

Prefeitura de Caruaru

GP - Gabinete do Prefeito

03 de Outubro de 2023

Ofício 9.708/2023**Destinatário**

Bruno Henrique Silva de Oliveira

Assunto: **Encaminha Projeto de Lei Complementar**

Excelentíssimo Senhor

Bruno Henrique Silva de Oliveira

Presidente da Câmara Municipal de Caruaru - PE

Venho à presença de Vossa Excelência e dos Dignos Vereadores que compõem essa Egrégia Câmara Municipal, encaminhar o Projeto de Lei Complementar em anexo que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos PCCV dos Guardas Municipais e dá outras providências.

Para melhor análise da proposta, encaminho a justificativa necessária a sua apresentação, bem como solicito que a presente proposta de Lei seja apreciada, discutida e ao final aprovada pelos Ilustres Vereadores.

Atenciosamente,

—

Rodrigo Anselmo Pinheiro Dos Santos

Prefeito de Caruaru

Anexos:

PCC_SECOP.pdf

Assinado digitalmente (emissão + anexos) por:

Assinante	Data	Assinatura
Rodrigo Anselmo Pinheiro D...	03/10/2023 15:27:45	ICP-Brasil RODRIGO ANSELMO PINHEIRO DOS SANTOS CPF 039....

Para verificar as assinaturas, acesse <https://caruaru.1doc.com.br/verificacao/> e informe o código: **2240-9CBE-CA7A-5FA7**

MENSAGEM JUSTIFICATIVA Nº 051/2023

Excelentíssimo(as)
Senhor Presidente,
Senhores Vereadores,
Senhoras Vereadoras.

Encaminho para apreciação de Vossas Excelências a presente mensagem com o fito de propor e justificar aos insígnos representantes dessa Casa Legislativa o Projeto de Lei Complementar que *“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos PCCV dos Guardas Municipais e dá outras providências”*.

O presente Projeto de Lei Complementar tem como objetivo a definição de regras para a adoção de um plano de carreira baseado nos critérios de tempo de efetivo serviço e mérito, em conformidade com os objetivos institucionais a serem alcançados e, principalmente, por um anseio dos profissionais que integram a Guarda Municipal de Caruaru-PE.

O presente projeto celebra a valorização dos Guardas Municipais reconhecendo a importância institucional das funções de comando da Corporação, bem como a busca pela qualificação profissional, permitindo a ascensão profissional através de promoções internas, com publicidade e transparência.

É relevante mencionar que o serviço prestado pela Guarda Civil perpassa o aspecto patrimonial e paulatinamente se estende à prevenção primária da violência e à promoção da ordem pública.

Além do mais, mostra-se indispensável o aprimoramento dos mecanismos de evolução funcional na Carreira, visando o constante estímulo ao desenvolvimento profissional e desempenho técnico para melhoria da eficiência e eficácia na prestação dos serviços públicos.

Como pontos importantes no novo PCC temos: a flexibilização da escala de trabalho, permitindo que o Secretário adeque o horário de acordo com a necessidade do serviço; o estabelecimento da promoção de 70% (setenta por cento) por antiguidade e 30% (trinta por cento) por merecimento, valorizando os servidores com mais tempo de serviço; garantia de que os Guardas Municipais que estão no nível de guarda I, passem para o nível de subinspetor de acordo com as vagas existentes; o estabelecimento para a promoção por merecimento na qual o triplo de Guardas concorrerão às vagas abertas; acréscimo na quantidade de cargos de 150 (cento e cinquenta) para 200 (duzentos); aumento na quantidade de cargos no nível de guardas de 100 (cem) para 134 (cento e trinta quatro); aumento na quantidade no nível de subinspetor de 36 (trinta e seis) para 48 (quarenta e oito); aumento na

quantidade no nível de inspetor de 14 (quatorze) para 18 (dezoito); criação da Gratificação de Atividades Especiais e gratificação de Função Administrativa (valorização do servidor); permissão para que o tempo de exercício na função de subcomandante e comandante seja de 2 (dois) anos prorrogável por igual período; aumento de 55% no valor de auxílio alimentação.

A estrutura dos cargos com seus respectivos níveis e faixas salariais foi preservada, sendo procedida apenas a retificação das tabelas salariais a partir da última faixa do primeiro nível, para a primeira faixa do nível subsequente e assim sucessivamente, pois, no PCC anterior não assegurava matematicamente o acréscimo de 2%(dois por cento) após promoção, conforme estipulava o texto legal.

Neste diapasão, também foi atualizada a tabela constante no anexo do PCCV e o valor correto para os Guardas Municipais após o reajuste de 5% (cinco por cento) já concedido nominalmente no Anexo VI da Lei nº 6846 de 30 de março de 2022.

Tendo em vista a atuação cada vez mais relevante da Guarda Municipal no cotidiano da Cidade, contribuindo para a qualidade de vida do cidadão caruaruense, é que encaminho este Projeto de Lei Complementar, promovendo o incentivo à carreira de Guarda Municipal, para motivar seus atuais ocupantes e garantir um futuro ainda mais promissor à Corporação.

As despesas decorrentes do presente Projeto de Lei Complementar correrão por conta de dotações já existentes na Lei Orçamentária anual.

Cumprindo a exigência legal dos artigos 16 e 17 da LC 101/00, segue em anexo a estimativa de impacto orçamentário e financeiro, bem como a memória de cálculo da transformação de cargos proposta e declaração do ordenador de despesas.

Ante as razões acima expostas e por se tratar de matéria de grande relevo social, submetemos o presente Projeto de Lei Complementar para apreciação dos senhores Vereadores com a certeza de que Vossas Senhorias terão condições de analisar a importância desta iniciativa.

RODRIGO ANSELMO
PINHEIRO DOS
SANTOS:039574724
40

Assinado em forma digital por RODRIGO ANSELMO
PINHEIRO DOS SANTOS:039574724
Data: 2023.10.02 10:14:46 -0300

RODRIGO PINHEIRO
Prefeito

1.

TIPO DE AÇÃO GOVERNAMENTAL

☐ Criação, Expansão ou Aperfeiçoamento de Ação Governamental (art. 16)

☒ Despesa Obrigatória de Caráter Continuado derivada de Lei ou Ato Administrativo Normativo (art. 17)

2.

DESCRIÇÃO DA AÇÃO GOVERNAMENTAL

ATUALIZAÇÃO DO PCCV DOS GUARDAS MUNICIPAIS DA SECOP

3.

CARACTERIZAÇÃO DA DESPESA NO EXERCÍCIO FINANCEIRO CORRENTE

QUANTIDADE	ESPECIFICAÇÃO	VALOR (R\$)
118	GUARDAS MUNICIPAIS VENCIMENTOS E OBRIGAÇÕES PATRONAIS	R\$ 714.503,40
VALOR TOTAL (R\$)		R\$ 714.503,40

4.

PROGRAMAÇÃO DE PAGAMENTO

MÊS	VALOR (R\$)		
	EXERCÍCIO 2023	EXERCÍCIO 2024	EXERCÍCIO 2025
JANEIRO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
FEVEREIRO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
MARÇO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
ABRIL	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
MAIO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
JUNHO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
JULHO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
AGOSTO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
SETEMBRO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
OUTUBRO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
NOVEMBRO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
DEZEMBRO	R\$ -	R\$ 59.541,95	R\$ 38.449,45
VALOR TOTAL (R\$)	R\$ -	R\$ 714.503,40	R\$ 461.393,40

5.

FONTE DE RECURSO

☒ RECURSOS PRÓPRIOS

☐ FUNDEB

☐ OPERAÇÃO DE CRÉDITO

☐ RECURSOS DE CONVÊNIO

☐ OUTRA FONTE DE RECURSO

6.

COMPENSAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA / ÍNDICE DE PESSOAL E IMPACTO ORÇAMENTÁRIO

Atenção: Este quadro deverá ser preenchido sempre que ocorrer a criação ou o aumento de despesa não prevista na LOA 2023 decorrente de Lei ou ato administrativo normativo (art. 17) ou de criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental (art. 16) e para verificação do índice de pessoal quando se tratar da correspondente despesa.

☐ À compensação dos efeitos financeiros da despesa criada / aumentada mediante
conforme proposição anexa ou ☒ aumento da receita

☒ redução da despesa prevista na LOA 2024

☐ utilização de recurso decorrente

de superávit / saldo financeiro, disponível no balanço orçamentário na Prestação de Contas, conforme demonstrado às fls. ____;

☒ Informo que a despesa criada / aumentada ultrapassa o exercício financeiro de **2024**, devendo a mesma ser consignada na(s) LOA do(s) exercício(s) seguinte(s).

Assinatura digital do titular da UO requisitante

1.	FINALIDADE
ATUALIZAÇÃO DO PCCV DOS AGENTES DE TRÂNSITO DA AMTTC	
2.	JUSTIFICATIVA
DE ACORDO COM A LEI SE FAZ NECESSÁRIO A ATUALIZAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS E VENCIMENTOS DA AMTCC	

3.	IMPACTO SOBRE AS RECEITAS CORRENTES PREVISTA		
	EXERCÍCIO 2023	EXERCÍCIO 2024	EXERCÍCIO 2025
AUMENTO DA DESPESA	R\$ -	R\$ 714.503,40	R\$ 461.393,40
RECEITA CORRENTE PROJETADA	R\$ 1.402.926.000,00	R\$ 1.586.181.000,00	R\$ 1.682.007.000,00
PERCENTUAL EM RELAÇÃO À RCL	0,00%	0,05%	0,03%

4.	IMPACTO SOBRE A DISPONIBILIDADE DE CAIXA LÍQUIDA PREVISTA		
	EXERCÍCIO 2023	EXERCÍCIO 2024	EXERCÍCIO 2025
AUMENTO DA DESPESA	R\$ -	R\$ 714.503,40	R\$ 461.393,40
DISPONIBILIDADE DE CAIXA LÍQUIDA	R\$ 46.916.000,00	R\$ 48.441.000,00	R\$ 49.895.000,00
PERCENTUAL EM RELAÇÃO À DCL	0,00%	1,47%	0,92%

5.	OBSERVAÇÕES DIVERSAS
A ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO LEVOU EM CONSIDERAÇÃO AS RECEITAS CORRENTES PREVISTAS, DEDUZIDAS AS RECEITAS DE CAPITAL.	
Assinatura digital do Secretário(a) da SEFAZ	

DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESAS

Declaro, para os fins dispostos no inciso II do art. 16 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), que o aumento de despesa tem adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual – LOA e é compatível com o Plano Plurianual – PPA e a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO.

Em ____/____/____

Assinatura digital do ordenador de despesas requisitante

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ____/2023

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV dos Guardas Municipais e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CARUARU, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso III, art. 55, da Lei Orgânica Municipal, submete à apreciação do Poder Legislativo o seguinte

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído, nos termos desta Lei, o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV dos Guardas Municipais de Caruaru.

TÍTULO II DA FINALIDADE E PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV tem como objetivo estimular o desenvolvimento profissional, valorizando o desempenho, definindo uma estrutura de cargos e carreiras e estabelecendo regras para o crescimento funcional dos seus servidores, além de estabelecer processo permanente de qualificação profissional buscando competências compatíveis com as responsabilidades do grupo a que pertence.

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos cargos da Guarda Municipal tem como Princípios Básicos:

- I. - Consolidar os normativos de pessoal referentes a cargos, carreiras e vencimentos, valorizando o Serviço Público e reconhecendo a importância da carreira pública.
- II. - Estabelecer uma política de remuneração alinhada aos objetivos estratégicos da administração pública e estabelecer um piso para os profissionais de acordo com sua categoria, através de uma tabela de vencimentos.
- III. - Oferecer oportunidade de remuneração, assegurando um vencimento condigno ao servidor, mediante os critérios de mobilidade definidos para o seu crescimento na carreira;

- IV. - Garantir ao servidor os meios necessários para o provimento dos conhecimentos, valores, habilidades e atitudes compatíveis com a finalidade dos Serviços Públicos;
- V. - Estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, visando melhorar o desempenho dos servidores na prestação dos serviços ofertados à população do município de Caruaru;
- VI. - Avaliar periodicamente o desempenho funcional dos servidores, mediante critérios objetivos, elencados através de Ato do Poder Executivo; e
- VII. - Possibilitar a diferenciação organizacional, sem que haja duplicidade das atividades exercidas.

TÍTULO III

DO INGRESSO E DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Capítulo I

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º Para efeito desta Lei Complementar consideram-se:

- I. – Cargo: conjunto de funções que identificam atividades de um posto de trabalho, atribuídas a um ou mais servidores, explicitando seus deveres, responsabilidades, conhecimentos e requisitos necessários.
- II. – Função: é um conjunto de tarefas de mesma natureza e requisitos atribuídas ao cargo;
- III. – Carreira: agrupamento de níveis segundo sua natureza e complexidade que organizam e hierarquizam as atividades e definem a evolução funcional do servidor e sua remuneração;
- IV. – Nível: é o posicionamento dentro do cargo de acordo com o seu grau de complexidade e responsabilidade;
- V. – Vencimento: é o valor correspondente ao nível da classe na qual o servidor está enquadrado onde incidirá todas as demais vantagens recebidas pelos servidores;
- VI. – Faixa: é o posicionamento escalonado do vencimento dentro de um mesmo nível para cada cargo;
- VII. – Progressão – é a evolução do vencimento entre as faixas dentro de um mesmo cargo e nível, obedecendo aos critérios de mobilidade, tempo de serviço e considerando a avaliação de desempenho.
- VIII. – Promoção – é a evolução de um nível para outro nível seguinte na carreira, obedecendo aos critérios de mobilidade e considerando a avaliação de desempenho e aperfeiçoamento profissional;

- IX. - Enquadramento – é o posicionamento do servidor no nível compatível com os critérios e requisitos estabelecidos no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV;
- X. - Tabela de vencimentos – é o escalonamento dos valores por cargo de acordo com os níveis nos quais o servidor poderá ter seu crescimento funcional e de vencimentos, de acordo com os critérios de mobilidade para a promoção;
- XI. - Estágio Probatório– é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício em que o Guarda Municipal contratado, após a aprovação prévia em concurso público e curso de formação, será avaliado em seu trabalho conforme atribuições definidas do seu cargo, para adquirir estabilidade;
- XII. - Descrição de cargos – é o processo que consiste em enumerar as tarefas ou atribuições que compõem um cargo e que o torna distinto de todos os outros cargos existentes na estrutura administrativa do Município;
- XIII. - Avaliação de Desempenho – é a verificação formal e sistemática, periódica e objetiva dos resultados alcançados comparados com os padrões de desempenho estabelecidos;
- XIV. – Tempo de Serviço – corresponde ao lapso temporal devidamente trabalhado na Guarda Municipal, comprovada pelo setor administrativo da Secretaria de Ordem Pública;
- XV. – Aperfeiçoamento Profissional – é a ampliação, complementação ou atualização de competências de um determinado perfil profissional desenvolvido na formação inicial, mediante apresentação de cursos de pós-graduação relacionados a sua área de atribuição, com carga horária exigida, desde que ministrada por instituições autorizadas e reconhecidas por órgãos competentes;
- XVI. – Antiguidade : É o lapso temporal inerente ao servidor dentro do mesmo nível e faixa da carreira, considerando a data do início do seu efetivo exercício para fins de promoção, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre a paralisação dessa contagem.
- XVII. – Merecimento: Reconhecimento do mérito de servidor público, caracterizado por suas qualificações funcionais, profissionais, éticas, morais, como assiduidade, competência, conhecimento e habilidade, o que é comprovado por avaliações de desempenho que lhe conferem o direito à promoção dentro do cargo, nível ou faixa.

Capítulo II

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 5º O quadro de Guardas Municipais será composto por cargos de provimento efetivo com ingresso exclusivamente através de concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º O ingresso na carreira ocorrerá sempre no cargo e nível inicial de cada categoria pertencente a um grupo profissional de acordo com a sua natureza e requisitos exigidos.

§ 2º São vedados e, se realizados, nulos de pleno direito, os ingressos que contrariem as disposições contidas neste artigo.

Art. 6º O quadro dos Guardas Municipais é constituído de cargos organizados em carreira, considerando a natureza, o grau de complexidade e de responsabilidade das atribuições.

Capítulo III DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 7º A estrutura de cargo do quadro da Guarda Municipal está organizada em carreira composta por faixa e níveis e será estruturada conforme as disposições contidas no ANEXO I da presente lei.

Capítulo IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 8º O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício, com início após o curso de formação.

§ 1º Os servidores em estágio probatório, para fins de confirmação no cargo e de aquisição de estabilidade, serão submetidos à avaliação especial de desempenho realizada por suas respectivas chefias e por Comissão Especial de Estágio Probatório, com base nos requisitos e critérios estabelecidos no Anexo III desta lei.

§ 2º A homologação da aprovação na avaliação especial de desempenho dar-se-á por ato do Secretário de Ordem Pública(SECOP), em até 30 dias, contados a partir do término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 3º A homologação da reprovação na avaliação especial de desempenho dar-se-á por meio de ato do Secretário de Ordem Pública(SECOP), em até 30 (trinta) dias após o término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 4º Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores efetivos da

Guarda Municipal permanecerão no Nível I.

§ 5º O servidor efetivo da Guarda Municipal aprovado na avaliação especial de desempenho após o estágio probatório, será enquadrado no Nível II, com efeitos a partir do dia subsequente ao término do prazo previsto no "*caput*" deste artigo.

§ 6º O servidor que não for aprovado no estágio probatório será exonerado na forma da legislação vigente, garantindo-se a ampla defesa e o contraditório.

Capítulo V

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL E/OU DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 9º O processo de Avaliação de Desempenho será formado por servidores da categoria e de órgão da gestão que não concorram diretamente às vagas, sendo eles:

- I - 01 representante da Secretaria de Ordem Pública;
- II - 01 representante da Secretaria de Administração; e
- III - O Comandante da Guarda Municipal.

Parágrafo Único - A nomeação dos representantes mencionados nos Incisos I, II e III deste artigo dar-se-á através de Decreto do Chefe do Poder Executivo, observando os critérios para a avaliação descritos no Anexo III da presente lei.

Capítulo VI

DA CARGA HORÁRIA E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A carga horária e a jornada de trabalho dos Guardas Municipais serão cumpridas conforme o estabelecido nos artigos 28 e 29 do Estatuto da Guarda Municipal de Caruaru.

Capítulo VII

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 11. O desenvolvimento da carreira do Guarda Municipal dar-se-á mediante progressão e promoção.

Art. 12. Serão considerados de efetivo exercício, para fins de promoção, os afastamentos do serviço aos quais se refere o Art. 64 do Estatuto da Guarda Municipal.

Capítulo VIII DA PROGRESSÃO

Art. 13. Progressão é a passagem do servidor efetivo de uma faixa para outra imediatamente posterior do mesmo nível, mediante o cumprimento de 1 (um) ano de efetivo exercício na mesma faixa e nível, sendo a primeira progressão concedida após o cumprimento do estágio probatório.

§1º A progressão observará os seguintes critérios:

- I - Será concedida em função dos resultados do desempenho do servidor;
- II - Deverá obedecer aos salários seguintes ao posicionamento do servidor na faixa salarial do seu cargo;
- III – Deverá obedecer aos critérios estabelecidos através de Decreto do Poder Executivo.

Capítulo IX DA PROMOÇÃO

Art. 14. Promoção é a passagem do servidor do nível em que se encontra para a categoria imediatamente superior, em virtude de aperfeiçoamento profissional e avaliação de desempenho, observando os critérios de merecimento e antiguidade, como disposto no Art. 50 do Estatuto da Guarda Municipal, considerando os percentuais de 70% (setenta por cento) por antiguidade e 30% (trinta por cento) por merecimento.

§1º A promoção do Guarda Municipal ao segundo nível dar-se-á após o cumprimento e aprovação no estágio probatório, instruído com o diploma, certificado ou certidão de conclusão do curso, contados seus efeitos a partir data do requerimento, desde que este seja deferido.

§ 2º A promoção observará os seguintes requisitos:

- I - Ter tido um desempenho dentro dos conceitos definidos no período da avaliação e preencher todos os requisitos de qualificação exigidos para a mudança de nível;
- II - Deverá obedecer aos critérios de vagas existentes e aos interstícios do prazo estabelecido no Anexo I da presente lei para o nível;
- III - Após a promoção, o servidor deverá ser enquadrado no salário inicial do novo nível, conforme os percentuais previsto no Anexo IV.

IV – Em havendo vagas no quadro da Guarda Municipal e não havendo servidor que preencha os requisitos de interstício, o chefe do Poder Executivo poderá reduzir o interstício para a metade do tempo exigido em legislação.

§ 3º Caberá à Unidade de setor Administrativo da Secretaria de Ordem Pública analisar o processo e instruir os atos para a formalização da promoção.

§ 4º Será exigido para fins de promoção, que o candidato comprove a participação em cursos de capacitação profissional na área de segurança pública, com carga horária original ou através da soma das cargas horárias de mais de um curso em instituições legalmente constituídas ou apoiadas pelo seu órgão de lotação, conforme Anexo II, e ainda, em áreas relacionadas às funções que desempenhe.

§ 5º Para fins desta Lei, os cursos de aperfeiçoamento profissional somente serão considerados para uma única promoção.

§ 6º Os cursos realizados poderão ser apresentados após a conclusão com sua carga horária de origem ou apresentados em conjunto com um ou mais cursos, cujo somatório seja equivalente ao exigido para o nível.

§ 7º Para os cursos de que trata o parágrafo 5º, que sejam realizados por instituições estrangeiras, deverão ser reconhecidos e validados por instituição brasileira competente, antes da apresentação do requerimento para promoção.

§ 8º Os Guardas Municipais que se encontrarem classificados no Nível I, na data em que entrar em vigor a presente lei, fazem jus às promoções para o nível de subinspetor de conformidade com as vagas existentes;

§ 9º Obedecendo ao índice de Merecimento, a Secretaria de Ordem Pública organizará relação contendo nomes dos Guardas Municipais em número correspondentes ao triplo das vagas a serem preenchidas;

§ 10 Para que sejam considerados os efeitos pecuniários decorrentes da promoção, é necessário que haja o ato inerente à referida promoção, publicado em Diário Oficial do Município.

Art. 15. Para fins de promoção, serão publicadas pela Secretaria de Ordem Pública, anualmente, até o mês de abril, o Quadro de Acesso por Merecimento e Antiguidade às promoções, quando existirem vagas, com as seguintes informações:

- I - O total de vagas do efetivo atual, por critério de antiguidade e merecimento;
- II - A quantidade dos ocupantes em cada nível da carreira;
- III - O total e a proporção de vagas ocupadas em cada nível;
- IV - A quantidade de vagas disponíveis, em cada um dos níveis, para atender à proporção estabelecida no Art. 16 desta lei, aplicada em relação ao total de vagas definidas por Lei.

§ 1º O nível, a faixa, o tempo de serviço no nível e na faixa, a nota do curso de formação e a idade serão critérios de desempate quando da disputa dos candidatos a vagas existentes para o novo nível, sequencialmente nesta ordem, ressalvados, os critérios utilizados no edital do concurso público de Guarda Municipal de Caruaru, ocorrido no exercício financeiro de 2009, especificamente no que tange à nota final do concurso.

§ 2º Não serão concedidas progressões ou promoções ao Guarda Municipal nas seguintes condições:

- I - Quando estiver em Estágio Probatório;
- II - Se tiver sido promovido nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data da aplicação do mérito;
- III - Quando estiver no exercício de mandato eletivo;
- IV - Quando estiver em cessão a outro órgão ou entidade;
- V - Quando estiver cumprindo pena Privativa de Liberdade, em decorrência de Sentença Transitada em Julgado que determinou a perda da função pública;
- VI - Quando contabilizar 30 (trinta) ou mais dias de faltas não justificadas, sendo elas ininterruptas ou intercaladas dentro de período de 12 (doze) meses;
- VII - Quando punido com Pena de Suspensão, nos últimos 12 (doze) meses.

Art. 16. A carreira e as promoções de que trata esta Lei são constituídas nos seguintes termos:

I – Guarda Municipal - 3 (três) níveis – 134 Vagas

- a) **Nível I** – 54;
- b) **Nível II** – 47;
- c) **Nível III** – 33.

II – Subinspetor – 3 (três) níveis - 48 Vagas

- a) **Nível I** – 20;
- b) **Nível II** – 16;
- c) **Nível III** – 12.

III – Inspetor – 3 (três) níveis - 18 Vagas

- a) **Nível I** – 08;
- b) **Nível II** – 06;
- c) **Nível III** – 04.

Capítulo X
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 17. A remuneração dos Guardas Municipais compreende os vencimentos básicos e as vantagens contidas nos Incisos e alíneas deste artigo, preconizada nos Artigos 31 e 32 do Estatuto dos Guardas Municipais e será paga em razão do efetivo exercício do cargo, correspondente ao valor fixado na tabela de vencimentos vigente (Anexo IV).

- I. Auxílio-Alimentação;
- II. Auxílio para Aquisição de Uniforme;
- III. Adicional de Risco de Vida;
- IV. Gratificações:

- a) Gratificação de Motorista;

- b) Gratificação de Atividades Especiais;
- c) Gratificação de Função Administrativa.

§ 1º Auxílio-Alimentação: Benefício de caráter indenizatório, concedido por dia trabalhado, destinado a subsidiar despesas com alimentação e refeição dos Guardas Municipais, em pecúnia.

I - O auxílio-alimentação, creditado no contracheque, é pago por dia de trabalho, limitado ao máximo de 16 (dezesesseis) dias mensais, no valor mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais).

II - O auxílio-alimentação não se incorpora ao vencimento, remuneração, proventos ou pensão, devendo ser pago no período de férias.

III - Não são consideradas, para efeito de pagamento do auxílio-alimentação, as ocorrências abaixo:

- a) Afastamento ou licença com perda da remuneração;
- b) Afastamento por motivo de reclusão;
- c) Exoneração, aposentadoria, transferência ou redistribuição;
- d) Licença para tratar de interesses particulares;
- e) Falta não justificada.

IV - O auxílio-alimentação não pode ser desvirtuado na sua utilização.

V - O auxílio-alimentação não é acumulável com outros de espécie semelhante, tais como cesta básica ou vantagem pessoal originária de qualquer forma de auxílio ou benefício alimentar.

VI - O auxílio-alimentação não é rendimento tributável e não sofre incidência para o regime próprio de previdência do município.

VII - O auxílio-alimentação é custeado com recursos do órgão de lotação dos cargos mencionados no *caput* .

VIII - A participação do servidor em programa de treinamento regularmente instituído, congressos, conferências ou outros eventos de igual natureza, sem deslocamento da sede, não produzem descontos no auxílio-alimentação.

IX - Para o desconto do auxílio-alimentação por dia não trabalhado considerar-se-á proporcionalidade a 16 (dezesesseis) dias/mês.

§ 2º Auxílio para Aquisição de Uniforme: benefício destinado ao custeio das despesas para aquisição de uniforme definido em regulamentação própria para os Guardas Municipais de Caruaru, em pleno exercício das suas atribuições.

I - O referido auxílio terá como base de pagamento o mês de novembro de cada exercício financeiro.

II - O valor do mencionado auxílio será de R\$ 2.145,00 (dois mil e cento e quarenta e cinco reais), pago a cada dois anos.

III - O auxílio em epígrafe não é rendimento tributável e não sofre incidência para o regime próprio de previdência do município.

IV - O referido auxílio é custeado com recursos do órgão de lotação dos cargos mencionados no *caput* do Art. 17.

V - O mencionado auxílio não se incorporará, para quaisquer efeitos, aos vencimentos e proventos e sobre ela não incidirá vantagem alguma a que faça jus o servidor.

§ 3º Adicional de Risco de Vida: Benefício salarial assegurado a quem exerce atividades perigosas, concedida ao Guarda Municipal quando no exercício de suas atribuições, em percentual de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o padrão base de vencimento do cargo ocupado.

I - O Adicional Risco de Vida é devido ao Guarda Municipal que desempenha suas atribuições e esteja regularmente capacitado para a função.

II - O Adicional Risco de Vida se incorpora aos vencimentos dos Guardas Municipais em atividade, para todos os efeitos legais.

III - O Adicional Risco de Vida será incorporado, na aposentadoria, aos proventos dos Guardas Municipais que o tenha percebido durante 05 (cinco) anos, consecutivos ou não.

IV - O direito exposto no inciso I, do § 3º do artigo 17 desta Lei será extensivo aos Pensionistas.

V - Não terá direito ao recebimento do Adicional Risco de Vida, o Guarda Municipal que for remanejado de função de Guarda Municipal, a pedido, ou não estiver exercendo a função efetiva de Guarda Municipal, salvo por incapacidade física ou mental, comprovada através de Laudo elaborado por Junta Médica do Município.

§ 4º Gratificação de Motorista: fica instituída a referida gratificação a ser concedida mensalmente, aos servidores pertencentes ao Quadro da Guarda Municipal e em efetivo exercício na atividade de motorista no órgão de origem.

I - É considerado como efetivo exercício, o período de férias.

II - A gratificação será paga mensalmente no percentual de 10% (dez por cento) calculado sobre o valor correspondente ao padrão de vencimento base, considerando níveis e faixas, de acordo com as disponibilidades orçamentárias e financeiras.

III - A gratificação não se incorporará, para quaisquer efeitos, aos vencimentos e proventos e sobre ela não incidirá vantagem alguma a que faça jus o servidor, vedada, assim, sua utilização, sob qualquer forma, para cálculo simultâneo que importe em acréscimo de outra vantagem pecuniária.

IV - A gratificação de motorista não constitui base de cálculo de contribuição previdenciária prevista em legislação própria.

§ 5º Gratificação de Atividades Especiais - fica criada a mencionada gratificação destinada a membros da Guarda Municipal, de cargo efetivo, para o desempenho das atribuições atinentes aos respectivos cargos, designados pela autoridade competente.

I - Os tipos de atividades especiais e as respectivas atribuições serão regulamentadas por Decreto do Poder Executivo.

II - Fica estabelecido que o valor da referida gratificação será R\$ 300,00 (trezentos reais) mensal.

III - A gratificação de atividades especiais não constitui base de cálculo de contribuição previdenciária prevista em legislação própria.

IV - Esta gratificação não se incorpora ao vencimento do servidor para efeito de aposentadoria.

§ 6º Gratificação de Função Administrativa - Fica instituída a referida gratificação, devida

ao membro da Guarda Municipal que esteja no exercício do cargo na atividade-meio da Guarda Municipal.

I - Fica estabelecido que o valor da referida gratificação será R\$ 300,00 (trezentos reais) mensal.

II - A gratificação de função administrativa não constitui base de cálculo de contribuição previdenciária prevista em legislação própria.

III - Esta gratificação não se incorpora ao vencimento do servidor para efeito de aposentadoria.

Art. 18. Ficam criadas as funções gratificadas de Comandante e Subcomandante da Guarda Municipal cujos valores e quantidade são definidos no quadro abaixo:

FUNÇÃO GRATIFICADA	QUANTIDADE	VALOR
Comandante da Guarda Municipal	01	R\$ 2.500,00
SubComandante da Guarda Municipal	01	R\$ 1.500,00

§ 1º A designação para as funções gratificadas previstas no “*caput*” é privativa do Secretário de Ordem Pública, destinada à classe de Inspetor Nível III, respeitando o que dispõe o “*caput*” do artigo 15 da Lei Federal nº 13.022/2014.

§ 2º O valor recebido em decorrência da designação para as funções gratificadas de Comandante e Subcomandante da Guarda Municipal não se incorpora ao vencimento do servidor para efeito de aposentadoria.

Art. 19. A designação do Inspetor da Guarda Municipal para o exercício das funções gratificadas de Comandante e Subcomandante da Guarda Municipal deverá obedecer obrigatoriamente, os seguintes critérios:

- Merecimento;
- Encontrar-se no Nível estabelecido no Art. 16 da presente lei;
- Nível superior completo em qualquer área de formação, reconhecido pelo MEC.

Art. 20. O tempo de exercício na função gratificada de Comandante e Subcomandante da Guarda Municipal será de dois (02) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual

período, a critério do Secretário de Ordem Pública, não podendo exceder o tempo máximo de quatro (04) anos na função, devendo ao final do tempo descrito, serem nomeados novos servidores, respeitados os mesmos critérios estabelecidos.

Capítulo XI DO PERCENTUAL MÍNIMO DESTINADO AO SEXO FEMININO

Art. 21. Para ocupação dos cargos efetivos da guarda municipal, deverá ser observado o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) para o sexo feminino.

Capítulo XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. As despesas decorrentes desta lei ocorrerão por conta das dotações próprias, constantes no orçamento geral do Município de Caruaru.

Art. 23. Ato do Poder Executivo regulamentará esta Lei, para sua fiel atualização e execução.

Art. 24. Esta Lei entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2024.

Palácio Jaime Nejaim, 03 de outubro de 2023, 202º aniversário da Independência, 135º aniversário da República

RODRIGO ANSELMO
PINHEIRO DOS
SANTOS:039574724
40

Assinado de forma digital
por RODRIGO ANSELMO
PINHEIRO DOS
SANTOS:03957472440
Dados: 2023.10.03
15:15:16 -03'00'

RODRIGO PINHEIRO
Prefeito

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ____/2023
ANEXO I
ESTRUTURA DE NÍVEIS DA GUARDA MUNICIPAL

NÍVEL MÉDIO/TÉCNICO		
CARGOS	NÍVEL	REQUISITOS EXIGIDOS
GUARDA MUNICIPAL	GUARDA MUNICIPAL I	GUARDA MUNICIPAL I - ESTÁGIO PROBATÓRIO por 3 anos - Ensino médio/Técnico completo com mais Curso de Formação e encontrar-se classificado no Comportamento BOM.
	GUARDA MUNICIPAL II	Ensino médio/Técnico completo, mais curso de qualificação na sua área de atuação, com carga horária de no mínimo 40h/aula, mais de 03 anos como GUARDA MUNICIPAL I e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.
	GUARDA MUNICIPAL III	Ensino médio/Técnico completo com curso de qualificação na área de atuação, com carga horária de no mínimo 80h/aula, com mais de 03 anos como GUARDA MUNICIPAL II e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.
	SUBINSPETOR I	Ensino médio/Técnico completo com curso de qualificação na área de atuação, com carga horária de no mínimo 100h/aula, com mais de 03anos como GUARDA MUNICIPAL III e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.
	SUBINSPETOR II	Ensino médio/Técnico completo com curso de qualificação na área de atuação, com carga horária de no mínimo de 120h/aula, com mais de 03anos como SUBINSPETOR I e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.

	SUBINSPETOR III	Ensino médio/Técnico completo com curso de qualificação na área de atuação, com carga horária de no mínimo 160h/aula, com mais de 03 anos como SUBINSPETOR II e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.
	INSPETOR I	Ensino médio/Técnico completo com curso de qualificação na área de atuação, com carga horária de no mínimo 200h/aula, com mais de 03 anos como SUBINSPETOR III e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.
	INSPETOR II	Ensino médio/Técnico completo com curso de qualificação na área de atuação, com carga horária de no mínimo 240h/aula, com mais de 03 anos como INSPETOR I e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.
	INSPETOR III	Ensino médio/Técnico completo com curso de qualificação na área de atuação, com carga horária de no mínimo 280h/aula, com mais de 03 anos como INSPETOR II e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ____/2023
ANEXO II
PERFIL DO CARGO DA GUARDA MUNICIPAL

IDENTIFICAÇÃO: Guarda Municipal			
AREA DE ATUAÇÃO: SEGURANÇA PÚBLICA MUNICIPAL E DEFESA CIVIL.			
REQUISITOS EXIGIDOS			
	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III
REQUISITOS	ENSINO MÉDIO /TÉCNICO COMPLETO MAIS CURSO DE FORMAÇÃO e encontrar-se classificado no Comportamento BOM.	ENSINO MÉDIO - TÉCNICO COMPLETO MAIS CURSO DE FORMAÇÃO e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.	ENSINO MÉDIO - TÉCNICO COMPLETO MAIS CURSO DE FORMAÇÃO e encontrar-se, no mínimo, classificado no Comportamento BOM.
EXPERIÊNCIA	Estágio Probatório Por 03 (Três) Anos	03 ANOS (TRÊS) anos de efetivo exercício da carreira, como Guarda Municipal I.	03 ANOS (TRÊS) anos de efetivo exercício da carreira, como Guarda Municipal II.
DESEMPENHO	-	Atingir conceito mínimo exigido no período da Avaliação de Desempenho;	Atingir conceito mínimo exigido no período da Avaliação de Desempenho;
CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	Cursos de Formação Profissional.	Curso de qualificação profissional Com Carga Horária Mínima de 40horas/Aula, em sua área de	Curso de qualificação profissional com carga horária mínima de 80 horas-aula na

		atuação.	sua área de atuação.
--	--	----------	----------------------

Atividades Principais:

- tomar conhecimento das ordens existentes a respeito de sua ocupação quando do início de qualquer serviço para o qual esteja escalado;
- estar atento à execução de qualquer serviço;
- tratar com atenção e urbanidade as pessoas, com as quais, em razão do serviço, entrar em contato, ainda quando essas procederem de maneira diversa;
- atender com presteza às ocorrências para as quais for solicitado e/ou defrontar-se;
- elaborar, com zelo e imparcialidade, boletins de ocorrência e guias de entrega;
- zelar pelo armamento, munição, equipamento de radiocomunicação, viaturas e demais utensílios destinados à consecução de suas atividades;
- zelar por sua apresentação individual e pessoal, para que ocorra sempre com adequada uniformização;
- reportar – imediatamente, aos superiores de plantão – toda ocorrência que atenda;
- operar equipamentos de comunicações e conduzir viaturas, conforme escala de serviços e/ ou quando necessário;
- prestar orientação e orientar o público em geral – quando necessário;
- apoiar e garantir as ações fiscalizadoras e o funcionamento dos serviços de responsabilidade do município;
- colaborar com os diversos órgãos públicos, nas atividades que lhe dizem respeito;

- efetuar a segurança de dignitários, quando necessário;
- zelar pelos equipamentos que se encontrem em uso na escala de serviço, levando ao conhecimento de seu superior qualquer fato que dependa de serviços especializados de reparo e manutenção;
- comunicar à chefia imediata qualquer irregularidade ocorrida durante seu plantão, para que sejam tomadas as devidas providências;
- cumprir e fazer cumprir as disposições regulamentares que a lei determinar;
- assumir quando devidamente autorizado, a liderança de equipe ou efetivo, em postos de serviço, eventos ou correlatos;
- proteger o patrimônio ecológico, cultural, arquitetônico e ambiental do município, adotando medidas educativas e preventivas;
- executar outras atividades correlatas ao seu cargo.

Condições de trabalho:

sujeito a riscos por agentes físicos, químicos e biológicos

IDENTIFICAÇÃO: Subinspetor da Guarda Municipal

Área de Atuação: Segurança Pública Municipal e Defesa Civil

Requisitos Exigidos

	Nível I	Nível II	Nível III
	ensino médio/técnico completo, mais curso de	ensino médio/técnico completo, mais curso de	ensino médio/técnico completo, mais curso de

Requisitos	formação e encontrar-se, no mínimo, classificado no comportamento bom.	formação e encontrar-se, no mínimo, classificado no comportamento bom.	formação e encontrar-se, no mínimo, classificado no comportamento bom.
Experiência	03 (três) anos de efetivo exercício da carreira, como guarda municipal III.	3(três) anos de efetivo exercício da carreira, como subinspetor I.	03 (três) anos de efetivo exercício da carreira como subinspetor II.
Desempenho	atingir conceito mínimo exigido no período da avaliação de desempenho.	atingir conceito mínimo exigido no período da avaliação de desempenho.	atingir conceito mínimo exigido no período da avaliação de desempenho.
Conhecimentos Específicos	curso de qualificação profissional com carga horária mínima de 100 horas/aula, na sua área de atuação.	curso de qualificação profissional com carga horária mínima de 120horas/aula, na sua área de atuação.	curso de qualificação profissional com carga horária mínima de 160 horas/aula, em sua área de atuação.

Identificação: Inspetor da Guarda Municipal

Área de atuação: Segurança Pública Municipal, Defesa Civil e Trânsito

Requisitos Exigidos

	Nível I	Nível II	Nível III
Requisitos	Ensino médio/técnico completo, mais curso de formação e encontrar-se, no mínimo, classificado no comportamento bom.	Ensino médio/técnico completo, mais curso de formação e encontrar-se, no mínimo, classificado no comportamento bom.	Ensino médio/técnico completo, mais curso de formação e encontrar-se, no mínimo, classificado no comportamento bom.
Experiência	03 (três) anos de efetivo exercício da carreira, no cargo de Subinspetor III.	03 (três) anos de efetivo exercício da carreira, como Inspetor I.	03 (três) anos de efetivo exercício da carreira, como Inspetor II.
Desempenho	Atingir conceito mínimo exigido no período da avaliação de Desempenho.	Atingir conceito mínimo exigido no período da avaliação de Desempenho.	Atingir conceito mínimo exigido no período da avaliação de Desempenho.
Conhecimento	Curso de qualificação profissional com carga horária mínima de 200	Curso de qualificação profissional com carga horária	Curso de qualificação profissional com carga horária mínima de 280 horas/aula na sua

s específicos	horas/aula na sua área de atuação.	mínima de 240 horas/aula na sua área de atuação.	área de atuação.
----------------------	------------------------------------	--	------------------

Atividades principais:

Nível I

- Planejar, coordenar e controlar as atividades administrativas e operacionais da guarda municipal;
- Articular o intercâmbio com outras organizações e corporações da área de segurança pública e órgãos ou entidades em âmbito municipal, intermunicipal, estadual e federal;
- Planejar e gerenciar o emprego do efetivo sob sua responsabilidade para fazer frente às necessidades do município;
- Orientar diretamente os seus subordinados nas situações decorrentes de suas atividades;
- Intermediar a colaboração entre seus subordinados, servidores de outros órgãos públicos e a comunidade em geral;
- Elaborar e fiscalizar o cumprimento das escalas de serviços;
- Executar outras atividades correlatas a sua atividade principal.

Nível II

Além das atividades acima expostas:

- Propor e desenvolver ações de corresponsabilidade entre órgãos públicos, sociedade civil e comunidade em geral;
- Manter atualizado o histórico funcional dos guardas municipais observando as informações contidas nos relatórios diários;
- Apresentar relatórios periódicos a sua chefia imediata, colaborando na resolução de demandas específicas ou de âmbito estratégico para a gestão municipal.
- Executar outras atividades correlatas a sua atividade principal.

Nível III

Além das atividades acima expostas:

- Coordenar e dirigir atividades de inteligência;
- Receber solicitações de superiores imediatos e encaminhar providências conforme caso;
- Tomar providências necessárias visando a eficiência do serviço público
- Supervisionar e autorizar as escalas de serviços, comunicando alterações se houver, ao seu superior hierárquico;
- Substituir o subcomandante ou comandante em suas ausências e impedimentos legais;
- Executar outras atividades correlatas a sua atividade principal.

Condições de Trabalho:

Sujeito a riscos por agentes físicos, químicos e biológicos

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ____/2023

ANEXO III

SECOP	FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	Secretaria de Ordem Pública
I - IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL DO SERVIDOR		
Servidor Avaliado:		Matrícula :
Cargo:	Classe/Padrão	Nível:
Unidade de Exercício:	Data:	
II - IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL DO AVALIADOR		
Nome do Avaliador:	Matrícula:	
Cargo:	Telefone:()	
e-mail:		
INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:		
1- Leia por gentileza cada quesito antes de fazer a avaliação; 2- Após análise criteriosa e imparcial, proceda a avaliação assinalando a pontuação que mais fielmente traduz o desempenho do servidor. Esteja ciente que o resultado desta análise evidenciará o desempenho profissional do avaliado, estimulando o desempenho funcional que se deseja para a Administração Pública		
III – ITENS PARA AVALIAÇÃO POSITIVA	PONTOS	

Pontualidade de horário	02	04	06	08	10
Assiduidade no serviço	02	04	06	08	10
Apresentação pessoal	02	04	06	08	10
Atendimento ao público	02	04	06	08	10
Respeito à disciplina e a hierarquia	02	04	06	08	10
Comportamento BOM	02	--	--	--	--
Comportamento ÓTIMO	--	04	--	--	--
Comportamento EXCELENTE	--	--	06	--	--
Apresentação do uniforme	02	04	06	08	10
Zelo pelos equipamentos de trabalho	02	04	06	08	10
Desempenho profissional	02	04	06	08	10
Disponibilidade para o serviço	02	04	06	08	10
Soma dos pontos totais					
Resultado da Soma					
IV – ITENS PARA AVALIAÇÃO NEGATIVA*	PONTOS				
Má Conduta ética e social	X	X	X	X	- 10
Advertência escrita	X	X	- 06	X	X

Suspensão até dez dias	X	X	- 06	X	X
Suspensão acima de 10 dias	X	X	X	X	- 10
Cada Falta não justificada	- 02	X	X	X	X
Permuta de serviços em prévia autorização	X	- 04	X	X	X
Comportamento REGULAR	X	X	-06	X	X
Comportamento MAU	X	X	X	- 08	X
Soma dos pontos totais					
Resultado da Soma					
V – CONSTATADO UM VALOR IGUAL OU SUPERIOR A 26 PONTOS NA SOMA DO QUE DESCREVE NO ITEM IV.	O servidor ficará impedido de concorrer a promoção.				
VI – TITULAÇÃO ACADÊMICA E ELOGIO - Fatores não mede desempenho	PONTOS		CONFIRMADO		

Possuir Doutorado	12	
Possuir mestrado	10	
Possuir especialização	08	
Possuir curso de graduação ou tecnólogo	06	
Possuir curso técnico	04	
Possuir curso de aperfeiçoamento, congresso e / ou Seminário	02	
Elogio Individual (02 pontos cada)	02	
Soma dos pontos		
VII – CALCULO I		
	Valores	
Resultado da Soma do item III		
Resultado da Soma do item VI		
Soma total		

VIII – CALCULO II, APTO OU NÃO APTO	Valores
Soma total	
Menos o valor do item IV	
Resultado nota final	
APTO	
NÃO APTO	
VIII – MÉDIA DE APROVAÇÃO PARA COM NOTA MINIMA IGUAL A 60 PONTOS, DESCRIÇÃO DO ORDENAMENTO ABAIXO:	
A- 60 A 70 PONTOS IGUAL A SUFICIENTE; 70 A 80 BOM; 80 A 90 ÓTIMO; 90 A 100 EXCELENTE. B- QUALQUER VALOR INFERIOR O SERVIDOR ESTARÁ DESCLASSIFICADO.	
IX – O RESULTADO FINAL NO ITEM VIII NÃO PODERÁ ULTRAPASSAR 100 PONTOS PARA FINS DE CALCULO LEGAL. A NÃO SER PARA CRITÉRIO DE DESEMPATE.	
*Informações apresentadas antes do processo de avaliação.	

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GUARDA MUNICIPAL

Declaro, sob as penas da lei, serem exatas e verdadeiras as informações aqui prestadas.

Data, assinatura e matrícula do Avaliador.

DATA: _____ Assinatura: _____



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

ANEXO IV

TABELA SALARIAL - NÍVEL MÉDIO / TÉCNICO

CARGOS	NÍVEL	FAIXAS SALARIAIS									
		A INICIAL	B 1%	C 1%	D 1%	E 1%	F 1%	G 1%	H 1%	I 1%	J FINAL 1%
GUARDA MUNICIPAL	GUARDA MUNICIPAL I	1.468,95	1.483,64	1.498,48	1.513,46	1.528,59	1.543,88	1.559,32	1.574,91	1.590,66	1.606,57
	GUARDA MUNICIPAL II	1.638,70	1.655,09	1.671,64	1.688,36	1.705,24	1.722,29	1.739,51	1.756,91	1.774,48	1.792,22
	GUARDA MUNICIPAL III	1.828,06	1.846,34	1.864,80	1.883,45	1.902,28	1.921,30	1.940,51	1.959,92	1.979,52	1.999,32
	SUBINSPETOR I	2.039,31	2.059,70	2.080,30	2.101,10	2.122,11	2.143,33	2.164,76	2.186,41	2.208,27	2.230,35
	SUBINSPETOR II	2.274,96	2.297,71	2.320,69	2.343,90	2.367,34	2.391,01	2.414,92	2.439,07	2.463,46	2.488,09
	SUBINSPETOR III	2.537,85	2.563,23	2.588,86	2.614,75	2.640,90	2.667,31	2.693,98	2.720,92	2.748,13	2.775,61
	INSPETOR I	2.831,12	2.859,43	2.888,02	2.916,90	2.946,07	2.975,53	3.005,29	3.035,34	3.065,69	3.096,35
	INSPETOR II	3.158,28	3.189,86	3.221,76	3.253,98	3.286,52	3.319,39	3.352,58	3.386,11	3.419,97	3.454,17
	INSPETOR III	3.523,25	3.558,48	3.594,06	3.630,00	3.666,30	3.702,96	3.739,99	3.777,39	3.815,16	3.853,31