesso à classe;
- V - não possuir 03 (três) ou mais faltas injustificadas nos últimos 02 (dois) interstícios.
- VI - não ter sofrido 02 (duas) advertências ou 01 (uma) repreensão ou suspensão disciplinar nos últimos 02 (dois) interstícios.



Art. 33 Estará habilitado para a inscrição no curso de acesso a Supervisor da Guarda Municipal aquele que:

I - completar efetivo exercício no nível de GM 1ª Classe por um período de 02 (dois) anos;

II - enquadrar-se nas definições de bom comportamento conforme normas estabelecidas no Regimento Disciplinar Interno da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande;

III – porte de Carteira Nacional de Habilitação, a qual deverá estar em condição regular;

IV – aprovação no curso interno de formação para acesso à classe;

V – não possuir 03 (três) ou mais faltas injustificadas nos últimos 02 (dois) interstícios;

VI – não ter sofrido 02 (duas) advertências ou 01 (uma) repreensão ou suspensão disciplinar nos últimos 02 (dois) interstícios.

Art. 34 Estará habilitado para a inscrição no curso de acesso a Inspetor da Guarda Municipal aquele que:

I - completar efetivo exercício no nível de Supervisor da Guarda Municipal por um período de 03 (três) anos;

II - enquadrar-se nas definições de bom comportamento conforme normas estabelecidas no Regimento Disciplinar Interno da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande;

III – porte de Carteira Nacional de Habilitação, a qual deverá estar em condição regular;

IV - possuir diploma ou certificado de conclusão de ensino superior aprovado pelo MEC;

V – aprovação no curso interno de formação para acesso à classe;

VI – não possuir 03 (três) ou mais faltas injustificadas nos últimos 03 (três) interstícios;

VII – não ter sofrido 02 (duas) advertências, ou 01 (uma) repreensão, ou suspensão disciplinar nos últimos 03 (três) interstícios.

Art. 35 O Guarda Municipal no desempenho de funções estritamente burocráticas, ou afastado por motivo de Licença sem Vencimentos, Licença para Tratamento de Saúde, ou por mais de 06 (seis) meses, com exceção dos casos de enfermidade decorrente do serviço, somente poderá inscrever-se nos cursos internos de formação para acesso contidos nos artigos 31, 32 e 33, dispostos nesta Lei Complementar, após arregimentação (retorno às atividades principais do GM) pelo prazo mínimo de 02 (dois) interstícios e para o caso contido no artigo 34 após arregimentação pelo prazo mínimo de 03 (três) interstícios.

§ 1º Os acessos dar-se-ão de acordo com a disponibilidade de vagas pré-estabelecidas em Lei Complementar específica, bem como de acordo com a viabilidade financeira.

§ 2º Concorrerão aos acessos todos os candidatos aprovados nos respectivos cursos internos de formação e ascenderão ao novo nível os primeiros colocados, determinando-se a classificação pela média resultante da valoração do curso interno de formação e da Avaliação de Desempenho, conforme Ficha de Avaliação constante do Anexo II desta Lei Complementar.

§ 3º São critérios de valoração para a soma na nota final, os seguintes títulos:

I – curso de graduação e pós-graduação, com a seguinte pontuação:

- a) curso superior presencial: 01 (um) ponto;
- b) curso superior semipresencial: 0,8 (zero vírgula oito) ponto;
- c) curso de pós-graduação presencial: 01 (um) ponto;
- d) curso de pós-graduação semipresencial: 0,80 (zero vírgula oito) ponto;
- e) curso de Doutorado: 02 (dois) pontos;
- f) curso de Mestrado: 02 (dois) pontos.

II – cursos de aperfeiçoamento indicados pelo Secretário Municipal de Defesa Social e/ou Diretor Comandante da Guarda Municipal: 0,05 (zero vírgula zero cinco) pontos.

§ 4º São critérios de valoração negativa para a diminuição na nota final do curso de ascensão:

- a) falta injustificada: 0,4 (zero vírgula quatro) pontos por cada falta;

b) atestado médico: 0,05 (zero virgula zero cinco) por cada dia de afastamento, salvo as situações constantes nas alíneas "d", "e" e "f" do parágrafo único do artigo 23 desta Lei Complementar.

§ 5º A Avaliação de Desempenho é atribuição funcional do Secretário Municipal de Defesa Social e/ou Diretor Comandante.

Art. 36 Nos casos de vacância de níveis previstos no artigo 22 desta Lei Complementar, em que não haja candidato apto para o acesso, o Secretário Municipal de Defesa Social e o Diretor Comandante da Guarda Municipal poderão realizar abertura de novo curso de formação específica para acesso, observados os demais requisitos previstos nesta Lei Complementar.

Art. 37 O Diretor Comandante da Guarda Municipal publicará em Boletim Interno, a relação dos Guardas Municipais que terão direito à inscrição aos cursos de evolução hierárquica.

Art. 38 Todos os resultados dos cursos de evolução hierárquica serão publicados no órgão oficial de divulgação do Município e transcritos em Boletim Interno para ciência do público interno, cabendo recurso no prazo de 10 (dez) dias.

Art. 39 Decorridos 30 (trinta) dias do final do curso de evolução hierárquica fica obrigatoriamente a Administração, a responsabilidade pela homologação do resultado de nomeação dos candidatos aprovados, conforme artigo 21 desta Lei Complementar, respeitados os demais dispositivos deste diploma legal.

responsável pela homologação do resultado, podendo nomear os candidatos aprovados, desde que haja viabilidade financeira.

Art. 40 Não havendo a viabilidade financeira tratada no artigo anterior, esta será reavaliada no quadrimestre seguinte e assim sucessivamente caso persista a indisponibilidade financeira.

CAPÍTULO V **DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

Art. 41 Ficam criadas as seguintes Funções Gratificadas de Chefia dentro da Guarda Municipal:

I – Comandante - 01 (uma) vaga;

II – Subcomandante - 01 (uma) vaga.

§ 1º O Comandante da GM será escolhido pelo Prefeito e/ou Secretário Municipal de Defesa Social dentre os Inspetores da Guarda Municipal, podendo, na falta destes, serem nomeados na seguinte ordem:

I - Supervisores da Guarda Municipal;

II - GM 1ª Classe.

§ 2º O Subcomandante da GM será escolhido pelo Prefeito e/ou Secretário Municipal de Defesa Social dentre os Inspetores da Guarda Municipal, podendo, na falta destes, serem nomeados na seguinte ordem:

I - Supervisores da Guarda Municipal;

II - GM 1ª Classe.

§ 3º As demais funções gratificadas de chefia serão escolhidas pelo Comandante da Guarda Municipal em comum acordo com seus superiores e de acordo com a necessidade da Instituição.

§ 4º As gratificações de função que trata o "caput" deste artigo será temporária e acessória, não se incorporando aos vencimentos em nenhuma hipótese.

§ 5º As gratificações de função que trata o "caput" deste artigo ficam estipuladas em 100 % (cem por cento) e 80 % (oitenta por cento) respectivamente.

CAPÍTULO VI **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 42 O horário de trabalho do Guarda Municipal será fixado pelo Comandante Geral, de acordo com a natureza e necessidade do serviço, sujeito a escalas de revezamento de plantões.

Parágrafo único. Em caso de necessidade do serviço, a jornada poderá ser alterada para 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, 12 (doze) por 24 (vinte e quatro) horas 12 (doze) por 48 (quarenta e oito) horas e 24 (vinte e quatro) por 72 (setenta e duas) horas ou em função das peculiaridades da designação, observada o disposto no § 1º do artigo 6º desta Lei Complementar.

CAPÍTULO VII **DO REGIME DE TRABALHO DA GUARDA MUNICIPAL**

Art. 43 Fica criado o Regime Especial de Trabalho da Guarda Municipal - RETGM, caracterizado pelo cumprimento de horário e local de trabalho variável, prestação de serviços em finais de semanas, feriados, plantões noturnos, assim como, trabalho perigoso, insalubre ou penoso.

Art. 44 Para o exercício do Regime Especial de Trabalho da Guarda Municipal - RETGM será concedido um Adicional sobre os vencimentos do cargo efetivo, de forma não cumulativa, nos seguintes percentuais:

- I - 10% (dez por cento), a partir de março de 2013;
- II - 20% (vinte por cento) para o exercício de 2014;
- III - 30% (trinta por cento) para o exercício de 2015;
- IV - 40% (quarenta por cento) para o exercício de 2016, bem como para os exercícios subsequentes.

§ 1º O Adicional de que trata este artigo tem natureza permanente, não sendo base, entretanto, para a contribuição previdenciária, podendo ser cumulado com qualquer outra vantagem decorrente de jornada ou regime especial de trabalho.

§ 2º O Adicional de que trata este artigo é devido ao Guarda Municipal que desempenhar suas funções e esteja regularmente capacitado para a função e enquadrado nos itens abaixo:

- I - designação de função gratificada, ou comissionada, uniformizado;
- II - licença maternidade, adoção e paternidade;
- III - licença para tratamento de saúde de até 06 (seis) meses ininterrupta ou não, se decorrente de acidente de serviço;
- IV - férias e licença prêmio.

§ 3º Não terá direito ao recebimento do Adicional de que trata este artigo, o Guarda Municipal que estiver em readaptação ou remanejado de função a pedido.

CAPÍTULO VII

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 45 Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Guarda Municipal terão o vencimento equiparado ao nível correspondente do Anexo I desta Lei Complementar, até que surtam todos os efeitos financeiros e sejam enquadrados conforme as regras de transição desta Lei Complementar.

Art. 46 Fica garantido ao servidor regido por esta Lei Complementar, além do enquadramento, a revisão geral anual da remuneração e subsídios, previsto em Lei específica, sendo que esta revisão incorporará automaticamente aos valores constantes dos níveis do Anexo I da presente Lei Complementar.

Art. 47 O ato de equiparação dos atuais Guardas Municipais ao nível correspondente do Anexo I desta Lei Complementar, será expedido pelo Poder Executivo, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei Complementar.

Art. 48 As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma do artigo 45 deste Capítulo, serão devidas no mês subsequente a publicação da homologação do novo enquadramento de que trata o mesmo artigo desta Lei Complementar.

Art. 49 O servidor poderá requerer à CPCCR a revisão do enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, mediante petição fundamentada.

§ 1º A Comissão terá o prazo de 15 (quinze) dias para emissão de parecer, e após conferir ciência ao servidor.

§ 2º O servidor será notificado da decisão e poderá pedir, fundamentadamente, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a reconsideração da decisão à CPCCR, que terá 15 (quinze) dias para nova decisão.

§ 3º Da decisão sobre o pedido de reconsideração, o servidor será novamente notificado e poderá, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, recorrer, de forma fundamentada, ao Secretário Municipal de Administração, a quem caberá decisão definitiva, em 30 (trinta) dias.

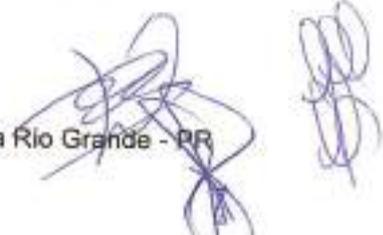
§ 4º Em caso de provimento do pedido de revisão, os efeitos da decisão serão retroativos à data de início de vigência do enquadramento.

CAPITULO IX

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 50 Poderão inscrever-se mediante requerimento ao Comando da Guarda Municipal, para os cursos internos de formação, os Guardas Municipais que tiverem adquirido os seguintes interstícios de tempo para o progresso na carreira:

- I – de GM para GM de 2ª Classe – 03 (três) anos;
- II – de GM de 2ª Classe para GM de 1ª Classe – 02 (dois) anos;
- III – de GM de 1ª Classe para Supervisor – 02 (dois) anos;
- IV – de Supervisor para Inspetor da Guarda Municipal – 03 (três) anos.



Parágrafo único. O prazo de validade do curso interno de formação específica para acesso a novo nível hierárquico previstos nos incisos I, II e III será de 02 (dois) anos e para o caso previsto no inciso IV será de 03 (três) anos.

Art. 51 Ficam os Guardas Municipais atualmente integrantes da 2ª Classe - GM2C automaticamente enquadrados como integrantes da 1ª Classe - GM1C para os efeitos dessa Lei Complementar.

Art. 52 Ficam os Guardas Municipais atualmente integrantes da 1ª Classe - GM1C automaticamente enquadrados como integrantes da 2ª Classe - GM2C para os efeitos dessa Lei Complementar.

Art. 53 Os crescimentos previstos nos artigos 16, 17, 31, 32, 33 e 34, todos desta Lei Complementar, só poderão ser solicitados pelo servidor, 01 (um) crescimento por vez, respeitando os prazos previstos nos referidos artigos.

Art. 54 O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários ao cumprimento desta Lei Complementar, auxiliado, no que couber, pelos Secretários Municipais, no prazo de até 30 (trinta) dias, contado de sua publicação.

Art. 55 As despesas decorrentes da implantação desta Lei Complementar correrão à conta de dotações próprias do orçamento do Município.

Art. 56 Os crescimentos de níveis previstos nesta Lei Complementar, serão submetidos previamente à disponibilidade orçamentária e financeira, mediante inclusão na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual, respeitados os limites com gastos de pessoal estabelecidos pela Lei Complementar nº 101/2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 57 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de março de 2015, devendo os enquadramentos dos servidores serem realizados da seguinte forma e nas seguintes datas:

§ 1º Na data de publicação da presente Lei Complementar:

I - cumprimento do disposto no art. 45 desta Lei Complementar, devendo para isto ser verificado vencimento básico da carreira acrescido dos respectivos percentuais relativos à Evolução Funcional e Crescimentos Horizontais de cada servidor, a que alude a Lei Complementar n.º 22, de 20 de dezembro de 2007;

II - início do período aquisitivo/interstício para o Crescimento por Aperfeiçoamento para todos os Guardas Municipais, sendo que para os servidores já ocupantes de cargos, até que realizados os demais procedimentos constantes deste artigo, os níveis de Crescimento por

Aperfeiçoamento serão convertidos em 1% (um por cento) para cada nível, realizado a respectiva correspondência nos termos do inciso anterior;

III - início da contagem de prazo para os Crescimentos por Escolaridade da Guarda Municipal, para os servidores ativos da Guarda Municipal.

§ 2º No mês de março de 2015, para os servidores ocupantes dos cargos de Guarda Municipal:

I - será verificado o vencimento básico da carreira, enquadrando o servidor no seu respectivo nível inicial constante do Anexo I desta Lei Complementar;

II - analisados os percentuais de Evolução Funcional em conformidade com inciso I do parágrafo anterior, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada 01% (um por cento) e automaticamente acrescidos ao nível obtido no inciso anterior;

III - ao resultado obtido no inciso anterior serão somados mais 20 (vinte) níveis para o servidor já enquadrado na Carreira Hierárquica como GM 2ª Classe e mais 40 (quarenta) níveis para o servidor já enquadrado na Carreira Hierárquica como GM 1ª Classe;

IV - analisado os anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, os mesmos serão convertidos em 01 (um) nível para cada ano de serviço e automaticamente acrescidos ao nível obtido na somatória dos incisos anteriores;

V - possibilidade de apresentação de títulos para o Crescimento por Escolaridade.

§ 3º O Crescimento por Bom Desempenho será calculado analisando-se os anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, sendo que a cada 05 (cinco) anos completos, contados a partir da data de admissão no Município de Fazenda Rio Grande para os servidores nomeados até a data de publicação da presente Lei Complementar, serão acrescidos 05 (cinco) níveis ao nível obtido na somatória dos incisos I, II, III e IV do § 2º, após 01 (um) ano da publicação da presente Lei Complementar.

§ 4º Eventual saldo remanescente de anos de tempo de serviço do servidor no serviço público no Município de Fazenda Rio Grande, após o procedimento do parágrafo anterior, será utilizado para fins de complemento do período previsto no art. 13 desta Lei Complementar.

Art. 58 O diploma ou certificado só poderá ser utilizado uma vez para fins de qualquer dos crescimentos previstos nesta Lei Complementar.

Art. 59 Sempre que necessário poderá ser ampliada a tabela constante do Anexo I desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Nos casos de enquadramento desta Lei Complementar quando o vencimento do servidor não corresponder ao valor exato de nível constante do Anexo I, será considerado um nível imediatamente superior ao respectivo valor do vencimento.

Art. 60 Para todos os fins de crescimento e nivelção deverá ser aplicada a soma aritmética do nível em que o servidor estiver enquadrado aos níveis dispostos nos crescimentos previstos nesta Lei Complementar.

Art. 61 Independente do número de níveis criados por esta Lei Complementar, será aplicado à remuneração dos servidores o teto remuneratório estabelecido pelo artigo 37, XI, da Constituição Federal.

Art. 62 Em todos os casos de Crescimentos previstos nesta Lei Complementar, a aplicação dos mesmos e seus efeitos financeiros dependerão de prévia disponibilidade orçamentária de margem no limite de gastos com pessoal.

Art. 63 Caso a disponibilidade orçamentária de margem de gastos com pessoal atinja o seu limite, não haverá o efeito financeiro dos Crescimentos previstos nesta Lei Complementar, os quais somente ocorrerão após nova análise de disponibilidade orçamentária da margem de gastos com pessoal a ser realizada no quadrimestre seguinte e assim sucessivamente.

Art. 64 As disposições constantes do artigo 42 e seu parágrafo único da presente Lei Complementar também podem ser aplicadas ao cargo de Agente de Trânsito.

Art. 65 Os efeitos financeiros respectivos às datas mencionadas no "caput" e no § 2º do artigo 57 desta Lei Complementar poderão ter seus efeitos antecipados para o mês de novembro de 2014, desde que haja prévia disponibilidade orçamentária de margem no limite de gastos com pessoal.

Art. 66 O Poder Executivo poderá regulamentar por meio de Decreto, no que couber, a presente Lei Complementar.

Art. 67 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar n. 22 de 20 de dezembro de 2007.

Fazenda Rio Grande, 05 de setembro de 2014.

Marcio Claudio Wozniack
Prefeito em Exercício

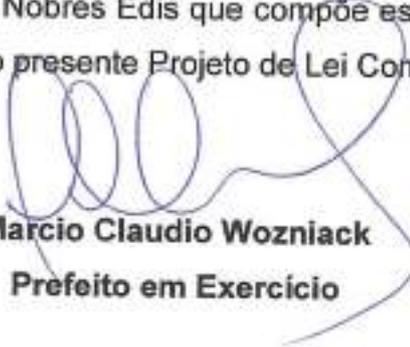
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 13/2014
DE 05 DE SETEMBRO DE 2014.

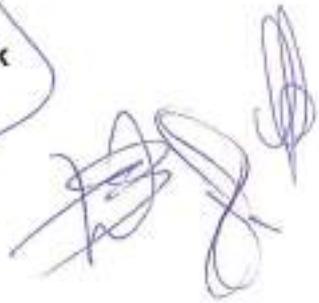
JUSTIFICATIVA

Trata o presente Projeto de Lei Complementar n. 13/2014, de 05 de setembro de 2014, sobre o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração para os servidores públicos ativos integrantes da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande, Paraná.

Justifica-se a presente proposta de Projeto de Lei Complementar a fim de adequar o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração para os ocupantes do cargo de Guarda Municipal, tomado por base os trabalhos da Comissão de Revisão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração da Guarda Municipal de Fazenda Rio Grande, valorizando esta categoria que é tão importante na guarda e segurança dos bens municipais, bem como em suas demais atribuições em favor dos munícipes de Fazenda Rio Grande.

Assim, solicito o apoio dos Nobres Edis que compõe essa Casa de Leis para a deliberação e aprovação do presente Projeto de Lei Complementar.


Marcio Claudio Wozniack
Prefeito em Exercício



**ANEXO I - NIVEIS DE CRESCIMENTO
TABELA ÚNICA DO PLANO DE CARREIRA**

Nível	1	2	3	4	5	6
Diferença		16,22	16,38	16,55	16,71	16,88
Vencimento	1.622,11	1.638,33	1.654,71	1.671,26	1.687,97	1.704,85
Nível	7	8	9	10	11	12
Diferença	17,05	17,22	17,39	17,57	17,74	17,92
Vencimento	1.721,90	1.739,12	1.756,51	1.774,08	1.791,82	1.809,74
Nível	13	14	15	16	17	18
Diferença	18,10	18,28	18,46	18,65	18,83	19,02
Vencimento	1.827,84	1.846,12	1.864,58	1.883,23	1.902,06	1.921,08
Nível	19	20	21	22	23	24
Diferença	19,21	19,40	19,60	19,79	19,99	20,19
Vencimento	1.940,29	1.959,69	1.979,29	1.999,08	2.019,07	2.039,26
Nível	25	26	27	28	29	30
Diferença	20,39	20,60	20,80	21,01	21,22	21,43
Vencimento	2.059,65	2.080,25	2.101,05	2.122,06	2.143,28	2.164,71
Nível	31	32	33	34	35	36
Diferença	21,65	21,86	22,08	22,30	22,53	22,75
Vencimento	2.186,36	2.208,22	2.230,30	2.252,60	2.275,13	2.297,88
Nível	37	38	39	40	41	42
Diferença	22,98	23,21	23,44	23,68	23,91	24,15
Vencimento	2.320,86	2.344,07	2.367,51	2.391,19	2.415,10	2.439,25
Nível	43	44	45	46	47	48
Diferença	24,39	24,64	24,88	25,13	25,38	25,64
Vencimento	2.463,64	2.488,28	2.513,16	2.538,29	2.563,67	2.589,31
Nível	49	50	51	52	53	54
Diferença	25,89	26,15	26,41	26,68	26,94	27,21
Vencimento	2.615,20	2.641,35	2.667,76	2.694,44	2.721,38	2.748,59
Nível	55	56	57	58	59	60
Diferença	27,49	27,76	28,04	28,32	28,60	28,89
Vencimento	2.776,08	2.803,84	2.831,88	2.860,20	2.888,80	2.917,69
Nível	61	62	63	64	65	66
Diferença	29,18	29,47	29,76	30,06	30,36	30,67
Vencimento	2.946,87	2.976,34	3.006,10	3.036,16	3.066,52	3.097,19
Nível	67	68	69	70	71	72

ANEXO I - NIVEIS DE CRESCIMENTO
TABELA ÚNICA DO PLANO DE CARREIRA

Diferença	30,97	31,28	31,59	31,91	32,23	32,55
Vencimento	3.128,16	3.159,44	3.191,03	3.222,94	3.255,17	3.287,72
Nível	73	74	75	76	77	78
Diferença	32,88	33,21	33,54	33,87	34,21	34,55
Vencimento	3.320,60	3.353,81	3.387,35	3.421,22	3.455,43	3.489,98
Nível	79	80	81	82	83	84
Diferença	34,90	35,25	35,60	35,96	36,32	36,68
Vencimento	3.524,88	3.560,13	3.595,73	3.631,69	3.668,01	3.704,69
Nível	85	86	87	88	89	90
Diferença	37,05	37,42	37,79	38,17	38,55	38,94
Vencimento	3.741,74	3.779,16	3.816,95	3.855,12	3.893,67	3.932,61
Nível	91	92	93	94	95	96
Diferença	39,33	39,72	40,12	40,52	40,92	41,33
Vencimento	3.971,94	4.011,66	4.051,78	4.092,30	4.133,22	4.174,55
Nível	97	98	99	100	101	102
Diferença	41,75	42,16	42,58	43,01	43,44	43,87
Vencimento	4.216,30	4.258,46	4.301,04	4.344,05	4.387,49	4.431,36
Nível	103	104	105	106	107	108
Diferença	44,31	44,76	45,20	45,66	46,11	46,57
Vencimento	4.475,67	4.520,43	4.565,63	4.611,29	4.657,40	4.703,97
Nível	109	110	111	112	113	114
Diferença	47,04	47,51	47,99	48,47	48,95	49,44
Vencimento	4.751,01	4.798,52	4.846,51	4.894,98	4.943,93	4.993,37
Nível	115	116	117	118	119	120
Diferença	49,93	50,43	50,94	51,45	51,96	52,48
Vencimento	5.043,30	5.093,73	5.144,67	5.196,12	5.248,08	5.300,56
Nível	121	122	123	124	125	126
Diferença	53,01	53,54	54,07	54,61	55,16	55,71
Vencimento	5.353,57	5.407,11	5.461,18	5.515,79	5.570,95	5.626,66
Nível	127	128	129	130	131	132
Diferença	56,27	56,83	57,40	57,97	58,55	59,14
Vencimento	5.682,93	5.739,76	5.797,16	5.855,13	5.913,68	5.972,82
Nível	133	134	135	136	137	138
Diferença	59,73	60,33	60,93	61,54	62,15	62,78
Vencimento	6.032,55	6.092,88	6.153,81	6.215,35	6.277,50	6.340,28

ANEXO I - NIVEIS DE CRESCIMENTO
TABELA ÚNICA DO PLANO DE CARREIRA

Nível	139	140	141	142	143	144
Diferença	63,40	64,04	64,68	65,32	65,98	66,64
Vencimento	6.403,68	6.467,72	6.532,40	6.597,72	6.663,70	6.730,34
Nível	145	146	147	148	149	150
Diferença	67,30	67,98	68,66	69,34	70,04	70,74
Vencimento	6.797,64	6.865,62	6.934,28	7.003,62	7.073,66	7.144,40
Nível	151	152	153	154	155	156
Diferença	71,44	72,16	72,88	73,61	74,34	75,09
Vencimento	7.215,84	7.288,00	7.360,88	7.434,49	7.508,83	7.583,92
Nível	157	158	159	160	161	162
Diferença	75,84	76,60	77,36	78,14	78,92	79,71
Vencimento	7.659,76	7.736,36	7.813,72	7.891,86	7.970,78	8.050,49
Nível	163	164	165	166	167	168
Diferença	80,50	81,31	82,12	82,94	83,77	84,61
Vencimento	8.130,99	8.212,30	8.294,42	8.377,36	8.461,13	8.545,74
Nível	169	170	171	172	173	174
Diferença	85,46	86,31	87,18	88,05	88,93	89,82
Vencimento	8.631,20	8.717,51	8.804,69	8.892,74	8.981,67	9.071,49
Nível	175	176	177	178	179	180
Diferença	90,71	91,62	92,54	93,46	94,40	95,34
Vencimento	9.162,20	9.253,82	9.346,36	9.439,82	9.534,22	9.629,56
Nível	181	182	183	184	185	186
Diferença	96,30	97,26	98,23	99,21	100,21	101,21
Vencimento	9.725,86	9.823,12	9.921,35	10.020,56	10.120,77	10.221,98
Nível	187	188	189	190	191	192
Diferença	102,22	103,24	104,27	105,32	106,37	107,43
Vencimento	10.324,20	10.427,44	10.531,71	10.637,03	10.743,40	10.850,83
Nível	193	194	195	196	197	198
Diferença	108,51	109,59	110,69	111,80	112,91	114,04
Vencimento	10.959,34	11.068,93	11.179,62	11.291,42	11.404,33	11.518,37
Nível	199	200	201	202	203	204
Diferença	115,18	116,34	117,50	118,67	119,86	121,06
Vencimento	11.633,55	11.749,89	11.867,39	11.986,06	12.105,92	12.226,98
Nível	205	206	207	208	209	210
Diferença	122,27	123,49	124,73	125,97	127,23	128,51
Vencimento	12.349,25	12.472,74	12.597,47	12.723,44	12.850,67	12.979,18

ANEXO I - NIVEIS DE CRESCIMENTO
TABELA ÚNICA DO PLANO DE CARREIRA

Nível	211	212	213	214	215	216
Diferença	129,79	131,09	132,40	133,72	135,06	136,41
Vencimento	13.108,97	13.240,06	13.372,46	13.506,18	13.641,24	13.777,65
Nível	217	218	219	220	221	222
Diferença	137,78	139,15	140,55	141,95	143,37	144,80
Vencimento	13.915,43	14.054,58	14.195,13	14.337,08	14.480,45	14.625,25
Nível	223	224	225	226	227	228
Diferença	146,25	147,72	149,19	150,68	152,19	153,71
Vencimento	14.771,50	14.919,22	15.068,41	15.219,09	15.371,28	15.524,99
Nível	229	230	231	232	233	234
Diferença	155,25	156,80	158,37	159,95	161,55	163,17
Vencimento	15.680,24	15.837,04	15.995,41	16.155,36	16.316,91	16.480,08
Nível	235	236	237	238	239	240
Diferença	164,80	166,45	168,11	169,79	171,49	173,21
Vencimento	16.644,88	16.811,33	16.979,44	17.149,23	17.320,72	17.493,93
Nível	241	242	243	244	245	246
Diferença	174,94	176,69	178,46	180,24	182,04	183,86
Vencimento	17.668,87	17.845,56	18.024,02	18.204,26	18.386,30	18.570,16
Nível	247	248	249	250	251	252
Diferença	185,70	187,56	189,43	191,33	193,24	195,17
Vencimento	18.755,86	18.943,42	19.132,85	19.324,18	19.517,42	19.712,59

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA GUARDAS
MUNICIPAIS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E ESTÁVEIS

OBJETIVO GERAL

A Avaliação Especial de Desempenho para Guardas Municipais em Estágio Probatório e Estáveis tem o propósito de aferir a aptidão do servidor, considerado os resultados obtidos pelo mesmo, face aos objetivos almejados pela Administração Municipal.

Critério de Avaliação	Itens	Valor máximo por Item	Valor unitário avaliado	Somatório da nota do valor unitário avaliado	Peso (multiplicar)	Valor final do critério (após multiplicado pelo peso)
I – Produtividade do Trabalho – Valor Intelectual	1 – Facilidade de apreensão	1,50		7,50	3X	22.50
	2 – Objetividade	1,50				
	3 – Desempenho no trabalho	1,50				
	4 – Espírito de observação	1,50				
	5 – Facilidade de expressão (oral e escrita)	1,50				
II – Presteza – Aptidão para a Chefia	1 – Capacidade de direção e controle	1,20		8,40	2X	16.80
	2 – Senso de responsabilidade	1,20				
	3 – Iniciativa	1,20				
	4 – Auto-confiança	1,20				



	5 – Tato	1,20				
	6 – Energia	1,20				
	7 – Estabilidade emocional	1,20				
III – Capacidade de Trabalho em Equipe	1 - Senso de organização	1,97		3,94	1X	3.94
	2 – Aptidão para o trabalho em grupo	1,97				
IV – Assiduidade e Pontualidade – Devotamento	1 – Sentimento do dever	1,54		7,70	3X	23.10
	2 – Acatamento e cumprimento de ordens.	1,54				
	3 – Tenacidade (vontade)	1,54				
	4 – Capacidade de trabalho	1,54				
	5 – Assiduidade e pontualidade	1,54				
V – Qualidade no Trabalho – Espírito Profissional – Resistência Física	1 – Entusiasmo profissional	1,08		9,72	3X	29.16
	2 – Lealdade	1,08				
	3 – Discrição	1,08				
	4 – Disciplina	1,08				
	5 – Apresentação	1,08				
	6 – Coragem	1,08				
	7 – Camaradagem	1,08				
	8 – Vigor físico	1,08				

	9 – Eficiência sob esforços Físicos intensos e prolongados	1,08				
VI – Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviços	1 – Cuidados com materiais e equipamentos	1,50		4,50	1X	4,50
	2 – Cuidados com o ambiente de trabalho	1,50				
	3 – Busca da manutenção de materiais e equipamentos	1,50				
						Nota Final = 100.00

*Os números fracionados deverão ser arredondados para cima.

JUSTIFICATIVA DO RESULTADO

Indicações sobre os procedimentos necessários para reduzir as dificuldades apontadas

AValiação Subsidiária

Preencha este campo quando for necessário antecipar a conclusão da Avaliação de Desempenho

Afastamento. Qual?

Período:

Mudança de lotação. Data: / /

AValiação Subsidiária

Ha necessidade de encaminhamento do servidor ao órgão médico pericial do Município, para averiguação da capacidade física ou mental para o exercício da função?

Não. Sim. Justifique:

OBSERVAÇÕES E OCORRÊNCIAS

Fazenda Rio Grande, / /

Nome completo do Comandante da Guarda Municipal e sua assinatura

Nome completo do Guarda Municipal avaliado e sua assinatura

Nomes completos de todos os Membros da Comissão de Avaliação Funcional dos Guardas Municipais Estáveis

