PREFEITURA
ITABIRITO

PROJETO DE LEI Nº 04 , de 02 de janeiro de 2023.

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV dos servidores da área da atividade de segurança pública que atuam na Guarda Civil Municipal do Município de Itabirito e dá outras providências.

TÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da área da atividade de segurança pública que atuam na Guarda Civil Municipal de Itabirito – PCV da Guarda Civil Municipal, que regulamenta a situação funcional dos servidores investidos em cargos públicos na Guarda Civil Municipal deste Município.

Parágrafo único - Este Plano de Cargos e Vencimentos baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município, de acordo com a sua legislação.

Art. 2º - A Guarda Civil Municipal de Itabirito é uma instituição de caráter civil, uniformizada, armada e com a função de proteção municipal preventiva.

Art. 3º - Este Plano de Cargos e Vencimentos visa prover a atividade de segurança pública, com estrutura de cargos organizados em classes, mediante:

I. a adoção de um sistema de capacitação dos profissionais;

II. o reconhecimento e a valorização dos profissionais, através de critérios que lhes proporcionem igualdade de oportunidades, ao mesmo tempo, garantindo a boa qualidade dos serviços prestados no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta à população.

Art. 4º - O quantitativo de vagas da carreira da GCMI será previsto conforme as regras estabelecidas pelo art. 7º da Lei Federal nº 13.022, de 08 de agosto de 2014.

Parágrafo único - A Guarda Civil Municipal de Itabirito é composta pelas Classes Guarda Municipal e Guarda Civil Municipal, conforme previsto nos Anexos I e II.

CAPÍTULO I – DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 5º - Este plano fundamenta-se em princípios que visam assegurar aos servidores do Município a profissionalização e o desenvolvimento de suas competências e atribuições legais com eficiência, eficácia e efetividade, com vista à melhoria da qualidade dos serviços públicos municipais, em especial:

I. Igualdade;

II. Impessoalidade;

III. Legalidade;

IV. Eficiência;

V. Moralidade.

§ 1º - Fica assegurado tratamento impessoal e isento para profissionais integrantes de cargos idênticos, quanto aos direitos, deveres e obrigações.

§ 2º - Todos os fatos e atos administrativos referentes a este Plano de Cargos e Vencimentos serão públicos, garantindo-lhe total e permanente transparência.

Art. 6° - Cabe aos servidores públicos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itabirito:

I. atuar pela proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades públicas;

II. preservar a vida e atuar com o máximo esforço para a diminuição das perdas;

III. exercer o patrulhamento preventivo;

IV. pautar pelo compromisso com a evolução social da comunidade;

V. utilizar do uso diferenciado da força;

VI. respeitar a legalidade democrática.

CAPÍTULO II – DOS GUARDAS CIVIS MUNICIPAIS

Art. 7º - Os servidores públicos que ocuparem integrarem a Guarda Civil Municipal de Itabirito deverão exercitar diuturnamente, dentre outros, os seguintes atributos:

I. **Responsabilidade:** capacidade de assumir as consequências das suas atitudes e decisões;

II. **Disciplina:** capacidade de proceder conforme normas, leis e padrões regulamentares;

III. **Equilíbrio Emocional:** capacidade de controlar suas próprias reações e emoções;

IV. **Dedicação**: capacidade de realizar atividades com empenho, zelo;

V. **Apresentação Pessoal**: cuidados com o asseio pessoal e apresentação adequada do uniforme, além da exteriorização de atitudes e porte, condizentes com sua função;

VI. **Pontualidade**: capacidade de chegar, partir ou cumprir seus afazeres no tempo determinado;

VII. **Assiduidade**: qualidade de se fazer presente com regularidade e exatidão no lugar onde tem que desempenhar seus deveres ou funções;

VIII. **Cooperação**: capacidade de contribuir espontaneamente para o trabalho de outras pessoas ou da equipe a que pertence;

IX. **Iniciativa**: capacidade para agir adequadamente sem depender de ordem ou decisão superior;

X. **Dinamismo**: capacidade de evidenciar disposição para o desempenho de atividades profissionais;

XI. **Probidade**: qualidade de proceder dentro dos padrões exigidos pela moral;

XII. **Objetividade**: facilidade de, na realização de uma atividade ou solução de um problema, ater-se exclusivamente ao objeto em questão, discernindo o fundamental do supérfluo;

XIII. **Sociabilidade**: qualidade de praticar com naturalidade as regras de cortesia e civilidade nas diferentes situações em que se encontrar;

XIV. **Método E Organização**: qualidade de, na realização de uma atividade ou solução de um problema, proceder de forma ordenada ou dentro de um sistema, e, de pôr em condições de funcionar ou serem utilizados de forma ordenada e eficiente os elementos de uma atividade ou empreendimento;

XV. **Capacidade De Observação**: qualidade para assinalar, sem retardo, aspectos importantes de um problema ou questão;

XVI. **Facilidade De Expressão**: facilidade para manifestar clara, precisa e corretamente a expressão do pensamento.

Parágrafo único - Os atributos elencados neste artigo serão, no todo ou em parte, considerados para a avaliação do servidor que pretender participar ou permanecer na Guarda Civil Municipal.

Art. 8º - Cabe aos servidores da Guarda Civil Municipal de Itabirito:

I. zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município de Itabirito;

II. prevenir, coibir e inibir, pela presença e vigilância, infrações penais ou administrativas e atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais;

III. atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, os serviços e as instalações municipais;

IV. colaborar com os órgãos de segurança pública em ações conjuntas que contribuam com a paz social;

V. atuar para a pacificação de conflitos, atentando-se para o respeito aos direitos fundamentais;

VI. exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei Federal nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro, ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou municipal;

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

VIII. cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades;

IX. interagir com a sociedade civil com vistas à melhoria das condições de segurança das comunidades;

X. estabelecer parcerias com órgãos federais, estaduais ou municipais, com vistas ao desenvolvimento de ações preventivas integradas;

XI. articular-se com os órgãos municipais de políticas sociais, visando à adoção de ações interdisciplinares de segurança no Município;

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

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

XIV. encaminhar o infrator à autoridade policial competente, diante de flagrante delito, preservando, quando possível, o local do crime;

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

XVI. desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos municipais, de outros Municípios ou das esferas estadual e federal;

XVII. auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignitários;

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

CAPÍTULO III – DA BRIGADA MUNICIPAL DE ITABIRITO

Art. 9º - Na vigência de Termo de Convênio entre o Município de Itabirito e o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - CBMMG, a Brigada Municipal de Itabirito será composta por servidores públicos municipais ocupantes de cargo público de Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único - As regras para o recrutamento das vagas existentes na Brigada Municipal será previsto em Decreto, editado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, em observância às disposições do Termo de Convênio.

Art. 10 - Ao Guarda Municipal ou Guarda Civil Municipal que vier a atuar na Brigada Municipal de Itabirito continuará a observar as regras de promoção e progressão previstas neste Plano de Cargos e Vencimentos.

Art. 11 - Ao Guarda Civil Municipal ou Guarda Municipal que exercer as funções de brigadista deverá:

I. observar e cumprir as cláusulas previstas no Termo de Convênio firmado com o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - CBMMG, bem como o disposto na Lei Federal nº 13.425 de 20 de março de 2017, Lei Estadual nº 22.839 de 05 de janeiro de 2018 e demais regulamentos fixados pelo CBMMG;

II. promover o atendimento a emergências no âmbito do Município de Itabirito, nas áreas de prevenção e combate a incêndios, primeiros socorros ou Atendimento Pré-Hospitalar (APH), conforme o caso, busca e salvamento;

III. executar medidas com finalidade de verificar disponibilidade dos sistemas preventivos de combate a incêndio e de situações de risco, proteger a vida de possíveis vítimas, extinguir o fogo já deflagrado, preservar indícios das causas do incêndio e evitar nova ignição;

IV. acionar a organização Bombeiro Militar responsável pelo Município em casos de necessidade de apoio por limitação de recursos municipais ou devido à ocorrência extrapolar a capacidade de atendimento pela Brigada Municipal de Itabirito;

V. funcionar de forma ininterrupta, de modo que, a qualquer hora do dia ou da noite, seja possível ao munícipe solicitar atendimento de emergência a Brigada Municipal;

VI. gerar relatórios e manter arquivo digital de cada atendimento realizado para envios ao CBMMG, para fins de consulta;

VII. franquear o acesso ao CBMMG às instalações e às informações existentes relativas à atuação da Brigada Municipal de Itabirito, quando solicitado.

CAPÍTULO IV - DOS CONCEITOS

Art. 12 - Para efeitos desta Lei, os conceitos referentes ao servidores públicos vinculados a este Plano de Cargos e Vencimentos são definidos como:

I. Tarefa: refere-se a uma ação simples individualizada e executada por um ocupante de cargo;

II. Atribuição: refere-se à seleção e agrupamento de algumas tarefas específicas, dentro de um conjunto que pode ser exercido por uma classe, que deverão ser sistematicamente executadas por um ocupante de cargo;

III. Classe: é o conjunto de atribuições descritas e reunidas numa mesma especificação e que exijam, dos servidores nela enquadrados, os mesmos requisitos básicos;

IV. Cargo: representa o conjunto de atribuições que a um servidor caberá exercer na classe em que se enquadrar;

V. Quadro: representa um conjunto de informações indicativo dos aspectos quantitativos e/ou qualitativos da força de trabalho necessária ao desempenho das suas atividades normais e específicas do todo da Organização ou de suas unidades;

VI. Faixa de Vencimentos: intervalo, em reais, entre os vencimentos máximo e mínimo de cada classe.

Art. 13 - Para efeito deste Plano de Cargos e Vencimentos, os conceitos referentes ao trabalho são definidos como:

I. Unidade de Trabalho: representa o agrupamento das principais funções relativas ao atendimento sistemático de uma parte da estrutura organizacional da Administração Pública Municipal Direta e Indireta;

II. Vinculação Organizacional: refere-se ao nível organizacional em que a unidade de trabalho se encontrar, assim como suas interseções diretivas (relativas às

unidades deliberativas), interseções cooperativas (com unidades parceiras) e as interseções executivas (com unidades que coordena);

III. Competência Geral: refere-se ao resumo das competências específicas atribuídas a uma unidade de trabalho;

IV. Competências Específicas: refere-se ao conjunto de atribuições simples e/ou complexas a serem executadas dentro de uma unidade de trabalho.

CAPÍTULO V – DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. 14 - Os Quadros de Especificações de Classes da Guarda Civil Municipal indicam as principais tarefas e atribuições a serem desempenhadas pelo ocupante de cargo pertencente a essa classe, bem como sobre os requisitos mínimos necessários para sua admissão, relativos à escolaridade, às habilidades e à capacitação necessária.

Art. 15 - O Quadro de Classes da Guarda Civil Municipal é o demonstrativo que, resumidamente, apresenta a composição total dos servidores efetivos lotados na Guarda Civil Municipal, relacionando todos os grupos existentes, as suas classes e o número total de cargos.

CAPÍTULO VI – DAS CLASSES

Art. 16. - Para efeitos desta Lei, a denominação da classe corresponde à categoria profissional ou ocupacional a que essa pertence.

Art. 17 - Nos Quadros de Especificação das Classes, previstos nos Anexo IV e V desta Lei, deverão constar:

I. a Denominação da classe, seguida de algarismo romano quando pertencer a uma série de classes;

II. a Descrição Sumária indicando o campo de atuação e uma síntese das atribuições a serem executadas pelo ocupante de cargo enquadrado na classe em questão;

III. a Descrição Detalhada especificando a natureza das atividades que compõem o trabalho a ser executado pelo ocupante do cargo enquadrado na classe em questão;

IV. os Requisitos para o provimento de cargo da classe, podendo conter o grau de escolaridade e outros dados complementares requeridos para a execução das atividades previstas;

V. as Habilidades para o provimento de cargo da classe, contendo a experiência necessária e outros dados complementares relevantes;

VI. a Capacitação para o provimento de cargo da classe, caracterizando o tipo de treinamento indicado para o bom exercício das atividades previstas.

Art. 18 - A cada classe corresponderá uma faixa de vencimentos indicada nas Tabelas de Vencimentos previstas nos Anexo IX desta Lei.

§ 1º - A organização em faixa de vencimentos visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo efetivo, a movimentação dentro da variação de vencimentos atribuídos à classe a que pertence.

§ 2º - A toda classe de cargos será atribuído o mesmo número de níveis de vencimento e corresponderão à duração normal de trabalho pertinente aos cargos da classe, exceto o disposto em legislação específica.

TÍTULO II – DA CARREIRA
CAPÍTULO I – DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 19 - O quadro permanente da classe de Guarda Civil Municipal de Itabirito é formado pelo conjunto de carreiras previstas nos Anexos I, II e III desta lei.

Art. 20 - O concurso público é a única forma de ingressar no quadro de cargos efetivos no âmbito da Prefeitura Municipal de Itabirito, nos moldes dos Estatutos da Guarda Civil e dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO II – DOS VENCIMENTOS

Art. 21 - Vencimento é o valor remuneratório mensal, atribuído ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, no qual o mesmo estiver lotado, de acordo com a Tabela de Vencimento prevista no Anexo IX.

Art. 22 - Os cargos de provimento efetivo de uma classe distinguem-se, uns dos outros, apenas pela posição de vencimentos que alcançarem em decorrência das progressões e promoções obtidas pelo seu ocupante, ou em função do grau da hierarquia, conforme recrutamento interno, nos termos desta Lei.

Art. 23 - Os cargos de provimento efetivo têm suas posições de vencimento básicas correspondentes aos vencimentos iniciais das respectivas faixas de vencimentos estabelecidos no Quadro Descritivo de Cargos da Guarda Civil Municipal.

CAPÍTULO III – DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 24 - O valor atribuído a cada vencimento compreende:

I. de oito horas de trabalho diárias e quarenta horas semanais;

II. de doze horas de trabalho, por trinta e seis contínuas de descanso;

III. de vinte e quatro horas de trabalho, por quarenta e oito horas contínuas de descanso.

CAPÍTULO IV – DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 25 - A carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Guarda Municipal e da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único - O quantitativo total de vagas da carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito, assim como seus postos hierárquicos estão previstos nos Anexos I, II, VI e VIII.

Art. 26 - A Guarda Civil Municipal de Itabirito, está constituída e hierarquizada da seguinte forma:

I. Comandante;

II. Subcomandante;

III. Corregedor;

IV. Ouvidor;

V. Inspetor;

VI. Subinspetor;

VII. Classe Especial - GCM CE;

VIII. 3ª Classe - GCM III;

IX. 2ª Classe - GCM II;

X. 1ª Classe - GCM I.

§ 1º - A Guarda Civil Municipal poderá ser subdividida em Unidades de Serviços, para atender às necessidades da Administração Pública direta e indireta, conforme o efetivo existente.

§ 2º - Considera-se Unidade de Serviço a equipe de trabalho composta por Guardas Civis Municipais e Guardas Municipais, supervisionada por Subinspetor e Inspetor, para coordenação geral dos serviços.

§ 3º - Nas Unidades de Serviços serão criados os Grupamentos de Trabalhos, conforme a capacitação dos servidores da Guarda Civil Municipal.

Art. 27 - O preenchimento das vagas do cargo efetivo de Guarda Civil Municipal inicia-se no posto hierárquico de 1ª Classe, ascendendo aos postos hierárquicos subsequentes até o posto hierárquico de Classe Especial.

Parágrafo único - O quantitativo de vagas ao grupo de coordenação e de comando deverão ser previstas na Lei de Estrutura Organizacional, devendo ser preenchidas apenas por Guardas Civis Municipais de Itabirito.

Art. 28 - São atribuições dos postos hierárquicos, além das atribuições gerais já previstas nesta lei:

I. da 1ª Classe – GCM I, a proteção municipal preventiva, a proteção de bens, logradouros públicos e dos serviços e instalações do Município;

II. da 2ª Classe – GCM II, a proteção municipal preventiva, a proteção de bens, logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município, além de exercer precedência hierárquica do posto que o antecede, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações;

III. da 3ª Classe - GCM III, a proteção municipal preventiva, a proteção de bens, logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município, além de exercer precedência hierárquica do posto que o anteceda, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações;

IV. da Classe Especial - GCM CE, a coordenação dos postos hierárquicos que o anteceda, ou caso necessário, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações, além de exercer as funções de proteção preventiva, proteção de bens e logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município.

Art. 29 - São atribuições dos cargos do comando da Guarda Civil Municipal de Itabirito, além das atribuições gerais já previstas nesta lei:

I. de Comandante, o comando e gestão da Guarda Civil Municipal, composta pelos postos hierárquicos que o anteceda responsabilizando-se pela adoção de medidas que visem o efetivo desempenho da gestão institucional, nos aspectos técnicos e operacionais;

II. de Subcomandante, auxiliar o Comandante no comando e gestão da Guarda Civil Municipal, composta pelos postos hierárquicos que o anteceda responsabilizando-se pela adoção de medidas que visem o efetivo desempenho da gestão institucional, nos aspectos técnicos e operacionais, empregando todos os meios para auxiliar o Guarda Civil Municipal - Comandante;

III. de Corregedor, a coordenação, fiscalização e controle das atividades dos postos hierárquicos, investigando e avaliando a conduta do GCMI dentro de todo um contexto, considerando os diferentes aspectos que a investigação envolve, seja ele econômico, social ou emocional;

IV. de Ouvidor, a coordenação e controle a respeito das reclamações relativas às atividades da Guarda Civil Municipal de Itabirito ou de seus servidores, realizando apuração preliminar e dar prosseguimento, quando necessário, ao órgão competente;

V. de Inspetor, o comando, coordenação e controle de uma inspetoria composta pelos postos hierárquicos que o anteceda, com o fim de imposição de controle e responsabilidades, na condução das atividades e operações;

VI. de Subinspetor, o comando, coordenação e controle de uma subinspetoria composta pelos postos hierárquicos que o anteceda, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações além de, eventualmente, exercer as funções de proteção municipal preventiva, proteção de bens, logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município.

§ 1º - Os níveis hierárquicos previstos neste artigo são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, mas somente poderão ser preenchidos por servidores ocupantes do cargo de Guarda Civil Municipal ou Guarda Municipal, em Itabirito, ocupando o grau de hierarquia Classe Especial.

§ 2º - Os Guardas Civis Municipais que exercerem as funções previstas nos incisos II à VI deste artigo terão acrescidos ao seus vencimentos o percentual de gratificação previstos nesta Lei.

§ 3º - Ao Guarda Civil Municipal que ocupar o cargo de Guarda Civil Municipal - Comandante, este perceberá vencimentos correspondente àquele previsto na Lei de Estrutura Organizacional do Município de Itabirito.

CAPÍTULO V – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 30 - O servidor público efetivo submeter-se-á à Avaliação de Desempenho, obedecidos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 31 - A avaliação de desempenho é um processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho, de periodicidade anual, realizada mediante critérios, normas e padrões definidos em decreto, com o objetivo de:

I. acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório;

II. apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade;

III. estimular o comprometimento do servidor com o órgão em que atua;

IV. valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público;

V. alinhar a atuação individual com os objetivos institucionais;

VI. promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do *feedback*.

Art. 32 - Para acompanhar o processo de Avaliação de Desempenho será instituída pela Administração Pública Municipal direta e indireta, a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, composta por no mínimo três servidores estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado.

§ 1º - O processo de Avaliação de Desempenho, assim como as atribuições da Comissão de Avaliação de Desempenho serão definidos em decreto.

§ 2º - A Administração Pública Municipal direta e indireta dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 3º - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, os recursos interpostos, bem como os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor.

CAPÍTULO VI – DA PROGRESSÃO

Art. 33 - A Progressão é a passagem do nível de vencimento no qual o servidor esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, conforme previsto no Anexo IX.

Art. 34 - Para adquirir o direito à Progressão deverá o servidor efetivo atender aos seguintes requisitos:

I. ter adquirido a estabilidade no cargo;

II. ter completado 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo ao qual foi nomeado;

III. ter realizado, no mínimo, 2 (duas) avaliações de desempenho no interstício de 3 (três) anos;

IV. encontrar-se em efetivo exercício na data em que cumprir os requisitos previstos nos incisos I, II e III.

§ 1º - O servidor público somente poderá ascender a 1 (um) nível na tabela de vencimentos-base por interstício temporal de 3 (três) anos de efetivo exercício, em virtude de progressão.

§ 2º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de progressão, terá vigência a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver cumprido o interstício necessário para a referida progressão.

§ 3º - Aprovado no estágio probatório, o servidor público que cumprir os requisitos exigidos neste Capítulo, poderá realizar sua solicitação de progressão.

Art. 35 - O servidor fará jus à Progressão na hipótese de a Administração Pública Municipal direta e indireta não promover a avaliação de desempenho em até 12 (doze) meses após o cumprimento do interstício necessário para a referida progressão.

Art. 36 - Perderá o direito à progressão o servidor que, no período do interstício necessário para a progressão:

I. sofrer punição disciplinar, transitada em julgado, em que seja:

a) suspenso, nos termos da Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito;

b) exonerado ou destituído de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

II. afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito.

III. afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade;

IV. ultrapassar 15 (quinze) dias em atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativa aceitável.

§ 1º - Na hipótese prevista no inciso I deste artigo, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de progressão.

§ 2º - A pena de suspensão interrompe a contagem do interstício mencionado no caput deste artigo, reiniciando a contagem no dia subsequente ao do término da penalidade.

Art. 37 - Para os efeitos desta lei, considerar-se-á 1 (um) ano como 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

CAPÍTULO VII – DA PROMOÇÃO

Art. 38 - A Promoção é a ascensão do nível de vencimento atual do servidor para os 2 (dois) níveis, seguintes na faixa de vencimentos base, em função da obtenção e comprovação de títulos superiores ou complementares àquele necessário para ingresso na classe em que estiver enquadrado, limitado a 5 (cinco) titulações, nos termos previstos em regulamento próprio.

§ 1º - A titulação obtida deverá ser analisada pela Comissão de Avaliação de Desempenho e considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado.

§ 2º - A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá emitir parecer sobre o pedido formal de Promoção de qualquer servidor que solicitá-la, se atendidas todas as exigências da regulamentação pertinente, no prazo de até 60 (sessenta) dias corridos.

§ 3º - É vedado ao servidor reapresentar, para os fins da Promoção, cursos que já foram utilizados para obter promoção

Art. 39 - A Promoção fica condicionada aos seguintes requisitos:

I. ter adquirido estabilidade no seu cargo público efetivo;

II. estar em efetivo exercício das atribuições do seu cargo público;

III. apresentar documentação comprobatória da conclusão do curso que configure escolaridade adicional, conforme regulamento.

§ 1º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de Promoção, terá efeitos para pagamento a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver recebido a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho, fazendo jus ao pagamento pertinente ao intervalo.

§ 2º - O servidor fará jus ao pagamento compreendido entre a data do requerimento de promoção, via protocolo pelo servidor, e a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 3º - Para efeito de nova solicitação de Promoção, o interstício de três anos será contado a partir da data do protocolo realizado pelo servidor, relativa à última concessão de promoção, que conste no parecer favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 4º - Aprovado no estágio probatório, o servidor público que cumprir os requisitos exigidos neste Capítulo, poderá submeter à Comissão de Avaliação de Desempenho a solicitação de promoção.

CAPÍTULO VIII – DA ASCENSÃO NA CARREIRA

Art. 40 - Os integrantes de carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito evoluirão para o posto hierárquico subsequente, devendo satisfazer, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I. ser servidor estável;

II. encontrar-se em efetivo exercício;

III. não ter sofrido punição disciplinar de suspensão, prevista em Estatuto, nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao protocolo do requerimento do recrutamento interno, em decorrência de decisão transitada em julgado proferida em Procedimento Administrativo Disciplinar;

IV. ter o seu comportamento classificado a partir do conceito "Bom", conforme critérios estabelecidos no Estatuto da Guarda Civil Municipal;

V. cumprir o tempo mínimo de exercício no posto anterior, conforme o Anexo VIII;

VI. ter obtido a progressão de que trata o art. 33 desta Lei, no interstício anterior à promoção pretendida.

§ 1º - Havendo empate em relação ao resultado apurado, o critério de desempate será a data de ingresso do servidor público na Administração Pública direta, no cargo de Guarda Civil Municipal.

§ 2º - Mantido o empate com o critério estabelecido no parágrafo anterior, o novo critério para o desempate será a idade do candidato, em ordem decrescente.

Art. 41 - A ascensão na carreira dependerá da existência de vagas devendo-se respeitar o limite de vagas previsto no Anexo VIII e estar em consonância com a Lei Complementar Federal 101/2000.

Parágrafo único - Os servidores interessados em concorrer à ascensão na carreira deverão manifestar-se formalmente, observados os requisitos legais e o regulamento.

CAPÍTULO IX – DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO (PCA)

Art. 42 - O Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento – PCA tem como objetivo conscientizar, preparar e atualizar o servidor público municipal nas melhores práticas profissionais, tanto para aumentar a relevância de seu papel no serviço público e melhorar sua adequação, como para a manutenção de uma boa qualidade de vida no trabalho.

Parágrafo único - Caberá à Secretaria Municipal de Administração, através da Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas, ou outro que vier a substituí-lo, a organização, o planejamento, a promoção e o controle de cursos ou programas de capacitação, buscando parcerias e realizando convênios necessários, vinculados à constante busca das qualificações que conduzam ao melhor funcionamento da

Administração Pública Municipal direta e indireta e assegurando igualmente, a todos os servidores, a oportunidade de participação.

CAPÍTULO X – DO ENQUADRAMENTO

Art. 43 - Enquadramento é a passagem do servidor da condição em que se encontra, para as da presente Lei, nos termos e condições nela exigidas, que se rege por suas disposições e integra-se ao quadro de pessoal, nela estabelecido, bem como anexos, para todos os efeitos de direito.

Art. 44 - A partir do primeiro dia do mês subsequente a entrada em vigor desta Lei, os servidores integrantes da carreira da GCMI serão posicionados na Tabela de Vencimentos constante nos Anexo IX desta Lei e enquadrados nos novos postos hierárquicos de acordo com seu ano de ingresso em cargo efetivo e o seu vencimento-base em 31 de março de 2022.

Parágrafo único - O servidor será posicionado no respectivo posto hierárquico no nível de vencimento-base cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao atual.

Art. 45 - Em decorrência do posicionamento previsto no artigo 44 desta Lei, a contagem de tempo para fins de obtenção de progressão iniciada no posto hierárquico anterior não será interrompida.

Art. 46 - Os servidores integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito que tenham ingressado no serviço público municipal até 31 de dezembro de 2021, serão elevados para o posto hierárquico Classe Especial.

Art. 47 - Aos inativos e pensionistas são dispensados tratamentos e assegurados os direitos previstos na Constituição da República, bem como, no que couber, aos benefícios e vantagens decorrentes da presente Lei.

Art. 48 - O servidor público integrante do plano de carreira a que se refere esta Lei, além do vencimento-base que lhe for atribuído, fará jus, ainda, às demais vantagens pessoais que lhe forem devidas, sendo-lhe proibido receber qualquer parcela remuneratória de natureza permanente, eventual ou indenizatória, ou quaisquer benefícios funcionais que resultem em duplicidade.

Art. 49 - O servidor afastado do exercício do seu cargo somente será enquadrado quando do retorno às suas atividades.

§ 1º - O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 30 (trinta) dias corridos para protocolar recurso junto à Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas.

§ 2º - Compete ao Secretário(a) Municipal de Administração a análise decisória do recurso previsto no §1º deste artigo.

§ 3º - O(a) Secretário(a) Municipal de Administração terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, a contar da data de protocolo do requerimento do recurso, para tomada de decisão.

§ 4º - Na possibilidade do acolhimento do recurso, a Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para promover o enquadramento do servidor na nova classificação, retroagindo seus efeitos à data do protocolo.

TÍTULO III – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 50 - Os valores constantes do Quadro de Tabelas de Vencimentos serão periodicamente atualizados, observando a legislação vigente, as disponibilidades do Erário Municipal e as condições econômicas reinantes.

Art. 51 - Ao servidor ocupante de cargo efetivo, enquadrado em classe correspondente à respectiva categoria profissional, e que de acordo com as normas deste Plano, tenha o valor do seu vencimento fixado em grau inferior ao respectivo salário mínimo profissional estabelecido em lei, será assegurada a percepção da diferença entre os referidos valores, a título de complementação do vencimento mínimo legal.

Art. 52 - Segundo o critério da administração municipal direta e indireta poderá ser revisto anualmente o quantitativo de cargos ou o dimensionamento da força de trabalho, para vigência pelo período anual seguinte, guardando correlação quantitativa e qualitativa com a natureza, a intensidade e a complexidade das tarefas atribuídas a cada unidade de trabalho da estrutura orgânica.

Art. 53 - Nos casos omissos o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Municipais de Itabirito – PCV será fonte subsidiária desta Lei, exceto naquilo em que for incompatível.

Art. 54 - As despesas decorrentes desta lei ocorrerão à conta das dotações vigentes do Orçamento Geral do Município, suplementadas, se necessário for.

Art. 55 - São partes integrantes da presente Lei:

I. Anexo I – Quadro das Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM;

II. Anexo II – Quadro de Correlação de Classes do PCV da GCM;

III. Anexo III – Quadro das Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM;

IV. Anexo IV – Quadro de Especificação de Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM;

V. Anexo V – Quadro de Especificação de Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM;

VI. Anexo VI – Quadro das Funções Gratificadas do PCV da GCM;

VII. Anexo VII - Quadro de Especificação das Funções Gratificadas do PCV da GCM;

VIII. Anexo VIII - Tabela de Recrutamento Interno do PCV da GCM;

IX. Anexo IX - Tabela de Vencimentos das Classes do PCV da GCM;

Art. 56 - A presente Lei entra **em vigor no dia 1º de março de 2023.**

Art. 57 - Revogam-se as disposições em contrário, principalmente as leis municipais:

I. Lei nº 2104/1999;

II. Lei nº 2.333/2004;

III. Lei nº 2.380/2005;

IV. Lei nº 2.453/2005;

V. Lei nº 2.676/2008;

VI. Lei nº 2.973/2013;

VII. Lei nº 2838/2011.

Prefeitura Municipal de Itabirito, 02 de janeiro de 2023.

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.02 14:39:59 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO I – Quadro das Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM

Denominação	Escolaridade	Nº de Cargos
Guarda Civil Municipal	Ensino Médio Completo	169
	Total de Cargos Efetivos	**169**

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO II – Quadro de Correlação de Classes do PCV da GCM

Classe	Classe Correlata
Guarda Municipal (Lei nº 2.453/2005)	Guarda Municipal

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO III – Quadro das Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM

Denominação	Escolaridade	Nº de Cargos
Guarda Municipal	Ensino Fundamental Incompleto	31
	Total de Cargos Efetivos	**31**

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO IV – Quadro de Especificação de Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM

Denominação: Guarda Civil Municipal

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Descrição Sumária: Executar atividades de patrulhamento das vias públicas, mantendo a fluidez e a segurança no trânsito urbano e rodoviário, bem como fiscalizar o cumprimento das leis de trânsito, colaborando com a segurança pública, protegendo bens públicos, serviços e instalações.

Descrição Detalhada:
- Responder pela qualidade, confiabilidade e desempenho dos recursos, serviços e informações geradas pelas tarefas sob sua responsabilidade, mantendo sigilo sobre assuntos confidenciais relacionados às atividades que desenvolve;
- Realizar rondas de patrulhamento de segurança, observando ações suspeitas e efetuando abordagens, bem como acionar os Órgãos de Defesa Social competentes, sempre que necessário;
- Elaborar relatórios de turno, informando boletim de ocorrências do dia, ordens de serviços cumpridas e desempenho da equipe sob sua responsabilidade, a fim de encaminhar para os responsáveis;
- Coordenar a equipe de guardas, delegando ordens de serviço recebidas e instruindo quanto ao trabalho a ser realizado, bem como fiscalizar a presença dos profissionais nos postos de trabalhos designados;
- Executar atividades de orientação, fiscalização e controle do trânsito e tráfego de veículos no município;
- Prestar assistências, informação e auxílio aos visitantes e transeuntes nas vias públicas;
- Conduzir veículos, conforme escala de serviços;
- Ministrar palestras educativas sobre temas diversos em escolas, visando à conscientização de crianças e jovens quanto a temas pertinentes (drogas, trânsito, bullying, dentre outros);
- Coordenar a equipe de segurança durante a realização de eventos, definindo equipes e delegando as atividades, de acordo com necessidade e particularidades do trabalho;
- Atender ocorrências de disparo de alarmes nas dependências da Prefeitura Municipal, comparecendo ao local e vistoriando a área, a fim de verificar movimentos suspeitos e acionar a Polícia Militar, quando necessário;
- Operar equipamentos tecnológicos que proporcionem maior segurança, como: sistema de monitoramento, câmaras de vídeo, alarmes e outros;
- Apoiar outros Órgãos de Defesa Social (Defesa Civil, Bombeiros, Polícia Militar, dentre outros) em suas atividades, sempre que solicitado;
- Zelar pela conservação dos bens patrimoniais, solicitando manutenção, reparo e/ou reposição, sempre que necessário;
- Apoiar o superior imediato em assuntos inerentes à sua área de atuação, apresentando problemas e irregularidades, a fim de subsidiar a definição de procedimentos e ações a serem adotadas;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato

Competências Técnico/Operacionais:
- Demonstrar sensatez, iniciativa, criatividade, discernimento e criatividade
- Manter-se disciplinado e demonstrar assiduidade
- Apresentar preparo físico
- Demonstrar noções de primeiros socorros
- Manter-se atualizado
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica, proatividade, cooperação e comprometimento
- Visão sistêmica, organização e planejamento
- Responsabilidade, persistência, autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais:
- Demonstrar equilíbrio emocional, discrição e transmitir segurança

- Evidenciar urbanidade no trato interpessoal
- Trabalhar em equipe
- Capacidade de trabalhar em equipe
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade e discrição
- Autoconfiança, sociabilidade e disponibilidade
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade de argumentação e negociação
- Capacidade para gerenciar conflitos e mudanças

Capacitação: Treinamento Introdutório.Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

Jornada de trabalho semanal diferenciada: 40 ou 12 x 36 ou 24 x 48 horas conforme necessidade da unidade de trabalho.

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO V – Quadro de Especificação de Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM

Denominação: Guarda Municipal

Requisitos: Ensino Fundamental Incompleto

Descrição Sumária: Executar atividades de patrulhamento das vias públicas, mantendo a fluidez e a segurança no trânsito urbano e rodoviário, bem como fiscalizar o cumprimento das leis de trânsito, colaborando com a segurança pública, protegendo bens públicos, serviços e instalações.

Descrição Detalhada:

- Responder pela qualidade, confiabilidade e desempenho dos recursos, serviços e informações geradas pelas tarefas sob sua responsabilidade, mantendo sigilo sobre assuntos confidenciais relacionados às atividades que desenvolve;
- Promover a vigilância de vias e logradouros públicos, fiscalizando a adequada utilização dos parques, jardins, praças e outros bens de domínio público, e evitando a sua depredação;
- Promover a vigilância dos prédios municipais, Paço e Câmara Municipal, bem como das suas instalações e dos serviços públicos;
- Promover a vigilância do patrimônio histórico-cultural do Município e das áreas de preservação permanente, atuando na defesa da floresta, fauna e flora e na proteção de mananciais e recursos hídricos;
- Colaborar com a fiscalização do trânsito, promovendo, inclusive, as autuações necessárias, bem como colaborar, quando solicitada, com tarefas atribuídas à Defesa Civil do Município, na ocorrência de calamidades públicas ou grandes sinistros e em auxílio à Polícia Militar;
- Colaborar na segurança pública, mediante convênio com o Estado, através da Segurança Pública, conforme legislação vigente;
- Prestar auxílio ao bem público, bem como executar o serviço de patrulhamento escolar.
- Coordenar a equipe de guardas, delegando ordens de serviço recebidas e instruindo quanto ao trabalho a ser realizado, bem como fiscalizar a presença dos profissionais nos postos de trabalhos designados;
- Ministrar palestras educativas sobre temas diversos em escolas, visando à conscientização de crianças e jovens quanto a temas pertinentes (drogas, trânsito, bullying, dentre outros);
- Coordenar a equipe de segurança durante a realização de eventos, definindo equipes e delegando as atividades, de acordo com necessidade e particularidades do trabalho;
- Zelar pela conservação dos bens patrimoniais, solicitando manutenção, reparo e/ou reposição, sempre que necessário;
- Apoiar o superior imediato em assuntos inerentes à sua área de atuação, apresentando problemas e irregularidades, a fim de subsidiar a definição de procedimentos e ações a serem adotadas;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato

Competências Técnico/Operacionais:

- Demonstrar sensatez, iniciativa, criatividade, discernimento e criatividade
- Manter-se disciplinado e demonstrar assiduidade
- Apresentar preparo físico
- Demonstrar noções de primeiros socorros
- Manter-se atualizado
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica, proatividade, cooperação e comprometimento
- Visão sistêmica, organização e planejamento
- Responsabilidade, persistência, autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais:

- Demonstrar equilíbrio emocional, discrição e transmitir segurança

- Evidenciar urbanidade no trato interpessoal
- Trabalhar em equipe
- Capacidade de trabalhar em equipe
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade e discrição
- Autoconfiança, sociabilidade e disponibilidade
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade de argumentação e negociação
- Capacidade para gerenciar conflitos e mudanças

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

Jornada de trabalho semanal diferenciada: 40 ou 12 x 36 ou 24 x 48 horas conforme necessidade da unidade de trabalho.

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO VI – Quadro das Funções Gratificadas do PCV da GCM

Denominação	Percentual de Gratificação	Nº de Cargos
Subinspetor da Guarda Civil Municipal	20%	10
Inspetor da Guarda Civil Municipal	40%	20
Ouvidor da Guarda Civil Municipal	70%	1
Corregedor da Guarda Civil Municipal	90%	1
Subcomandante da Guarda Civil Municipal	90%	1
	Total	**29**

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO VII – Quadro de Especificação das Funções Gratificadas do PCV da GCM

Denominação: Corregedor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Apurar preliminarmente as infrações disciplinares atribuídas aos integrantes da Guarda Civil Municipal, conforme sua competência, encaminhado-as para o órgão competente para a abertura de PAD;
- Realizar inspeções e correições em qualquer unidade da Guarda Civil Municipal;
- Assistir o comandante da Guarda Civil Municipal nos assuntos disciplinares;
- Manifestar-se sobre assuntos de natureza disciplinar que deverão ser submetidos à apreciação do comandante da Guarda Civil Municipal, se necessário;
- Remeter, quando entender pertinente, relatório circunstanciado ao comandante da Guarda Civil Municipal sobre a atuação pessoal e funcional de seus integrantes e, tratando-se de servidor em estágio probatório, propor, se for o caso, a instauração de procedimento administrativo para exoneração;
- Encaminhar à autoridade competente as conclusões dos procedimentos que instaurar para apuração das infrações disciplinares dos integrantes da Guarda Civil Municipal, sugerindo a aplicação da sanção pertinente;
- Promover investigação sobre o comportamento ético, social e funcional dos candidatos a cargos na Guarda Civil Municipal, bem como dos ocupantes desses cargos em estágio probatório e dos indicados para o exercício de chefias e de funções de confiança, observadas as normas legais e regulamentares aplicáveis;
- Organizar e manter atualizado arquivo de documentação relativa às apurações disciplinares, bem como acompanhar os procedimentos apuratórios instaurados por outros órgãos, visando definir responsabilidade civil, administrativa e penal do guarda civil municipal, por atos praticados em serviço ou fora dele.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Inspetor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Executar patrulhamento preventivo na proteção à população, bens, serviços e instalações do município;
- Desempenhar atividades de supervisão e ronda;
- Desempenhar atividades de planejamento, gerenciamento e coordenação, das ações da Guarda Civil Municipal;
- Planejar e gerenciar o emprego do efetivo de sua responsabilidade para fazer frente às necessidades das Unidades de Serviços da Guarda Civil Municipal;
- Orientar e auxiliar diretamente os seus subordinados nas situações decorrentes de suas atividades;
- Intermediar a colaboração entre os seus subordinados, servidores de outros órgãos públicos e a comunidade em geral;
- Planejar e coordenar os serviços e operações sob sua responsabilidade;
- Supervisionar a elaboração das escalas de serviço;
- Estudar, propor e desenvolver medidas para aperfeiçoamento de seus subordinados;
- Inspecionar o emprego de armamentos e equipamentos utilizados;
- Distribuir as tarefas aos seus subordinados e/ou transmitir as ordens e orientações de seus superiores hierárquicos;
- Orientar e fiscalizar a atuação dos seus subordinados, no trato com o público e nas situações decorrentes de suas atividades;
- Inspecionar a apresentação individual dos seus subordinados e tomar as providências necessárias;
- Zelar pela disciplina de seus subordinados e encaminhar à superiores hierárquicos os fatos disciplinares e ou elogiosos de que tiver conhecimento;
- Coordenar ações educativas e preventivas de Segurança, Meio Ambiente e Trânsito junto à comunidade em geral;
- Apoiar as ações de socorro e proteção às vítimas de calamidades públicas;
- Gerir e supervisionar ações de controle do trânsito municipal de pedestres e veículos na área de suas atribuições, quando necessário;
- Coordenar a segurança de dignitários, quando necessário;
- Distribuir as tarefas aos seus subordinados e/ou transmitir ordens e orientações de seus superiores hierárquicos;
- Ministrar instrução profissional aos integrantes da Carreira de Guarda Civil Municipal, bem como fiscalizar o cumprimento do programa de Formação e Ensino a ser seguido pelos demais instrutores;
- Responder como responsável de equipe nos postos na ausência de outro superior hierárquico;
- Chefiar unidade da Guarda Civil Municipal;
- Escriturar o Livro de Plantão de Ocorrências da área sob sua responsabilidade, zelando pela exatidão das informações.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Ouvidor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Receber do público interno e externo denúncias, reclamações e representações sobre atos que possam comprometer o bom nome da Guarda Civil Municipal, o relacionamento entre os Setores e servidores, e o funcionamento de todas as áreas da CGM, analisando-as e tomando as devidas providências cabíveis ao caso, a fim de dar resposta ao que lhe fora enviado;
- Receber sugestões dos diversos órgãos da administração sobre aprimoramento dos serviços de modo geral e a valorização das atividades;
- Propor medidas para apuração dos fatos e responsabilidades, acompanhando o processo até o seu final, de modo a garantir agilidade e rigor nas apurações;
- Propor à Guarda Civil Municipal providências saneadoras ou acauteladoras, visando ao bom funcionamento de órgãos e serviços;
- Comunicar aos responsáveis fatos ou atitudes desabonadoras a serem esclarecidas ou coibidas, bem como propostas objetivando beneficiar o funcionamento das respectivas áreas;
- Requisitar das unidades de trabalho informações ou documentos que contribuam para esclarecimentos de questões levantadas;
- Assegurar o sigilo da fonte de informação;
- Dar conhecimento ao responsável, dos fatos denunciados ou das medidas propostas e representações recebidas;
- Receber documentos de elogios às diversas áreas, encaminhando-as para conhecimento de seus titulares e servidores e à Secretaria Municipal de Comunicação para divulgação, se for o caso.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Subcomandante da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Representar a Guarda Civil Municipal, a coordenação e o comando de suas atividades, quando na ausência do Comandante;
- Auxiliar o Comandante nos serviços administrativos e operacionais;
- Tomar deliberações que pela sua urgência exijam soluções imediatas, comunicando-as ao Comandante, posteriormente, quando a matéria for de sua competência;
- Cumprir e fazer cumprir o Estatuto da Guarda Civil Municipal;
- Qualificar-se e capacitar-se profissionalmente para gerir suas equipes;
- Reciclar-se nas áreas inerentes ao cargo de Guarda Civil Municipal, de recursos humanos e gestão pública.
- Solicitar, na ausência do Comandante, instauração de procedimento apuratório à Corregedoria.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Subinspetor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Coordenar as atividades quando na ausência do Inspetor;
- Executar ações preventivas na proteção à população, bens, serviços e instalações do Município;
- Desempenhar atividades de supervisão e ronda nos postos de policiamento da Guarda Civil Municipal e rondas nos próprios do Município de Itabirito;
- Distribuir as tarefas aos seus subordinados e ou transmitir ordens e orientação de seus superiores hierárquicos;
- Orientar e fiscalizar a atuação dos seus subordinados no trato com o público e nas situações decorrentes de suas atividades;
- Inspecionar os equipamentos utilizados;
- Controlar a assiduidade e inspecionar a apresentação individual dos seus subordinados e tomar as providências necessárias;
- Zelar pela disciplina de seus subordinados e encaminhar à superiores hierárquicos os fatos disciplinares e ou elogios de que tiver conhecimento;
- Apoiar as ações de socorro e proteção às vítimas de calamidades públicas, participando das ações em conjunto com a defesa civil;
- Ministrar instrução profissional aos integrantes da Carreira de Guarda Civil Municipal, bem como fiscalizar o cumprimento do programa de Formação e Ensino, a ser seguido pelos demais instrutores.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo VIII - Tabela de Recrutamento Interno do PCV da GCM

Posto Hierárquico	Tempo Mínimo de Efetivo Exercício no Posto Hierárquico	Limite de Vagas
GCM I	05 anos	50
GCM II	05 anos	40
GCM III	05 anos	40
GCM CE	05 anos	70

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo IX - Tabela de Vencimentos do PCV da GCMI

Posto Hierárquico do integrante da Guarda Civil Municipal	Nível																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
GCM I	3.276,44	3.440,26	3.612,28	3.792,89	3.982,53	4.181,66	4.390,74	4.610,28	4.840,79	5.082,83	5.336,98	5.603,82	5.884,02	6.178,22	6.487,13	6.811,48	7.152,06	7.509,66
GCM II	3.604,08	3.784,29	3.973,50	4.172,18	4.380,79	4.599,83	4.829,82	5.071,31	5.324,87	5.591,12	5.870,67	6.164,21	6.472,42	6.796,04	7.135,84	7.492,63	7.867,26	8.260,63
GCM III	3.964,49	4.162,72	4.370,85	4.589,40	4.818,87	5.059,81	5.312,80	5.578,44	5.857,36	6.150,23	6.457,74	6.780,63	7.119,66	7.475,64	7.849,42	8.241,89	8.653,99	9.086,69
GCM C.E.	4.360,94	4.578,99	4.807,94	5.048,34	5.300,75	5.565,79	5.844,08	6.136,28	6.443,10	6.765,25	7.103,51	7.458,69	7.831,62	8.223,21	8.634,37	9.066,08	9.519,39	9.995,36

LEGENDA	
	Taxa entre cada nível: 5%
	Progressão: 1 nível (5%)
	Promoção: 2 níveis (10%)
	Taxa entre cada o posto hierárquico: 10%

PREFEITURA
ITABIRITO

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Exmo. Sr. Presidente,
Senhores Vereadores,

Pelo presente, encaminho à análise de V. Exa. e dos nobres Edis, a fim de ser submetido à deliberação dessa Augusta Câmara Municipal, o Projeto de Lei anexo, que "Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV dos servidores da área da atividade de segurança pública que atuam na Guarda Civil Municipal do Município de Itabirito e dá outras providências".

I – Introdução

Desde o início de 2020, a atual Administração Municipal tem desempenhado todos os esforços para cumprir com todo o plano de governo apresentado, principalmente com os compromissos assumidos com os munícipes e servidores públicos municipais.

A necessidade de ampliar a gestão pública para todos, com novas tecnologias, aprimoramentos e ações eficientes e eficazes, para que a prestação dos serviços públicos seja realizada com ética e com qualidade, faz com que esse governo, RETO - Rápido, Eficiente, Transparente e ONLINE, apresente uma nova realidade para aqueles que estarão servindo a população.

O funcionalismo público é a ferramenta principal para a gestão pública funcionar. Portanto, compete à gestão intensificar a capacitação permanente, buscando: uma política salarial justa; o aprimoramento da gestão estratégica e de pessoas; a implementação de programas de desenvolvimento de líderes com objetivo principal de desenvolver competências gerenciais relacionadas à ética e valores institucionais; à melhoria do ambiente de trabalho e a valorização do trabalho em equipe; a evolução de indicadores de desempenho para atingir as metas propostas pela Administração Municipal, levando em conta as necessidades individuais dos servidores, da Prefeitura Municipal e da sociedade.

Ao longo dos últimos dois anos, com o apoio das Secretarias Municipais, a participação de servidores públicos efetivos do Município de diversas áreas - da saúde, educação, administração, desenvolvimento social, segurança, fiscalização e também da Autarquia SAAE - foi desenvolvido um trabalho, acompanhado pelas assessorias de gestão e jurídica do Município, que levou a elaboração dos Projetos de Lei que compõem o projeto "Reforma Administrativa Municipal".

Neste período, foi realizado um estudo amplo sobre toda a estrutura administrativa municipal, perpassando pela carreira dos servidores municipais e observando todas as alterações implementadas após a Constituição Federal de 1988. Na oportunidade, foram detectados muitos problemas que mereceram soluções técnicas e

atuais, valorizando não só a carreira do servidor, mas tendo um olhar humanizado diante de todos os problemas que foram constatados.

Foram aproximadamente 750 (setecentos e cinquenta) dias de trabalho por parte da Administração para a conclusão do projeto "Reforma Administrativa Municipal", desmembrando-a em 11 (nove) projetos de lei, a saber:

- Estrutura Organizacional do Município de Itabirito;
- Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- Estatuto da Guarda Civil Municipal;
- Plano de Cargos e Vencimentos Geral;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Educação Básica;
- Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais da Saúde;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Fiscalização;
- Plano de Cargos e Vencimentos do SAAE;
- Plano de Carreira do Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Guarda Civil Municipal;
- Lei do Regime Jurídico da Função Pública dos Conselheiros Tutelares.

É necessário afirmar que a Administração Pública Municipal precisa acompanhar o processo acelerado de mudanças que vêm ocorrendo na sociedade. O Município de Itabirito tem se desenvolvido mais a cada ano que passa e isso altera as necessidades dos munícipes, bem como a forma de desempenho dos serviços públicos para melhor atendê-los. Certo é que, diante do desejo de ter um governo eficiente, há a necessidade de modernizar a estrutura administrativa e entender que as necessidades vão se atualizando e se modificando.

Diante da patente necessidade de modernizar os pilares legislativos do Município de Itabirito, a revogação das normas que norteavam a atuação do servidor público municipal passou a ser fundamental, uma vez que o antigo ordenamento que previa esse tema não fornecia a devida segurança jurídica.

Nesse contexto, observou-se que o mercado profissional da iniciativa privada tem atraído os servidores municipais de Itabirito com capacidade técnica a deixarem os seus cargos, pois, muito embora o município de Itabirito seja destaque na Região dos Inconfidentes diante de seus bons salários, os planos de carreira existentes não eram atrativos o suficiente para determinar a permanência dos profissionais como servidores municipais, gerando uma rotatividade prejudicial ao bom exercício das funções públicas.

Além disso, os estudos realizados apontaram no sentido que o município de Itabirito possui um número elevado de servidores públicos efetivos com idade avançada. Em contrapartida, a legislação vigente não traz qualquer expectativa de evolução na carreira para esses servidores, o que pode ocasionar comprometimento na produtividade do serviço público, posto que não há estímulo contraprestacional para eles.

No tocante a capacitação dos servidores públicos municipais, é importante salientar que o município de Itabirito, nos últimos anos, tem se destacado por oferecer cursos de capacitação e aperfeiçoamento ao seu pessoal. A preocupação com o desenvolvimento profissional está lastreada na premissa da essencialidade de investimento do corpo funcional da administração pública. Somente através dela, é possível garantir, com o engajamento do servidor, a oportunidade de crescimento e atualização de todo o sistema público, através da prestação de serviço público de qualidade.

Cabe a Administração Municipal aperfeiçoar o conhecimento e as habilidades buscando melhoria nos resultados na prestação do serviço público, garantindo que seu corpo técnico esteja preparado para as adversidades inerentes ao dia a dia do exercício profissional.

Como dito anteriormente, compete aos servidores públicos desempenhar a atividade administrativa ou prestar serviços à população, estando a qualidade do serviço público relacionada a comparação de expectativas do cidadão com a percepção do serviço entregue. Somente através da capacitação e aperfeiçoamento do servidor público, a Administração Pública Municipal conseguirá com que seu quadro de pessoal esteja sempre atualizado e preparado para prestar o serviço público, de modo a atender a expectativa dos munícipes, destinatário final das atividades exercidas pelo Poder Público.

Além da necessidade de capacitação, é preciso trazer inovações à carreira do servidor público municipal. Ao passo que o projeto para alteração legislativa visa a implementação de um planejamento com finalidade de estabelecer a trajetória do servidor na Administração Pública Municipal, direta e indireta, alguns métodos utilizados pela legislação para evitar a estagnação do servidor devem ser deixados de lado, como é o caso do adicional por tempo de serviço ou quinquênio, como popularmente é conhecido.

No mesmo sentido, foi necessária a readequação das classes de cargos públicos, de modo que as atribuições a serem exercidas atendessem as mudanças tecnológicas, comportamentais e legislativas, além das necessidades do município, sem, contudo, perder a essência da função desempenhada por cada um dos servidores ocupantes destas funções.

Com isso, o estudo realizado levou a criação de novas classes que almejam ampliar a melhoria no serviço público trazendo ao quadro de pessoal pessoas com capacidade técnica necessária, bem como a extinção de classes que não apresentam correlação com as necessidades da Administração Municipal.

Ressalta-se que diante da necessidade de reestruturação das classes dos servidores públicos para melhor atender aos munícipes de Itabirito, observou-se também a necessidade de modificação das nomenclaturas de algumas classes, de modo que fosse realizada a equiparação salarial de pessoas que exerciam as mesmas atribuições sobre rubricas diversas, bem como, realizar a diversificação salarial daqueles que recebiam quantias semelhantes sem que exercessem as mesmas atividades.

Certo é que todas as modificações trazidas, principalmente no que tange a valores de vencimentos, objetivam promover a justa remuneração e também a satisfação dos servidores para que assim, exerçam o seu labor de forma produtiva e efetiva.

Com o intuito de deixar um legado para o Município de Itabirito, principalmente para os munícipes, servidores públicos municipais e para as próximas gestões que sucederão no Poder Executivo Municipal, submeto à elevada consideração dessa Casa a anexa proposta legislativa, elaborada tendo em conta o trabalho desenvolvido pela atual gestão municipal para valorizar o servidor público municipal e, via de consequência, realizar a melhoria do serviço prestado aos munícipes.

II – Exposição do presente Projeto de Lei

Este Plano de Cargos e Vencimentos trata exclusivamente dos servidores integrantes da Guarda Civil Municipal, sendo tal exclusividade o meio encontrado pela Administração Pública para melhor abordar as especificidades dos profissionais que integram o quadro de classes que compõem este projeto de lei.

Tal nível de atenção e especificidade demonstra, antes de tudo, o compromisso da atual gestão com os servidores públicos, estes que estão sempre empenhados e possuem papel fundamental para a movimentação da Administração.

Repensando as políticas sociais e de segurança, com a intenção de agregar uma medida de prevenção à violência, o fortalecimento da Guarda Civil Municipal ganha enfoque para a construção e reformulação da segurança pública em Itabirito.

A Guarda Civil Municipal é uma instituição com o objetivo de manter a ordem pública no município, em articulação permanente com a rede de serviços da Prefeitura Municipal, agindo em defesa dos cidadãos e na proteção preventiva municipal. Sua atuação - no policiamento comunitário preventivo - visa somar forças à segurança pública estadual, representadas pelas polícias Civil e Militar, e federal.

E, justamente, em razão das características das funções exercidas pela Guarda Civil Municipal, bem como as peculiaridades de sua estrutura, se faz necessário um Plano de Cargos e Vencimentos dedicado aos seus integrantes.

Atraindo mecanismos de gestão de pessoal, de modo a propiciar um suporte maior para o gerenciamento de cargos e vencimentos, o projeto anexo visa regulamentar de forma detalhada e específica as carreiras das classes de cargos. Objetiva-se que o servidor possua conhecimento claro sobre seus direitos e deveres dentro da administração pública municipal, inclusive acerca das suas possibilidades de crescimento.

A valorização daqueles que estão comprometidos em prestar um serviço público de qualidade é fundamental, mantendo firme a missão de estabelecer o

elo entre o Poder Público e os munícipes, prestando serviços essenciais e indispensáveis aos cidadãos.

Assim, o presente Plano de Cargos e Vencimentos é um instrumento de gestão que foi construído com base na visão de futuro que se planeja para o Município de Itabirito. Sua elaboração foi focada nas competências profissionais necessárias ao alcance dos objetivos estabelecidos no planejamento estratégico da gestão municipal.

A implementação do novo Plano de Cargos e Vencimentos contribuirá para o aprimoramento da política de pessoal eficaz, direcionando para os objetivos da administração.

A progressão e promoção tornam-se mecanismos a serem utilizados para influenciar no desempenho, dedicação ao serviço público, nível de formação e qualificação profissional do servidor, de modo a estimulá-lo a permanecer nos Quadros da Administração Municipal e direcioná-lo ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Atrelado ao crescimento do servidor público dentro da carreira, é necessário pontuar a relevância das avaliações de desempenho, que obterão um diagnóstico fidedigno das lacunas que necessitam ser preenchida pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Assim, a avaliação de desempenho contribuirá com o desenvolvimento de competências que precisarão ser trabalhadas de forma a criar condições concretas para apoiar as transformações organizacionais planejadas.

É necessário incentivar o servidor público a realizar o seu aperfeiçoamento de modo contínuo, e assim buscar a estruturação das carreiras e, consequentemente, para um bom andamento das tarefas e do desempenho das funções dos servidores.

É possível afirmar que é um compromisso da atual gestão exaltar quem executa o papel de prestar serviço à sociedade, com qualidade e dedicação. Acredita-se que um servidor qualificado, capacitado e valorizado é a melhor aposta que a sociedade pode fazer para garantir uma gestão pública eficiente e eficaz, favorecendo o trabalho prestado aos munícipes.

Após um trabalho minucioso, apresenta-se alterações na carreira do servidor público municipal da Guarda Civil Municipal. O trabalho desenvolvido almejou apresentar uma carreira coesa dentro da administração pública, possibilitando que o seu esforço e dedicação o fizessem ascender nos moldes do edital de convocação e, consequentemente, o serviço público prestado seja sempre de maior qualidade oferecido a população do Município de Itabirito.

III – Os principais pontos do presente Projeto de Lei

O presente projeto de lei almeja a implementação de um novo Plano de Cargos e Vencimentos aos servidores integrantes da Guarda Civil Municipal de Itabirito.

Com a mudança legislativa, a linguagem do projeto de Plano de Cargos e Vencimentos tornou-se simples e acessível, evitando a utilização de termos jurídicos excessivamente técnicos, com o único objetivo de assegurar a clareza da carreira do servidor público, de modo que eles e a Administração Municipal possam sobre elas exercer o controle exigido.

Diante de todos os benefícios oferecidos, a Administração Municipal evidencia os compromissos que o servidor público municipal deve desempenhar para oferecer o melhor serviço a população do Município de Itabirito.

Assim, a Administração Municipal continuará exigindo a lealdade à instituição pública, estabelecendo que o servidor continue se dedicando ao serviço e o integral respeito às leis e às instituições; bem como o acatamento às ordens legais de seus superiores e sua fiel execução.

Abaixo, pontuamos as principais modificações trazidas quando comparada com a legislação anterior e que justificam a necessidade de aprovação do presente projeto de lei.

III.1) Criação de um Plano de Cargos e Vencimentos aos Servidores Públicos Municipais da Guarda Civil Municipal

O presente projeto de lei visa a criação de um Plano de Cargos e Vencimentos destinado aos Servidores integrantes da GCMI, passando a regulamentar a situação funcional dos servidores investidos em cargo público de provimento efetivo, de modo a promover a valorização do servidor e a garantia de prestação de serviço de qualidade aos munícipes.

Em razão da existência de especificidades das áreas e atribuições, o projeto de lei do Plano de Cargos e Vencimentos dedicado aos servidores públicos do município de Itabirito, reconhece a possibilidade da existência de Plano de Cargos e Vencimentos próprio a categorias específicas.

O art. 39 da Constituição Federal exige que os Municípios possuam leis específicas para a criação de cargos, vencimentos e outros temas relacionados à carreira do servidor público dentro da administração municipal.

Como forma de incentivo, o presente projeto de lei visa a permanência e evolução do servidor público da Guarda Civil Municipal, de modo a garantir a continuidade dos serviços públicos, bem como o seu aprimoramento e capacitação.

Portanto, a existência de um plano de cargos e vencimentos que seja claro, leva ao servidor a perspectiva de desenvolvimento na carreira, evitando que o servidor se sinta desmotivado ou na redução da rotatividade do serviço público.

O objetivo do plano de cargos é motivar o servidor a buscar novos conhecimentos dentro de sua área profissional, bem como a se dedicar ao efetivo exercício de suas funções.

III.2) Dos conceitos e características do servidor fixados pelo PCV da Guarda Civil Municipal:

Com efeito, a existência de termos difíceis e o excesso de termos jurídicos gerou, no passado, um afastamento dos servidores da legislação que regulamentava sua carreira dentro da Administração Municipal. Assim, um dos grandes objetivos da reestruturação do Plano de Cargos e Vencimentos foi elucidar conceitos que se encaixam no cotidiano desses profissionais, facilitando assim a compreensão da lei e a sua aplicação no caso concreto.

Nesse contexto, além de trazer uma linguagem simples e contemporânea, a lei traz em seu corpo conceitos que facilitam ainda mais a utilização do novo Plano de Cargos e Vencimentos.

Além disso, o projeto de lei trata de definir as características dos servidores da Guarda Civil Municipal, dos quais se destacam: Responsabilidade, Disciplina, Equilíbrio Emocional, Dedicação, Apresentação Pessoal, Pontualidade: capacidade de chegar, partir ou cumprir seus afazeres no tempo determinado, Assiduidade, Cooperação, Iniciativa, Dinamismo, Probidade, Objetividade, Sociabilidade, Método E Organização, Capacidade De Observação e Facilidade De Expressão, características de suma importância por se tratar de pessoas que irão lidar diretamente com a segurança do município.

III.3) Da Hierarquia criada dentro da Guarda Civil Municipal

De forma a estruturar a Guarda Civil Municipal de Itabirito, o presente projeto de lei visa constituir e hierarquizar a GCMI da seguinte forma:

1. Comandante;
2. Subcomandante;
3. Corregedor;
4. Ouvidor;
5. Inspetor;
6. Subinspetor;
7. Classe Especial - GCM CE;
8. 3ª Classe - GCM III;
9. 2ª Classe - GCM II;
10. 1ª Classe - GCM I.

A hierarquia demonstrou-se necessária em razão do conjunto de atribuições à Guarda Civil Municipal, de modo promover graduações que identificam a natureza, grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos e padrões a serem alcançados pelos servidores municipais.

O cargo de Comandante da GCMI é um cargo comissionado, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, e deverá preencher os requisitos impostos na Lei.

As funções de Subcomandantes, Corregedor, Ouvidor, Inspetor e Subinspetor são funções gratificadas, no qual o presente projeto de lei preverá o percentual da gratificação ao servidor que ocupar a função, devendo ele obrigatoriamente estar no nível hierárquico GCMI CE.

III.4) Avaliação de Desempenho

Ao longo dos últimos anos, o Município de Itabirito encontrou diversas dificuldades para implementar um sistema eficaz para a avaliação de desempenho do seu quadro de pessoal.

Entende-se por eficácia, neste ponto, o objetivo que a administração pública municipal tem em alcançar com a aplicação e percepção dos resultados alcançados com a avaliação de desempenho. Uma avaliação de desempenho bem aplicada é essencial para verificar a performance do servidor em suas atividades, objetivando a contextualização de seus afazeres com os objetivos da Administração.

Somente assim é possível orientar as atividades e garantir que o planejamento seja, de fato, concluído, buscando, através do sistema de controle e monitoramento, identificar os equívocos e morosidade nos processos, a fim de propiciar um melhoramento contínuo do que está sendo desempenhado.

De modo a alcançar os objetivos propostos com a avaliação de desempenho e evitar um resultado maculado, estão sendo propostas algumas mudanças no tocante ao tema.

O primeiro deles é desvincular a progressão e promoção à nota da avaliação de desempenho desenvolvida. Assim, a participação na avaliação torna-se o item para ascensão na carreira.

O segundo ponto é definir na legislação quais são os objetivos a serem alcançados com a aplicação da avaliação de desempenho, o que regerá todo o processo de aplicação.

O objetivo da Avaliação de Desempenho posta na proposta legislativa será a obtenção de um diagnóstico autêntico das falhas e omissões que

precisam ser preenchidas pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Sendo assim, a Administração buscará com a aplicação da avaliação de desempenho acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório; apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade; valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público; promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do feedback, dentre outros.

Assim, o alvo da avaliação de desempenho será o desenvolvimento de competências que precisam ser trabalhadas de modo a criar condições sólidas para apoiar as transformações organizacionais almejadas.

III.5) Progressão

A Progressão é a passagem do nível de vencimento no qual o servidor esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, considerando o tempo de efetivo exercício no cargo público, conforme previsto nos Anexos.

Dentre os requisitos propostos, está a modificação daquele que envolve a avaliação de desempenho. A proposta considera a realização de, no mínimo, duas avaliações de desempenho no interstício de três anos.

Como justificado anteriormente, a proposta busca incentivar a participação dos servidores públicos na avaliação de desempenho, contudo, tentando não haver qualquer interferência que modifique os resultados.

Outro ponto que merece destaque é o acréscimo de 5% entre o nível que o servidor ocupe com o nível de vencimento subsequente, o que permite um acréscimo financeiro adequado a sua progressão na carreira em razão do tempo de serviço dedicado à Administração.

III.6) Promoção

A Promoção, na proposta legislativa, corresponde à ascensão do nível de vencimento atual do servidor para os dois níveis seguintes na faixa de vencimento base, em razão da obtenção e comprovação de titulação.

Há a ampliação para a apresentação de 05 titulações para a ascensão na carreira, desde que considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado, e seu conteúdo deve estar diretamente relacionado às atribuições do seu cargo efetivo.

No âmbito da progressão, esta será conquistada por aqueles servidores públicos que estiverem em efetivo exercício e cumprirem os requisitos

impostos na lei, no período de 03 anos. Quando cumprido todos os requisitos, os servidores públicos acrescerão um nível na sua faixa de vencimento, equivalente a 5% (cinco por cento).

Ainda, a legislação proposta possibilita ao servidor aprovado no estágio probatório e que cumprir os requisitos exigidos, submeter à Comissão de Avaliação de Desempenho a solicitação de promoção, não sendo necessário aguardar o interstício de 03 (três) anos.

III.7) Ascensão na carreira

A nova lei prevê ainda que os integrantes de carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito evoluirão para o posto hierárquico subsequente, devendo satisfazer, cumulativamente, os seguintes requisitos: ser servidor estável, encontrar-se em efetivo exercício e não ter sofrido punição disciplinar de suspensão, prevista em Estatuto, nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao protocolo do requerimento do recrutamento interno, em decorrência de decisão transitada em julgado proferida em Procedimento Administrativo Disciplinar, ter o seu comportamento classificado a partir do conceito "Bom", conforme critérios estabelecidos no Estatuto da Guarda Civil Municipal e cumprir o tempo mínimo de exercício no posto anterior.

Desse modo, alinhado a hierarquia inerente ao exercício da Guarda Civil Municipal, haverá mais um incentivo ao servidor, para que preste o serviço de modo efetivo e zelando pela boa conduta profissional, visando assim, garantir a segurança dos munícipes de Itabirito.

III.8) Enquadramento

Quando se pensa na elaboração de um novo Plano de Cargos e Vencimentos, é necessário dar ênfase ao enquadramento dos servidores públicos em exercício ao novo plano.

Por isso, foi planejado pela Administração Municipal que todos os servidores públicos em exercício e aqueles que ingressarão futuramente por concurso público estejam possuam a mesma realidade de possibilidade de crescimento na carreira.

Assim, todos os servidores englobados nos anexos do projeto de lei serão enquadrados na nova estrutura de cargos e vencimentos.

No caso das classes previstas neste Plano de Cargos e Vencimentos, há ainda, a necessidade de se observar o enquadramento dos já ocupantes de cargo público no Município, no tocante a hierarquia criada dentro da Guarda Civil Municipal.

Assim, aqueles que forem ocupantes de cargo de Guarda Civil Municipal ou Guarda Municipal, e que tenham ingressado no serviço público até o dia 31 de dezembro de 2021, serão elevados para o posto hierárquico Classe Especial.

A Tabela de Enquadramento será realizada pela Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas, nos termos dispostos no presente projeto de lei, havendo todas as medidas necessárias previstas para que o servidor que se sentir prejudicado, possa recorrer da decisão da administração municipal.

Assim, a mudança proposta possui o único objetivo de oferecer uma gestão pública mais eficiente, moderna e capaz de gerar resultados melhores aos cidadãos. Pelo princípio da eficiência, é necessário que a Administração Pública Municipal vise atingir os objetivos trazidos por boa prestação de serviços, de modo mais simples, rápido e econômico. Compete à Administração buscar a solução que melhor atenda ao interesse público, através da imparcialidade, neutralidade, eficácia e utilizando dos recursos públicos de forma a garantir maior rentabilidade social.

Com isso, é necessário valorizar aqueles que já se dedicam ao serviço público municipal.

Em um estudo feito pelas Secretarias Municipais, dentro da rotina operacional de cada classe, observou-se que há sim a necessidade de implementação de novas atribuições, bem como a instituição de novas classes. No entanto, salienta-se que, em alguns casos, somente a adequação da jornada de trabalho será suficiente para aprimorar os serviços prestados, sempre observando os limites adquiridos pelo servidor.

Desse modo, estabelecer um único Plano de Cargos e Vencimentos que agrupe todos os servidores públicos de classes idênticas, significa implementar um modo racional de organização, estruturação e disciplina da Administração Municipal de modo a alcançar os resultados pretendidos na prestação do serviço público.

III. 9) Mudanças no Quadro de Especificações de Classes

Os Quadros de Especificações de Classes de Provimento Efetivo e de Enquadramento Especial passam a integrar o Plano de Cargos e Vencimentos.

Os Quadros detalharam a denominação das classes, apresentaram os requisitos para o exercício, bem como a descrição sintética e detalhada das atribuições de cada cargo.

De modo a dar efetividade ao modelo de gestão de pessoal proposto, o quadro de especificação passa a constar as competências relacionais e competências técnico/operacionais.

III.10) Mudanças nas Tabelas de Vencimentos

A nova proposta legislativa apresenta um novo formato para verificação dos vencimentos e o acompanhamento da carreira de cada classe.

A Tabela de Vencimento presente no novo texto apresenta de forma clara e objetiva a linha horizontal de crescimento de cada classe, compreendendo 18 níveis de vencimentos e seus respectivos valores.

No caso específico dos integrantes da Guarda Civil Municipal, haverá ainda a Ascensão na carreira, que varia do GCM I ao GCM C.E. (níveis hierárquicos), levando-se em consideração o tempo de prestação de serviço e requisitos de bom comportamento e bom exercício profissional

Assim, o servidor terá maior clareza dos valores compreendidos e o limite de sua carreira.

III.11) Da criação e extinção de cargos, enquadramento especial e correlação dos cargos

Ressalta-se que diante da necessidade de reestruturação das classes dos servidores públicos para melhor atender aos munícipes de Itabirito, observou-se também a necessidade de modificação das nomenclaturas de algumas classes, de modo que fosse realizada a equiparação salarial de pessoas que exerciam as mesmas atribuições sobre rubricas diversas, bem como, realizar a diversificação salarial daqueles que recebiam quantias semelhantes sem que exercessem as mesmas atividades.

Certo é que todas as modificações trazidas, principalmente no que tange a valores de vencimentos, objetivam promover a justa remuneração e também a satisfação dos servidores para que assim, exerçam o seu labor de forma produtiva e efetiva.

Assim, tendo ocorrido essa modificação de nomenclaturas, foi necessária a criação de um Quadro de correlação dos cargos, para que aquele servidor que teve o nome de seu cargo alterado possa saber qual o nome atualmente atribuído para aqueles servidores que exercem aquela função específica.

III.12) Da Classe Guarda Municipal

Em razão dos estudos realizados sobre as questões enfrentadas pelas últimas mudanças legislativas ocorridas nos últimos anos, a atual gestão se deparou com algumas correções que mereciam ser feitas.

Muitas destas correções possuem origem em recomendações realizadas pelo Ministério Público Estadual ou termos firmados perante o Poder Judiciário. Dentre elas, está a adequação da classe Guarda Civil Municipal, se tornando necessária a diferenciação das classes de servidores oriundos dos cargos criados pela Lei Municipal nº 3.008, cuja escolaridade exigida é ensino médio, e os demais criados em leis anteriores, cuja escolaridade exigida era ensino fundamental.

Dentro da proposta legislativa submetida a esta casa, o Guarda Civil Municipal, oriundo da Lei Municipal nº 3008, permanecerá exigindo a escolaridade de

ensino médio completo, sendo correlacionados na classe com o mesmo nome, e serão ocupados por aqueles aprovados em concurso público baseados na mencionada Lei Municipal.

No entanto, aqueles aprovados em concurso público, cuja exigência era ensino fundamental, serão enquadrados para classe Guarda Municipal, e os cargos serão extintos na vacância.

III.13) Da entrada em vigor para o dia 01 de janeiro de 2023

Em razão de todos os procedimentos previstos na proposta legislativa, o Município precisará se adequar rapidamente para ajustar seus procedimentos para a implementação do futuro instrumento normativo.

Os órgãos da administração municipal precisarão empenhar todos os seus esforços para realizar o estudo pormenorizado de cada servidor lotado na administração de modo a verificar o seu enquadramento e dar seguimento nos procedimentos previstos.

É necessário destacar que atualmente o Município de Itabirito conta com um pouco mais de três mil servidores públicos, bem como que o presente projeto de lei pertence a um pacote de leis que decorreram do Projeto "Reforma Administrativa do Poder Executivo Municipal".

O prazo para a implementação da nova lei é medida necessária para que a Administração possa providenciar a sua implementação.

IV - Conclusão

A medida proposta visa a melhoria qualitativa dos servidores públicos, com a consequente melhoria na carreira dos servidores públicos do Município de Itabirito, de modo que esta Exposição de Motivos sirva para justificar a necessidade de aprovação do texto encaminhado, para imediata aplicação.

Com tais considerações, Senhor Presidente, sobretudo em face da relevância da matéria tratada nesta proposição, espero que essa Egrégia Câmara conceda o seu apoio ao presente projeto de lei, apreciando-o e aprovando-o com a maior brevidade possível.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência e, por seu intermédio, aos seus ilustres pares, a expressão do meu elevado apreço e distinta consideração.

Atenciosamente,

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620

Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.02 14:31:44 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL

PREFEITURA
ITABIRITO

Itabirito, 02 de janeiro de 2023

Ofício nº 023/2023-GP
Assunto: Encaminha Projeto de Lei

Senhor Presidente,

Pelo presente, encaminhamos à análise de V. Exa. e dos nobres Edis, **em regime de urgência**, a fim de ser submetido à deliberação dessa Augusta Câmara Municipal, o Projeto de Lei anexo, que *"Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV dos servidores da área da atividade de segurança pública que atuam na Guarda Civil Municipal do Município de Itabirito e dá outras providências"*.

Senhor Presidente, em face da relevância da matéria tratada nesta proposição, esperamos que essa Egrégia Câmara conceda o seu apoio ao presente Projeto de Lei, apreciando-o e aprovando-o com a maior brevidade possível.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência e, por seu intermédio, aos seus ilustres pares, a expressão do meu elevado apreço e distinta consideração.

Atenciosamente,

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.02 14:31:05 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL

A Sua Excelência o Senhor
ARNALDO PEREIRA DOS SANTOS
Presidente da Câmara Municipal de
ITABIRITO – MG.

RECEBIDO
DATA 02/01/23 HORA 17:21
CÂMARA MUNICIPAL DE ITABIRITO

Despesa impactada	Qtde.	Frequência	Unidade de medida	Produto	Valor unitário	Valor total
Prefeitura - Folha de vencimentos - base: Demonstrativo de Gastos com Pessoal Jan á Maio 2022 + Inflação 2023 (4,10%)	1	13,00	parcelas	FP	R$ 13.038.748,88	R$ 169.503.735,41
Prefeitura - Encargos da folha de pagamento - base: Demonstrativo de Gastos com Pessoal Jan á Maio 2022 + Inflação 2023 (4,10%)	1	13,00	parcelas	INSS	R$ 2.811.126,70	R$ 36.544.647,07
Prefeitura - Folha de pagamento e encargos no ano						**R$ 206.048.382,48**
SAAE - Folha de pagamento - base: Demonstrativo de Gastos com Pessoal Jan á Maio 2022 + Inflação 2023 (4,10%)	1	13,00	parcelas	FP	R$ 710.535,97	R$ 9.236.967,64
SAAE - Encargos da folha de pagamento - base: Demonstrativo de Gastos com Pessoal Jan á Maio 2022 + Inflação 2023 (4,10%)	1	13,00	parcelas	INSS	R$ 86.740,13	R$ 1.127.621,63
SAAE - Gastos com pessoal no ano						**R$ 10.364.589,27**
Poder Executivo - Folha de pagamento e encargos antes dos rateios, aposentadorias, pensões e terceirização						**R$ 216.412.971,75**
Prefeitura - Rateio por participação em consórcios públicos						R$ 237.772,64
Prefeitura - Aposentadorias custeadas com recursos Ordinários de Tesouro e Pensões custeadas com recursos Ordinários de Tesouro						R$ 2.142.447,56
Despesas com pessoal terceiro setor						R$ 3.500.000,00
Despesas com terceirização						R$ 27.485.977,84
Prefeitura - Encargos, rateios, aposentadorias, pensões e terceirização						**R$ 33.366.198,04**
Poder Executivo - Gastos com pessoal projetado para 2023						**R$ 249.779.169,79**

Inflação de 2023 conforme Boletim Focus / Bacen de 29/04/2022	4,10%
Inflação de 2024 conforme Boletim Focus / Bacen de 29/04/2022	3,20%
Inflação de 2025 conforme Boletim Focus / Bacen de29/04/2022	3,00%

Receita Corrente Liquida de 2023 projetada	R$ 793.483.100,00
Receita Corrente Líquida de 2024 projetada	R$ 818.874.559,20
Receita Corrente Líquida de 2025 projetada	R$ 843.440.795,98

Índice de pessoal do Poder Executivo antes do reajuste 2023	31,48%
Índice de pessoal do Poder Executivo antes do reajuste 2024	0,00%
Índice de pessoal do Poder Executivo antes do reajuste 2025	0,00%

ORLANDO AMORIM
CALDEIRA:31507433620

Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.04 15:59:39 -03'00'

Despesa impactada COM REFORMA	Qtde.	Frequência	Unidade de medida	Produto	Valor unitário	Valor total
Prefeitura - Folha de vencimentos projetada com base na reforma com proventos (férias, 13º salário, etc.)	1	12,00*	parcelas	FP	R$ 20.345.402,98	R$ 244.144.835,80
Prefeitura - Encargos da folha de vencimentos	1	12,00*	parcelas	INSS	R$ 4.475.988,66	R$ 53.711.863,88
Prefeitura - Folha de vencimentos e encargos no ano						**R$ 297.856.699,68**
SAAE - Folha de vencimentos projetada com base na reforma com proventos (férias, 13º salário, etc.)	1	12,00*	parcelas	FP	R$ 812.826,52	R$ 9.753.918,24
SAAE - Encargos da folha de vencimentos	1	12,00*	parcelas	INSS	R$ 195.078,36	R$ 2.340.940,38
SAAE - Gastos com pessoal no ano						**R$ 12.094.858,62**
Poder Executivo - Folha de pagamento e encargos antes dos rateios, aposentadorias, pensões e terceirização						**R$ 309.951.558,29**
Prefeitura - Rateio por participação em consórcios públicos						R$ 237.772,64
Prefeitura - Aposentadorias custeadas com recursos Ordinários de Tesouro e Pensões custeadas com recursos Ordinários de Tesouro						R$ 2.142.447,56
Despesas com pessoal terceiro setor						R$ 3.500.000,00
Despesas com terceirização						R$ 35.658.240,48
Prefeitura - Encargos, rateios, aposentadorias, pensões e terceirização						**R$ 41.538.460,68**
Poder Executivo - Gastos com pessoal projetado para 2023 com Reforma Administrativa						**R$ 351.490.018,97**

Impacto financeiro da remuneração e encargos para 2023	R$ 101.710.849,18
Impacto financeiro da remuneração e encargos para 2024	R$ 104.965.596,36
Impacto financeiro da remuneração e encargos para 2025	R$ 108.114.564,25

Impacto fiscal da remuneração e encargos para 2023	12,82%
Impacto fiscal da remuneração e encargos para 2024	12,82%
Impacto fiscal da remuneração e encargos para 2025	12,82%

Impacto orçamentário da remuneração e encargos para 2023	R$ 351.490.018,97
Impacto orçamentário da remuneração e encargos para 2024	R$ 362.737.699,58
Impacto orçamentário da remuneração e encargos para 2025	R$ 373.619.830,57

Índice de pessoal do Poder Executivo depois do reajuste 2023	44,30%
Índice de pessoal do Poder Executivo depois do reajuste 2024	44,30%
Índice de pessoal do Poder Executivo depois do reajuste 2025	44,30%

Observância: Limite alerta do índice de comprometimento da RCL com despesas com pessoal Poder Executivo	48,60%
Observância: Limite prudencial do índice de comprometimento da RCL com despesas com pessoal Poder Executivo	51,30%
Observância: Limite máximo do índice de comprometimento da RCL com despesas com pessoal Poder Executivo	54,00%

** Nesse caso a frequência será calculada com base em 12 vezes, porque o valor de vencimentos já estão considerando os custos com encargos de 13º salário e 1/3 de férias.*

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620

Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.04 16:00:03 -03'00'

PREFEITURA
ITABIRITO

PROJETO DE LEI SUBSTITUTIVO Nº 04 , de 30 de janeiro de 2023.

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV dos servidores da área da atividade de segurança pública que atuam na Guarda Civil Municipal do Município de Itabirito e dá outras providências.

TÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da área da atividade de segurança pública que atuam na Guarda Civil Municipal de Itabirito – PCV da Guarda Civil Municipal, que regulamenta a situação funcional dos servidores investidos em cargos públicos na Guarda Civil Municipal deste Município.

Parágrafo único - Este Plano de Cargos e Vencimentos baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município, de acordo com a sua legislação.

Art. 2º - A Guarda Civil Municipal de Itabirito é uma instituição de caráter civil, uniformizada, armada e com a função de proteção municipal preventiva.

Art. 3º - Este Plano de Cargos e Vencimentos visa prover a atividade de segurança pública, com estrutura de cargos organizados em classes, mediante:

I. a adoção de um sistema de capacitação dos profissionais;

II. o reconhecimento e a valorização dos profissionais, através de critérios que lhes proporcionem igualdade de oportunidades, ao mesmo tempo, garantindo a boa qualidade dos serviços prestados no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta à população.

Art. 4º - O quantitativo de vagas da carreira da GCMI será previsto conforme as regras estabelecidas pelo art. 7º da Lei Federal nº 13.022, de 08 de agosto de 2014.

Parágrafo único - A Guarda Civil Municipal de Itabirito é composta pelas Classes Guarda Municipal e Guarda Civil Municipal, conforme previsto nos Anexos I e II.

CAPÍTULO I – DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 5º - Este plano fundamenta-se em princípios que visam assegurar aos servidores do Município a profissionalização e o desenvolvimento de suas competências e atribuições legais com eficiência, eficácia e efetividade, com vista à melhoria da qualidade dos serviços públicos municipais, em especial:

I. Igualdade;

II. Impessoalidade;

III. Legalidade;

IV. Eficiência;

V. Moralidade.

§ 1º - Fica assegurado tratamento impessoal e isento para profissionais integrantes de cargos idênticos, quanto aos direitos, deveres e obrigações.

§ 2º - Todos os fatos e atos administrativos referentes a este Plano de Cargos e Vencimentos serão públicos, garantindo-lhe total e permanente transparência.

Art. 6° - Cabe aos servidores públicos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itabirito:

I. atuar pela proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades públicas;

II. preservar a vida e atuar com o máximo esforço para a diminuição das perdas;

III. exercer o patrulhamento preventivo;

IV. pautar pelo compromisso com a evolução social da comunidade;

V. utilizar do uso diferenciado da força;

VI. respeitar a legalidade democrática.

CAPÍTULO II – DOS GUARDAS CIVIS MUNICIPAIS

Art. 7º - Os servidores públicos que ocuparem integrarem a Guarda Civil Municipal de Itabirito deverão exercitar diuturnamente, dentre outros, os seguintes atributos:

I. **Responsabilidade:** capacidade de assumir as consequências das suas atitudes e decisões;

II. **Disciplina:** capacidade de proceder conforme normas, leis e padrões regulamentares;

III. **Equilíbrio Emocional:** capacidade de controlar suas próprias reações e emoções;

IV. **Dedicação**: capacidade de realizar atividades com empenho, zelo;

V. **Apresentação Pessoal**: cuidados com o asseio pessoal e apresentação adequada do uniforme, além da exteriorização de atitudes e porte, condizentes com sua função;

VI. **Pontualidade**: capacidade de chegar, partir ou cumprir seus afazeres no tempo determinado;

VII. **Assiduidade**: qualidade de se fazer presente com regularidade e exatidão no lugar onde tem que desempenhar seus deveres ou funções;

VIII. **Cooperação**: capacidade de contribuir espontaneamente para o trabalho de outras pessoas ou da equipe a que pertence;

IX. **Iniciativa**: capacidade para agir adequadamente sem depender de ordem ou decisão superior;

X. **Dinamismo**: capacidade de evidenciar disposição para o desempenho de atividades profissionais;

XI. **Probidade**: qualidade de proceder dentro dos padrões exigidos pela moral;

XII. **Objetividade**: facilidade de, na realização de uma atividade ou solução de um problema, ater-se exclusivamente ao objeto em questão, discernindo o fundamental do supérfluo;

XIII. **Sociabilidade**: qualidade de praticar com naturalidade as regras de cortesia e civilidade nas diferentes situações em que se encontrar;

XIV. **Método E Organização**: qualidade de, na realização de uma atividade ou solução de um problema, proceder de forma ordenada ou dentro de um sistema, e, de pôr em condições de funcionar ou serem utilizados de forma ordenada e eficiente os elementos de uma atividade ou empreendimento;

XV. **Capacidade De Observação**: qualidade para assinalar, sem retardo, aspectos importantes de um problema ou questão;

XVI. **Facilidade De Expressão**: facilidade para manifestar clara, precisa e corretamente a expressão do pensamento.

Parágrafo único - Os atributos elencados neste artigo serão, no todo ou em parte, considerados para a avaliação do servidor que pretender participar ou permanecer na Guarda Civil Municipal.

Art. 8º - Cabe aos servidores da Guarda Civil Municipal de Itabirito:

I. zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município de Itabirito;

II. prevenir, coibir e inibir, pela presença e vigilância, infrações penais ou administrativas e atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais;

III. atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, os serviços e as instalações municipais;

IV. colaborar com os órgãos de segurança pública em ações conjuntas que contribuam com a paz social;

V. atuar para a pacificação de conflitos, atentando-se para o respeito aos direitos fundamentais;

VI. exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei Federal nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro, ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou municipal;

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

VIII. cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades;

IX. interagir com a sociedade civil com vistas à melhoria das condições de segurança das comunidades;

X. estabelecer parcerias com órgãos federais, estaduais ou municipais, com vistas ao desenvolvimento de ações preventivas integradas;

XI. articular-se com os órgãos municipais de políticas sociais, visando à adoção de ações interdisciplinares de segurança no Município;

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

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

XIV. encaminhar o infrator à autoridade policial competente, diante de flagrante delito, preservando, quando possível, o local do crime;

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

XVI. desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos municipais, de outros Municípios ou das esferas estadual e federal;

XVII. auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignitários;

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

CAPÍTULO III – DA BRIGADA MUNICIPAL DE ITABIRITO

Art. 9º - Na vigência de Termo de Convênio entre o Município de Itabirito e o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - CBMMG, a Brigada Municipal de Itabirito será composta por servidores públicos municipais ocupantes de cargo público de Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único - As regras para o recrutamento das vagas existentes na Brigada Municipal será previsto em Decreto, editado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, em observância às disposições do Termo de Convênio.

Art. 10 - Ao Guarda Municipal ou Guarda Civil Municipal que vier a atuar na Brigada Municipal de Itabirito continuará a observar as regras de promoção e progressão previstas neste Plano de Cargos e Vencimentos.

Art. 11 - Ao Guarda Civil Municipal ou Guarda Municipal que exercer as funções de brigadista deverá:

I. observar e cumprir as cláusulas previstas no Termo de Convênio firmado com o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - CBMMG, bem como o disposto na Lei Federal nº 13.425 de 20 de março de 2017, Lei Estadual nº 22.839 de 05 de janeiro de 2018 e demais regulamentos fixados pelo CBMMG;

II. promover o atendimento a emergências no âmbito do Município de Itabirito, nas áreas de prevenção e combate a incêndios, primeiros socorros ou Atendimento Pré-Hospitalar (APH), conforme o caso, busca e salvamento;

III. executar medidas com finalidade de verificar disponibilidade dos sistemas preventivos de combate a incêndio e de situações de risco, proteger a vida de possíveis vítimas, extinguir o fogo já deflagrado, preservar indícios das causas do incêndio e evitar nova ignição;

IV. acionar a organização Bombeiro Militar responsável pelo Município em casos de necessidade de apoio por limitação de recursos municipais ou devido à ocorrência extrapolar a capacidade de atendimento pela Brigada Municipal de Itabirito;

V. funcionar de forma ininterrupta, de modo que, a qualquer hora do dia ou da noite, seja possível ao munícipe solicitar atendimento de emergência a Brigada Municipal;

VI. gerar relatórios e manter arquivo digital de cada atendimento realizado para envios ao CBMMG, para fins de consulta;

VII. franquear o acesso ao CBMMG às instalações e às informações existentes relativas à atuação da Brigada Municipal de Itabirito, quando solicitado.

CAPÍTULO IV - DOS CONCEITOS

Art. 12 - Para efeitos desta Lei, os conceitos referentes ao servidores públicos vinculados a este Plano de Cargos e Vencimentos são definidos como:

I. Tarefa: refere-se a uma ação simples individualizada e executada por um ocupante de cargo;

II. Atribuição: refere-se à seleção e agrupamento de algumas tarefas específicas, dentro de um conjunto que pode ser exercido por uma classe, que deverão ser sistematicamente executadas por um ocupante de cargo;

III. Classe: é o conjunto de atribuições descritas e reunidas numa mesma especificação e que exijam, dos servidores nela enquadrados, os mesmos requisitos básicos;

IV. Cargo: representa o conjunto de atribuições que a um servidor caberá exercer na classe em que se enquadrar;

V. Quadro: representa um conjunto de informações indicativo dos aspectos quantitativos e/ou qualitativos da força de trabalho necessária ao desempenho das suas atividades normais e específicas do todo da Organização ou de suas unidades;

VI. Faixa de Vencimentos: intervalo, em reais, entre os vencimentos máximo e mínimo de cada classe.

Art. 13 - Para efeito deste Plano de Cargos e Vencimentos, os conceitos referentes ao trabalho são definidos como:

I. Unidade de Trabalho: representa o agrupamento das principais funções relativas ao atendimento sistemático de uma parte da estrutura organizacional da Administração Pública Municipal Direta e Indireta;

II. Vinculação Organizacional: refere-se ao nível organizacional em que a unidade de trabalho se encontrar, assim como suas interseções diretivas (relativas às

unidades deliberativas), interseções cooperativas (com unidades parceiras) e as interseções executivas (com unidades que coordena);

III. Competência Geral: refere-se ao resumo das competências específicas atribuídas a uma unidade de trabalho;

IV. Competências Específicas: refere-se ao conjunto de atribuições simples e/ou complexas a serem executadas dentro de uma unidade de trabalho.

CAPÍTULO V – DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. 14 - Os Quadros de Especificações de Classes da Guarda Civil Municipal indicam as principais tarefas e atribuições a serem desempenhadas pelo ocupante de cargo pertencente a essa classe, bem como sobre os requisitos mínimos necessários para sua admissão, relativos à escolaridade, às habilidades e à capacitação necessária.

Art. 15 - O Quadro de Classes da Guarda Civil Municipal é o demonstrativo que, resumidamente, apresenta a composição total dos servidores efetivos lotados na Guarda Civil Municipal, relacionando todos os grupos existentes, as suas classes e o número total de cargos.

CAPÍTULO VI – DAS CLASSES

Art. 16. - Para efeitos desta Lei, a denominação da classe corresponde à categoria profissional ou ocupacional a que essa pertence.

Art. 17 - Nos Quadros de Especificação das Classes, previstos nos Anexo IV e V desta Lei, deverão constar:

I. a Denominação da classe, seguida de algarismo romano quando pertencer a uma série de classes;

II. a Descrição Sumária indicando o campo de atuação e uma síntese das atribuições a serem executadas pelo ocupante de cargo enquadrado na classe em questão;

III. a Descrição Detalhada especificando a natureza das atividades que compõem o trabalho a ser executado pelo ocupante do cargo enquadrado na classe em questão;

IV. os Requisitos para o provimento de cargo da classe, podendo conter o grau de escolaridade e outros dados complementares requeridos para a execução das atividades previstas;

V. as Habilidades para o provimento de cargo da classe, contendo a experiência necessária e outros dados complementares relevantes;

VI. a Capacitação para o provimento de cargo da classe, caracterizando o tipo de treinamento indicado para o bom exercício das atividades previstas.

Art. 18 - A cada classe corresponderá uma faixa de vencimentos indicada nas Tabelas de Vencimentos previstas nos Anexo IX desta Lei.

§ 1º - A organização em faixa de vencimentos visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo efetivo, a movimentação dentro da variação de vencimentos atribuídos à classe a que pertence.

§ 2º - A toda classe de cargos será atribuído o mesmo número de níveis de vencimento e corresponderão à duração normal de trabalho pertinente aos cargos da classe, exceto o disposto em legislação específica.

TÍTULO II – DA CARREIRA
CAPÍTULO I – DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 19 - O quadro permanente da classe de Guarda Civil Municipal de Itabirito é formado pelo conjunto de carreiras previstas nos Anexos I, II e III desta lei.

Art. 20 - O concurso público é a única forma de ingressar no quadro de cargos efetivos no âmbito da Prefeitura Municipal de Itabirito, nos moldes dos Estatutos da Guarda Civil e dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO II – DOS VENCIMENTOS

Art. 21 - Vencimento é o valor remuneratório mensal, atribuído ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, no qual o mesmo estiver lotado, de acordo com a Tabela de Vencimento prevista no Anexo IX.

Art. 22 - Os cargos de provimento efetivo de uma classe distinguem-se, uns dos outros, apenas pela posição de vencimentos que alcançarem em decorrência das progressões e promoções obtidas pelo seu ocupante, ou em função do grau da hierarquia, conforme recrutamento interno, nos termos desta Lei.

Art. 23 - Os cargos de provimento efetivo têm suas posições de vencimento básicas correspondentes aos vencimentos iniciais das respectivas faixas de vencimentos estabelecidos no Quadro Descritivo de Cargos da Guarda Civil Municipal.

CAPÍTULO III – DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 24 - O valor atribuído a cada vencimento compreende:

I. de oito horas de trabalho diárias e quarenta horas semanais;

II. de doze horas de trabalho, por trinta e seis contínuas de descanso;

III. de vinte e quatro horas de trabalho, por quarenta e oito horas contínuas de descanso.

CAPÍTULO IV – DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 25 - A carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Guarda Municipal e da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único - O quantitativo total de vagas da carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito, assim como seus postos hierárquicos estão previstos nos Anexos I, II, VI e VIII.

Art. 26 - A Guarda Civil Municipal de Itabirito, está constituída e hierarquizada da seguinte forma:

I. Comandante;

II. Subcomandante;

III. Corregedor;

IV. Ouvidor;

V. Inspetor;

VI. Subinspetor;

VII. Classe Especial - GCM CE;

VIII. 3ª Classe - GCM III;

IX. 2ª Classe - GCM II;

X. 1ª Classe - GCM I.

§ 1º - A Guarda Civil Municipal poderá ser subdividida em Unidades de Serviços, para atender às necessidades da Administração Pública direta e indireta, conforme o efetivo existente.

§ 2º - Considera-se Unidade de Serviço a equipe de trabalho composta por Guardas Civis Municipais e Guardas Municipais, supervisionada por Subinspetor e Inspetor, para coordenação geral dos serviços.

§ 3º - Nas Unidades de Serviços serão criados os Grupamentos de Trabalhos, conforme a capacitação dos servidores da Guarda Civil Municipal.

Art. 27 - O preenchimento das vagas do cargo efetivo de Guarda Civil Municipal inicia-se no posto hierárquico de 1ª Classe, ascendendo aos postos hierárquicos subsequentes até o posto hierárquico de Classe Especial.

Parágrafo único - O quantitativo de vagas ao grupo de coordenação e de comando deverão ser previstas na Lei de Estrutura Organizacional, devendo ser preenchidas apenas por Guardas Civis Municipais de Itabirito.

Art. 28 - São atribuições dos postos hierárquicos, além das atribuições gerais já previstas nesta lei:

I. da 1ª Classe – GCM I, a proteção municipal preventiva, a proteção de bens, logradouros públicos e dos serviços e instalações do Município;

II. da 2ª Classe – GCM II, a proteção municipal preventiva, a proteção de bens, logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município, além de exercer precedência hierárquica do posto que o antecede, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações;

III. da 3ª Classe - GCM III, a proteção municipal preventiva, a proteção de bens, logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município, além de exercer precedência hierárquica do posto que o anteceda, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações;

IV. da Classe Especial - GCM CE, a coordenação dos postos hierárquicos que o anteceda, ou caso necessário, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações, além de exercer as funções de proteção preventiva, proteção de bens e logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município.

Art. 29 - São atribuições dos cargos do comando da Guarda Civil Municipal de Itabirito, além das atribuições gerais já previstas nesta lei:

I. de Comandante, o comando e gestão da Guarda Civil Municipal, composta pelos postos hierárquicos que o anteceda responsabilizando-se pela adoção de medidas que visem o efetivo desempenho da gestão institucional, nos aspectos técnicos e operacionais;

II. de Subcomandante, auxiliar o Comandante no comando e gestão da Guarda Civil Municipal, composta pelos postos hierárquicos que o anteceda responsabilizando-se pela adoção de medidas que visem o efetivo desempenho da gestão institucional, nos aspectos técnicos e operacionais, empregando todos os meios para auxiliar o Guarda Civil Municipal - Comandante;

III. de Corregedor, a coordenação, fiscalização e controle das atividades dos postos hierárquicos, investigando e avaliando a conduta do GCMI dentro de todo um contexto, considerando os diferentes aspectos que a investigação envolve, seja ele econômico, social ou emocional;

IV. de Ouvidor, a coordenação e controle a respeito das reclamações relativas às atividades da Guarda Civil Municipal de Itabirito ou de seus servidores, realizando apuração preliminar e dar prosseguimento, quando necessário, ao órgão competente;

V. de Inspetor, o comando, coordenação e controle de uma inspetoria composta pelos postos hierárquicos que o anteceda, com o fim de imposição de controle e responsabilidades, na condução das atividades e operações;

VI. de Subinspetor, o comando, coordenação e controle de uma subinspetoria composta pelos postos hierárquicos que o anteceda, com o fim de imposição de controle e responsabilidades na condução das atividades e operações além de, eventualmente, exercer as funções de proteção municipal preventiva, proteção de bens, logradouros públicos municipais e dos serviços e instalações do Município.

§ 1º - Os níveis hierárquicos previstos neste artigo são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, mas somente poderão ser preenchidos por servidores ocupantes do cargo de Guarda Civil Municipal ou Guarda Municipal, em Itabirito, ocupando o grau de hierarquia Classe Especial.

§ 2º - Os Guardas Civis Municipais que exercerem as funções previstas nos incisos II à VI deste artigo terão acrescidos ao seus vencimentos o percentual de gratificação previstos nesta Lei.

§ 3º - Ao Guarda Civil Municipal que ocupar o cargo de Guarda Civil Municipal - Comandante, este perceberá vencimentos correspondente àquele previsto na Lei de Estrutura Organizacional do Município de Itabirito.

CAPÍTULO V – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 30 - O servidor público efetivo submeter-se-á à Avaliação de Desempenho, obedecidos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 31 - A avaliação de desempenho é um processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho, de periodicidade anual, realizada mediante critérios, normas e padrões definidos em decreto, com o objetivo de:

I. acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório;

II. apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade;

III. estimular o comprometimento do servidor com o órgão em que atua;

IV. valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público;

V. alinhar a atuação individual com os objetivos institucionais;

VI. promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do *feedback*.

Art. 32 - Para acompanhar o processo de Avaliação de Desempenho será instituída pela Administração Pública Municipal direta e indireta, a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, composta por no mínimo três servidores estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado.

§ 1º - O processo de Avaliação de Desempenho, assim como as atribuições da Comissão de Avaliação de Desempenho serão definidos em decreto.

§ 2º - A Administração Pública Municipal direta e indireta dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 3º - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, os recursos interpostos, bem como os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor.

CAPÍTULO VI – DA PROGRESSÃO

Art. 33 - A Progressão é a passagem do nível de vencimento no qual o servidor esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, conforme previsto no Anexo IX.

Art. 34 - Para adquirir o direito à Progressão deverá o servidor efetivo atender aos seguintes requisitos:

I. ter adquirido a estabilidade no cargo;

II. ter completado 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo ao qual foi nomeado;

III. ter realizado, no mínimo, 2 (duas) avaliações de desempenho no interstício de 3 (três) anos;

IV. encontrar-se em efetivo exercício na data em que cumprir os requisitos previstos nos incisos I, II e III.

§ 1º - O servidor público somente poderá ascender a 1 (um) nível na tabela de vencimentos-base por interstício temporal de 3 (três) anos de efetivo exercício, em virtude de progressão.

§ 2º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de progressão, terá vigência a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver cumprido o interstício necessário para a referida progressão.

§ 3º - Aprovado no estágio probatório, o servidor público que cumprir os requisitos exigidos neste Capítulo, poderá realizar sua solicitação de progressão.

Art. 35 - O servidor fará jus à Progressão na hipótese de a Administração Pública Municipal direta e indireta não promover a avaliação de desempenho em até 12 (doze) meses após o cumprimento do interstício necessário para a referida progressão.

Art. 36 - Perderá o direito à progressão o servidor que, no período do interstício necessário para a progressão:

I. sofrer punição disciplinar, transitada em julgado, em que seja:

a) suspenso, nos termos da Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito;

b) exonerado ou destituído de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

II. afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito.

III. afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade;

IV. ultrapassar 15 (quinze) dias em atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativa aceitável.

§ 1º - Na hipótese prevista no inciso I deste artigo, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de progressão.

§ 2º - A pena de suspensão interrompe a contagem do interstício mencionado no caput deste artigo, reiniciando a contagem no dia subsequente ao do término da penalidade.

Art. 37 - Para os efeitos desta lei, considerar-se-á 1 (um) ano como 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

CAPÍTULO VII – DA PROMOÇÃO

Art. 38 - A Promoção é a ascensão do nível de vencimento atual do servidor para os 2 (dois) níveis, seguintes na faixa de vencimentos base, em função da obtenção e comprovação de títulos superiores ou complementares àquele necessário para ingresso na classe em que estiver enquadrado, limitado a 5 (cinco) titulações, nos termos previstos em regulamento próprio.

§ 1º - A titulação obtida deverá ser analisada pela Comissão de Avaliação de Desempenho e considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado.

§ 2º - A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá emitir parecer sobre o pedido formal de Promoção de qualquer servidor que solicitá-la, se atendidas todas as exigências da regulamentação pertinente, no prazo de até 60 (sessenta) dias corridos.

§ 3º - É vedado ao servidor reapresentar, para os fins da Promoção, cursos que já foram utilizados para obter promoção

Art. 39 - A Promoção fica condicionada aos seguintes requisitos:

I. ter adquirido estabilidade no seu cargo público efetivo;

II. estar em efetivo exercício das atribuições do seu cargo público;

III. apresentar documentação comprobatória da conclusão do curso que configure escolaridade adicional, conforme regulamento.

§ 1º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de Promoção, terá efeitos para pagamento a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver recebido a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho, fazendo jus ao pagamento pertinente ao intervalo.

§ 2º - O servidor fará jus ao pagamento compreendido entre a data do requerimento de promoção, via protocolo pelo servidor, e a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 3º - Para efeito de nova solicitação de Promoção, o interstício de três anos será contado a partir da data do protocolo realizado pelo servidor, relativa à última concessão de promoção, que conste no parecer favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 4º - Aprovado no estágio probatório, o servidor público que cumprir os requisitos exigidos neste Capítulo, poderá submeter à Comissão de Avaliação de Desempenho a solicitação de promoção.

CAPÍTULO VIII – DA ASCENSÃO NA CARREIRA

Art. 40 - Os integrantes de carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito evoluirão para o posto hierárquico subsequente, devendo satisfazer, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I. ser servidor estável;

II. encontrar-se em efetivo exercício;

III. não ter sofrido punição disciplinar de suspensão, prevista em Estatuto, nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao protocolo do requerimento do recrutamento interno, em decorrência de decisão transitada em julgado proferida em Procedimento Administrativo Disciplinar;

IV. ter o seu comportamento classificado a partir do conceito "Bom", conforme critérios estabelecidos no Estatuto da Guarda Civil Municipal;

V. cumprir o tempo mínimo de exercício no posto anterior, conforme o Anexo VIII;

VI. ter obtido a progressão de que trata o art. 33 desta Lei, no interstício anterior à promoção pretendida.

§ 1º - Havendo empate em relação ao resultado apurado, o critério de desempate será a data de ingresso do servidor público na Administração Pública direta, no cargo de Guarda Civil Municipal.

§ 2º - Mantido o empate com o critério estabelecido no parágrafo anterior, o novo critério para o desempate será a idade do candidato, em ordem decrescente.

Art. 41 - A ascensão na carreira dependerá da existência de vagas devendo-se respeitar o limite de vagas previsto no Anexo VIII e estar em consonância com a Lei Complementar Federal 101/2000.

Parágrafo único - Os servidores interessados em concorrer à ascensão na carreira deverão manifestar-se formalmente, observados os requisitos legais e o regulamento.

CAPÍTULO IX – DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO (PCA)

Art. 42 - O Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento – PCA tem como objetivo conscientizar, preparar e atualizar o servidor público municipal nas melhores práticas profissionais, tanto para aumentar a relevância de seu papel no serviço público e melhorar sua adequação, como para a manutenção de uma boa qualidade de vida no trabalho.

Parágrafo único - Caberá à Secretaria Municipal de Administração, através da Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas, ou outro que vier a substituí-lo, a organização, o planejamento, a promoção e o controle de cursos ou programas de capacitação, buscando parcerias e realizando convênios necessários, vinculados à constante busca das qualificações que conduzam ao melhor funcionamento da

Administração Pública Municipal direta e indireta e assegurando igualmente, a todos os servidores, a oportunidade de participação.

CAPÍTULO X – DO ENQUADRAMENTO

Art. 43 - Enquadramento é a passagem do servidor da condição em que se encontra, para as da presente Lei, nos termos e condições nela exigidas, que se rege por suas disposições e integra-se ao quadro de pessoal, nela estabelecido, bem como anexos, para todos os efeitos de direito.

Art. 44 - A partir do primeiro dia do mês subsequente a entrada em vigor desta Lei, os servidores integrantes da carreira da GCMI serão posicionados na Tabela de Vencimentos constante nos Anexo IX desta Lei e enquadrados nos novos postos hierárquicos de acordo com seu ano de ingresso em cargo efetivo e o seu vencimento-base em 31 de março de 2022.

Parágrafo único - O servidor será posicionado no respectivo posto hierárquico no nível de vencimento-base cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao atual.

Art. 45 - Em decorrência do posicionamento previsto no artigo 44 desta Lei, a contagem de tempo para fins de obtenção de progressão iniciada no posto hierárquico anterior não será interrompida.

Art. 46 - Os servidores integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito que tenham ingressado no serviço público municipal até 31 de dezembro de 2021, serão elevados para o posto hierárquico Classe Especial.

Art. 47 - Aos inativos e pensionistas são dispensados tratamentos e assegurados os direitos previstos na Constituição da República, bem como, no que couber, aos benefícios e vantagens decorrentes da presente Lei.

Art. 48 - O servidor público integrante do plano de carreira a que se refere esta Lei, além do vencimento-base que lhe for atribuído, fará jus, ainda, às demais vantagens pessoais que lhe forem devidas, sendo-lhe proibido receber qualquer parcela remuneratória de natureza permanente, eventual ou indenizatória, ou quaisquer benefícios funcionais que resultem em duplicidade.

Art. 49 - O servidor afastado do exercício do seu cargo somente será enquadrado quando do retorno às suas atividades.

§ 1º - O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 30 (trinta) dias corridos para protocolar recurso junto à Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas.

§ 2º - Compete ao Secretário(a) Municipal de Administração a análise decisória do recurso previsto no §1º deste artigo.

§ 3º - O(a) Secretário(a) Municipal de Administração terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, a contar da data de protocolo do requerimento do recurso, para tomada de decisão.

§ 4º - Na possibilidade do acolhimento do recurso, a Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para promover o enquadramento do servidor na nova classificação, retroagindo seus efeitos à data do protocolo.

TÍTULO III – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 50 - Os valores constantes do Quadro de Tabelas de Vencimentos serão periodicamente atualizados, observando a legislação vigente, as disponibilidades do Erário Municipal e as condições econômicas reinantes.

Art. 51 - Ao servidor ocupante de cargo efetivo, enquadrado em classe correspondente à respectiva categoria profissional, e que de acordo com as normas deste Plano, tenha o valor do seu vencimento fixado em grau inferior ao respectivo salário mínimo profissional estabelecido em lei, será assegurada a percepção da diferença entre os referidos valores, a título de complementação do vencimento mínimo legal.

Art. 52 - Segundo o critério da administração municipal direta e indireta poderá ser revisto anualmente o quantitativo de cargos ou o dimensionamento da força de trabalho, para vigência pelo período anual seguinte, guardando correlação quantitativa e qualitativa com a natureza, a intensidade e a complexidade das tarefas atribuídas a cada unidade de trabalho da estrutura orgânica.

Art. 53 - Nos casos omissos o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Municipais de Itabirito – PCV será fonte subsidiária desta Lei, exceto naquilo em que for incompatível.

Art. 54 - As despesas decorrentes desta lei ocorrerão à conta das dotações vigentes do Orçamento Geral do Município, suplementadas, se necessário for.

Art. 55 - São partes integrantes da presente Lei:

I. Anexo I – Quadro das Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM;

II. Anexo II – Quadro de Correlação de Classes do PCV da GCM;

III. Anexo III – Quadro das Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM;

IV. Anexo IV – Quadro de Especificação de Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM;

V. Anexo V – Quadro de Especificação de Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM;

VI. Anexo VI – Quadro das Funções Gratificadas do PCV da GCM;

VII. Anexo VII - Quadro de Especificação das Funções Gratificadas do PCV da GCM;

VIII. Anexo VIII - Tabela de Recrutamento Interno do PCV da GCM;

IX. Anexo IX - Tabela de Vencimentos das Classes do PCV da GCM;

Art. 56 - A presente Lei entra **em vigor na data da publicação.**

Art. 57 - Revogam-se as disposições em contrário, principalmente as leis municipais:

I. Lei nº 2104/1999;

II. Lei nº 2.333/2004;

III. Lei nº 2.380/2005;

IV. Lei nº 2.453/2005;

V. Lei nº 2.676/2008;

VI. Lei nº 2.973/2013;

VII. Lei nº 2838/2011.

Prefeitura Municipal de Itabirito, 30 de janeiro de 2023.

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620

Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.31 10:30:22 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO I – Quadro das Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM

Denominação	Escolaridade	Nº de Cargos
Guarda Civil Municipal	Ensino Médio Completo	169

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO II – Quadro de Correlação de Classes do PCV da GCM

Classe	Classe Correlata
Guarda Municipal (Lei nº 2.453/2005)	Guarda Municipal

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO III – Quadro das Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM

Denominação	Escolaridade	Nº de Cargos
Guarda Municipal	Ensino Fundamental Incompleto	31

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO IV – Quadro de Especificação de Classes de Provimento Efetivo do PCV da GCM

Denominação: Guarda Civil Municipal

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Descrição Sumária: Executar atividades de patrulhamento das vias públicas, mantendo a fluidez e a segurança no trânsito urbano e rodoviário, bem como fiscalizar o cumprimento das leis de trânsito, colaborando com a segurança pública, protegendo bens públicos, serviços e instalações.

Descrição Detalhada:

- Responder pela qualidade, confiabilidade e desempenho dos recursos, serviços e informações geradas pelas tarefas sob sua responsabilidade, mantendo sigilo sobre assuntos confidenciais relacionados às atividades que desenvolve;
- Realizar rondas de patrulhamento de segurança, observando ações suspeitas e efetuando abordagens, bem como acionar os Órgãos de Defesa Social competentes, sempre que necessário;
- Elaborar relatórios de turno, informando boletim de ocorrências do dia, ordens de serviços cumpridas e desempenho da equipe sob sua responsabilidade, a fim de encaminhar para os responsáveis;
- Coordenar a equipe de guardas, delegando ordens de serviço recebidas e instruindo quanto ao trabalho a ser realizado, bem como fiscalizar a presença dos profissionais nos postos de trabalhos designados;
- Executar atividades de orientação, fiscalização e controle do trânsito e tráfego de veículos no município;
- Prestar assistências, informação e auxílio aos visitantes e transeuntes nas vias públicas;
- Conduzir veículos, conforme escala de serviços;
- Ministrar palestras educativas sobre temas diversos em escolas, visando à conscientização de crianças e jovens quanto a temas pertinentes (drogas, trânsito, bullying, dentre outros);
- Coordenar a equipe de segurança durante a realização de eventos, definindo equipes e delegando as atividades, de acordo com necessidade e particularidades do trabalho;
- Atender ocorrências de disparo de alarmes nas dependências da Prefeitura Municipal, comparecendo ao local e vistoriando a área, a fim de verificar movimentos suspeitos e acionar a Polícia Militar, quando necessário;
- Operar equipamentos tecnológicos que proporcionem maior segurança, como: sistema de monitoramento, câmaras de vídeo, alarmes e outros;
- Apoiar outros Órgãos de Defesa Social (Defesa Civil, Bombeiros, Polícia Militar, dentre outros) em suas atividades, sempre que solicitado;
- Zelar pela conservação dos bens patrimoniais, solicitando manutenção, reparo e/ou reposição, sempre que necessário;
- Apoiar o superior imediato em assuntos inerentes à sua área de atuação, apresentando problemas e irregularidades, a fim de subsidiar a definição de procedimentos e ações a serem adotadas;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato

Competências Técnico/Operacionais:

- Demonstrar sensatez, iniciativa, criatividade, discernimento e criatividade
- Manter-se disciplinado e demonstrar assiduidade
- Apresentar preparo físico
- Demonstrar noções de primeiros socorros
- Manter-se atualizado
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica, proatividade, cooperação e comprometimento
- Visão sistêmica, organização e planejamento
- Responsabilidade, persistência, autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais:

- Demonstrar equilíbrio emocional, discrição e transmitir segurança

- Evidenciar urbanidade no trato interpessoal
- Trabalhar em equipe
- Capacidade de trabalhar em equipe
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade e discrição
- Autoconfiança, sociabilidade e disponibilidade
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade de argumentação e negociação
- Capacidade para gerenciar conflitos e mudanças

Capacitação: Treinamento Introdutório.Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

Jornada de trabalho semanal diferenciada: 40 ou 12 x 36 ou 24 x 48 horas conforme necessidade da unidade de trabalho.

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO V – Quadro de Especificação de Classes de Enquadramento Especial do PCV da GCM

Denominação: Guarda Municipal

Requisitos: Ensino Fundamental Incompleto

Descrição Sumária: Executar atividades de patrulhamento das vias públicas, mantendo a fluidez e a segurança no trânsito urbano e rodoviário, bem como fiscalizar o cumprimento das leis de trânsito, colaborando com a segurança pública, protegendo bens públicos, serviços e instalações.

Descrição Detalhada:

- Responder pela qualidade, confiabilidade e desempenho dos recursos, serviços e informações geradas pelas tarefas sob sua responsabilidade, mantendo sigilo sobre assuntos confidenciais relacionados às atividades que desenvolve;
- Promover a vigilância de vias e logradouros públicos, fiscalizando a adequada utilização dos parques, jardins, praças e outros bens de domínio público, e evitando a sua depredação;
- Promover a vigilância dos prédios municipais, Paço e Câmara Municipal, bem como das suas instalações e dos serviços públicos;
- Promover a vigilância do patrimônio histórico-cultural do Município e das áreas de preservação permanente, atuando na defesa da floresta, fauna e flora e na proteção de mananciais e recursos hídricos;
- Colaborar com a fiscalização do trânsito, promovendo, inclusive, as autuações necessárias, bem como colaborar, quando solicitada, com tarefas atribuídas à Defesa Civil do Município, na ocorrência de calamidades públicas ou grandes sinistros e em auxílio à Polícia Militar;
- Colaborar na segurança pública, mediante convênio com o Estado, através da Segurança Pública, conforme legislação vigente;
- Prestar auxílio ao bem público, bem como executar o serviço de patrulhamento escolar.
- Coordenar a equipe de guardas, delegando ordens de serviço recebidas e instruindo quanto ao trabalho a ser realizado, bem como fiscalizar a presença dos profissionais nos postos de trabalhos designados;
- Ministrar palestras educativas sobre temas diversos em escolas, visando à conscientização de crianças e jovens quanto a temas pertinentes (drogas, trânsito, bullying, dentre outros);
- Coordenar a equipe de segurança durante a realização de eventos, definindo equipes e delegando as atividades, de acordo com necessidade e particularidades do trabalho;
- Zelar pela conservação dos bens patrimoniais, solicitando manutenção, reparo e/ou reposição, sempre que necessário;
- Apoiar o superior imediato em assuntos inerentes à sua área de atuação, apresentando problemas e irregularidades, a fim de subsidiar a definição de procedimentos e ações a serem adotadas;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato

Competências Técnico/Operacionais:

- Demonstrar sensatez, iniciativa, criatividade, discernimento e criatividade
- Manter-se disciplinado e demonstrar assiduidade
- Apresentar preparo físico
- Demonstrar noções de primeiros socorros
- Manter-se atualizado
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica, proatividade, cooperação e comprometimento
- Visão sistêmica, organização e planejamento
- Responsabilidade, persistência, autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais:

- Demonstrar equilíbrio emocional, discrição e transmitir segurança

- Evidenciar urbanidade no trato interpessoal
- Trabalhar em equipe
- Capacidade de trabalhar em equipe
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade e discrição
- Autoconfiança, sociabilidade e disponibilidade
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade de argumentação e negociação
- Capacidade para gerenciar conflitos e mudanças

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

Jornada de trabalho semanal diferenciada: 40 ou 12 x 36 ou 24 x 48 horas conforme necessidade da unidade de trabalho.

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO VI – Quadro das Funções Gratificadas do PCV da GCM

Denominação	Percentual de Gratificação	Nº de Cargos
Subinspetor da Guarda Civil Municipal	20%	10
Inspetor da Guarda Civil Municipal	40%	20
Ouvidor da Guarda Civil Municipal	70%	1
Corregedor da Guarda Civil Municipal	90%	1
Subcomandante da Guarda Civil Municipal	90%	1

PREFEITURA
ITABIRITO

ANEXO VII – Quadro de Especificação das Funções Gratificadas do PCV da GCM

Denominação: Corregedor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Apurar preliminarmente as infrações disciplinares atribuídas aos integrantes da Guarda Civil Municipal, conforme sua competência, encaminhado-as para o órgão competente para a abertura de PAD;
- Realizar inspeções e correições em qualquer unidade da Guarda Civil Municipal;
- Assistir o comandante da Guarda Civil Municipal nos assuntos disciplinares;
- Manifestar-se sobre assuntos de natureza disciplinar que deverão ser submetidos à apreciação do comandante da Guarda Civil Municipal, se necessário;
- Remeter, quando entender pertinente, relatório circunstanciado ao comandante da Guarda Civil Municipal sobre a atuação pessoal e funcional de seus integrantes e, tratando-se de servidor em estágio probatório, propor, se for o caso, a instauração de procedimento administrativo para exoneração;
- Encaminhar à autoridade competente as conclusões dos procedimentos que instaurar para apuração das infrações disciplinares dos integrantes da Guarda Civil Municipal, sugerindo a aplicação da sanção pertinente;
- Promover investigação sobre o comportamento ético, social e funcional dos candidatos a cargos na Guarda Civil Municipal, bem como dos ocupantes desses cargos em estágio probatório e dos indicados para o exercício de chefias e de funções de confiança, observadas as normas legais e regulamentares aplicáveis;
- Organizar e manter atualizado arquivo de documentação relativa às apurações disciplinares, bem como acompanhar os procedimentos apuratórios instaurados por outros órgãos, visando definir responsabilidade civil, administrativa e penal do guarda civil municipal, por atos praticados em serviço ou fora dele.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Inspetor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Executar patrulhamento preventivo na proteção à população, bens, serviços e instalações do município;
- Desempenhar atividades de supervisão e ronda;
- Desempenhar atividades de planejamento, gerenciamento e coordenação, das ações da Guarda Civil Municipal;
- Planejar e gerenciar o emprego do efetivo de sua responsabilidade para fazer frente às necessidades das Unidades de Serviços da Guarda Civil Municipal;
- Orientar e auxiliar diretamente os seus subordinados nas situações decorrentes de suas atividades;
- Intermediar a colaboração entre os seus subordinados, servidores de outros órgãos públicos e a comunidade em geral;
- Planejar e coordenar os serviços e operações sob sua responsabilidade;
- Supervisionar a elaboração das escalas de serviço;
- Estudar, propor e desenvolver medidas para aperfeiçoamento de seus subordinados;
- Inspecionar o emprego de armamentos e equipamentos utilizados;
- Distribuir as tarefas aos seus subordinados e/ou transmitir as ordens e orientações de seus superiores hierárquicos;
- Orientar e fiscalizar a atuação dos seus subordinados, no trato com o público e nas situações decorrentes de suas atividades;
- Inspecionar a apresentação individual dos seus subordinados e tomar as providências necessárias;
- Zelar pela disciplina de seus subordinados e encaminhar à superiores hierárquicos os fatos disciplinares e ou elogiosos de que tiver conhecimento;
- Coordenar ações educativas e preventivas de Segurança, Meio Ambiente e Trânsito junto à comunidade em geral;
- Apoiar as ações de socorro e proteção às vítimas de calamidades públicas;
- Gerir e supervisionar ações de controle do trânsito municipal de pedestres e veículos na área de suas atribuições, quando necessário;
- Coordenar a segurança de dignitários, quando necessário;
- Distribuir as tarefas aos seus subordinados e/ou transmitir ordens e orientações de seus superiores hierárquicos;
- Ministrar instrução profissional aos integrantes da Carreira de Guarda Civil Municipal, bem como fiscalizar o cumprimento do programa de Formação e Ensino a ser seguido pelos demais instrutores;
- Responder como responsável de equipe nos postos na ausência de outro superior hierárquico;
- Chefiar unidade da Guarda Civil Municipal;
- Escriturar o Livro de Plantão de Ocorrências da área sob sua responsabilidade, zelando pela exatidão das informações.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Ouvidor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Receber do público interno e externo denúncias, reclamações e representações sobre atos que possam comprometer o bom nome da Guarda Civil Municipal, o relacionamento entre os Setores e servidores, e o funcionamento de todas as áreas da CGM, analisando-as e tomando as devidas providências cabíveis ao caso, a fim de dar resposta ao que lhe fora enviado;
- Receber sugestões dos diversos órgãos da administração sobre aprimoramento dos serviços de modo geral e a valorização das atividades;
- Propor medidas para apuração dos fatos e responsabilidades, acompanhando o processo até o seu final, de modo a garantir agilidade e rigor nas apurações;
- Propor à Guarda Civil Municipal providências saneadoras ou acauteladoras, visando ao bom funcionamento de órgãos e serviços;
- Comunicar aos responsáveis fatos ou atitudes desabonadoras a serem esclarecidas ou coibidas, bem como propostas objetivando beneficiar o funcionamento das respectivas áreas;
- Requisitar das unidades de trabalho informações ou documentos que contribuam para esclarecimentos de questões levantadas;
- Assegurar o sigilo da fonte de informação;
- Dar conhecimento ao responsável, dos fatos denunciados ou das medidas propostas e representações recebidas;
- Receber documentos de elogios às diversas áreas, encaminhando-as para conhecimento de seus titulares e servidores e à Secretaria Municipal de Comunicação para divulgação, se for o caso.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Subcomandante da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Representar a Guarda Civil Municipal, a coordenação e o comando de suas atividades, quando na ausência do Comandante;
- Auxiliar o Comandante nos serviços administrativos e operacionais;
- Tomar deliberações que pela sua urgência exijam soluções imediatas, comunicando-as ao Comandante, posteriormente, quando a matéria for de sua competência;
- Cumprir e fazer cumprir o Estatuto da Guarda Civil Municipal;
- Qualificar-se e capacitar-se profissionalmente para gerir suas equipes;
- Reciclar-se nas áreas inerentes ao cargo de Guarda Civil Municipal, de recursos humanos e gestão pública.
- Solicitar, na ausência do Comandante, instauração de procedimento apuratório à Corregedoria.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Subinspetor da Guarda Civil Municipal

Descrição:

- Coordenar as atividades quando na ausência do Inspetor;
- Executar ações preventivas na proteção à população, bens, serviços e instalações do Município;
- Desempenhar atividades de supervisão e ronda nos postos de policiamento da Guarda Civil Municipal e rondas nos próprios do Município de Itabirito;
- Distribuir as tarefas aos seus subordinados e ou transmitir ordens e orientação de seus superiores hierárquicos;
- Orientar e fiscalizar a atuação dos seus subordinados no trato com o público e nas situações decorrentes de suas atividades;
- Inspecionar os equipamentos utilizados;
- Controlar a assiduidade e inspecionar a apresentação individual dos seus subordinados e tomar as providências necessárias;
- Zelar pela disciplina de seus subordinados e encaminhar à superiores hierárquicos os fatos disciplinares e ou elogios de que tiver conhecimento;
- Apoiar as ações de socorro e proteção às vítimas de calamidades públicas, participando das ações em conjunto com a defesa civil;
- Ministrar instrução profissional aos integrantes da Carreira de Guarda Civil Municipal, bem como fiscalizar o cumprimento do programa de Formação e Ensino, a ser seguido pelos demais instrutores.
- Praticar os demais atos fixados nesta lei e executar atividades correlatas a critério do superior imediato.

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo VIII - Tabela de Recrutamento Interno do PCV da GCM

Posto Hierárquico	Tempo Mínimo de Efetivo Exercício no Posto Hierárquico	Limite de Vagas
GCM I	05 anos	50
GCM II	05 anos	40
GCM III	05 anos	40
GCM CE	05 anos	70

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo IX - Tabela de Vencimentos do PCV da GCMI

Posto Hierárquico do integrante da Guarda Civil Municipal	Nível																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
GCM I	3.276,44	3.440,26	3.612,28	3.792,89	3.982,53	4.181,66	4.390,74	4.610,28	4.840,79	5.082,83	5.336,98	5.603,82	5.884,02	6.178,22	6.487,13	6.811,48	7.152,06	7.509,66
GCM II	3.604,08	3.784,29	3.973,50	4.172,18	4.380,79	4.599,83	4.829,82	5.071,31	5.324,87	5.591,12	5.870,67	6.164,21	6.472,42	6.796,04	7.135,84	7.492,63	7.867,26	8.260,63
GCM III	3.964,49	4.162,72	4.370,85	4.589,40	4.818,87	5.059,81	5.312,80	5.578,44	5.857,36	6.150,23	6.457,74	6.780,63	7.119,66	7.475,64	7.849,42	8.241,89	8.653,99	9.086,69
GCM C.E.	4.360,94	4.578,99	4.807,94	5.048,34	5.300,75	5.565,79	5.844,08	6.136,28	6.443,10	6.765,25	7.103,51	7.458,69	7.831,62	8.223,21	8.634,37	9.066,08	9.519,39	9.995,36

LEGENDA	
	Taxa entre cada nível: 5%
	Progressão: 1 nível (5%)
	Promoção: 2 níveis (10%)
	Taxa entre cada o posto hierárquico: 10%

PREFEITURA
ITABIRITO

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Exmo. Sr. Presidente,
Senhores Vereadores,

Pelo presente, encaminho à análise de V. Exa. e dos nobres Edis, a fim de ser submetido à deliberação dessa Augusta Câmara Municipal, o Projeto de Lei anexo, que "Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV dos servidores da área da atividade de segurança pública que atuam na Guarda Civil Municipal do Município de Itabirito e dá outras providências".

I – Introdução

Desde o início de 2020, a atual Administração Municipal tem desempenhado todos os esforços para cumprir com todo o plano de governo apresentado, principalmente com os compromissos assumidos com os munícipes e servidores públicos municipais.

A necessidade de ampliar a gestão pública para todos, com novas tecnologias, aprimoramentos e ações eficientes e eficazes, para que a prestação dos serviços públicos seja realizada com ética e com qualidade, faz com que esse governo, RETO - Rápido, Eficiente, Transparente e ONLINE, apresente uma nova realidade para aqueles que estarão servindo a população.

O funcionalismo público é a ferramenta principal para a gestão pública funcionar. Portanto, compete à gestão intensificar a capacitação permanente, buscando: uma política salarial justa; o aprimoramento da gestão estratégica e de pessoas; a implementação de programas de desenvolvimento de líderes com objetivo principal de desenvolver competências gerenciais relacionadas à ética e valores institucionais; à melhoria do ambiente de trabalho e a valorização do trabalho em equipe; a evolução de indicadores de desempenho para atingir as metas propostas pela Administração Municipal, levando em conta as necessidades individuais dos servidores, da Prefeitura Municipal e da sociedade.

Ao longo dos últimos dois anos, com o apoio das Secretarias Municipais, a participação de servidores públicos efetivos do Município de diversas áreas - da saúde, educação, administração, desenvolvimento social, segurança, fiscalização e também da Autarquia SAAE - foi desenvolvido um trabalho, acompanhado pelas assessorias de gestão e jurídica do Município, que levou a elaboração dos Projetos de Lei que compõem o projeto "Reforma Administrativa Municipal".

Neste período, foi realizado um estudo amplo sobre toda a estrutura administrativa municipal, perpassando pela carreira dos servidores municipais e observando todas as alterações implementadas após a Constituição Federal de 1988. Na oportunidade, foram detectados muitos problemas que mereceram soluções técnicas e

atuais, valorizando não só a carreira do servidor, mas tendo um olhar humanizado diante de todos os problemas que foram constatados.

Foram aproximadamente 750 (setecentos e cinquenta) dias de trabalho por parte da Administração para a conclusão do projeto "Reforma Administrativa Municipal", desmembrando-a em 11 (nove) projetos de lei, a saber:

- Estrutura Organizacional do Município de Itabirito;
- Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- Estatuto da Guarda Civil Municipal;
- Plano de Cargos e Vencimentos Geral;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Educação Básica;
- Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais da Saúde;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Fiscalização;
- Plano de Cargos e Vencimentos do SAAE;
- Plano de Carreira do Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Guarda Civil Municipal;
- Lei do Regime Jurídico da Função Pública dos Conselheiros Tutelares.

É necessário afirmar que a Administração Pública Municipal precisa acompanhar o processo acelerado de mudanças que vêm ocorrendo na sociedade. O Município de Itabirito tem se desenvolvido mais a cada ano que passa e isso altera as necessidades dos munícipes, bem como a forma de desempenho dos serviços públicos para melhor atendê-los. Certo é que, diante do desejo de ter um governo eficiente, há a necessidade de modernizar a estrutura administrativa e entender que as necessidades vão se atualizando e se modificando.

Diante da patente necessidade de modernizar os pilares legislativos do Município de Itabirito, a revogação das normas que norteavam a atuação do servidor público municipal passou a ser fundamental, uma vez que o antigo ordenamento que previa esse tema não fornecia a devida segurança jurídica.

Nesse contexto, observou-se que o mercado profissional da iniciativa privada tem atraído os servidores municipais de Itabirito com capacidade técnica a deixarem os seus cargos, pois, muito embora o município de Itabirito seja destaque na Região dos Inconfidentes diante de seus bons salários, os planos de carreira existentes não eram atrativos o suficiente para determinar a permanência dos profissionais como servidores municipais, gerando uma rotatividade prejudicial ao bom exercício das funções públicas.

Além disso, os estudos realizados apontaram no sentido que o município de Itabirito possui um número elevado de servidores públicos efetivos com idade avançada. Em contrapartida, a legislação vigente não traz qualquer expectativa de evolução na carreira para esses servidores, o que pode ocasionar comprometimento na produtividade do serviço público, posto que não há estímulo contraprestacional para eles.

No tocante a capacitação dos servidores públicos municipais, é importante salientar que o município de Itabirito, nos últimos anos, tem se destacado por oferecer cursos de capacitação e aperfeiçoamento ao seu pessoal. A preocupação com o desenvolvimento profissional está lastreada na premissa da essencialidade de investimento do corpo funcional da administração pública. Somente através dela, é possível garantir, com o engajamento do servidor, a oportunidade de crescimento e atualização de todo o sistema público, através da prestação de serviço público de qualidade.

Cabe a Administração Municipal aperfeiçoar o conhecimento e as habilidades buscando melhoria nos resultados na prestação do serviço público, garantindo que seu corpo técnico esteja preparado para as adversidades inerentes ao dia a dia do exercício profissional.

Como dito anteriormente, compete aos servidores públicos desempenhar a atividade administrativa ou prestar serviços à população, estando a qualidade do serviço público relacionada a comparação de expectativas do cidadão com a percepção do serviço entregue. Somente através da capacitação e aperfeiçoamento do servidor público, a Administração Pública Municipal conseguirá com que seu quadro de pessoal esteja sempre atualizado e preparado para prestar o serviço público, de modo a atender a expectativa dos munícipes, destinatário final das atividades exercidas pelo Poder Público.

Além da necessidade de capacitação, é preciso trazer inovações à carreira do servidor público municipal. Ao passo que o projeto para alteração legislativa visa a implementação de um planejamento com finalidade de estabelecer a trajetória do servidor na Administração Pública Municipal, direta e indireta, alguns métodos utilizados pela legislação para evitar a estagnação do servidor devem ser deixados de lado, como é o caso do adicional por tempo de serviço ou quinquênio, como popularmente é conhecido.

No mesmo sentido, foi necessária a readequação das classes de cargos públicos, de modo que as atribuições a serem exercidas atendessem as mudanças tecnológicas, comportamentais e legislativas, além das necessidades do município, sem, contudo, perder a essência da função desempenhada por cada um dos servidores ocupantes destas funções.

Com isso, o estudo realizado levou a criação de novas classes que almejam ampliar a melhoria no serviço público trazendo ao quadro de pessoal pessoas com capacidade técnica necessária, bem como a extinção de classes que não apresentam correlação com as necessidades da Administração Municipal.

Ressalta-se que diante da necessidade de reestruturação das classes dos servidores públicos para melhor atender aos munícipes de Itabirito, observou-se também a necessidade de modificação das nomenclaturas de algumas classes, de modo que fosse realizada a equiparação salarial de pessoas que exerciam as mesmas atribuições sobre rubricas diversas, bem como, realizar a diversificação salarial daqueles que recebiam quantias semelhantes sem que exercessem as mesmas atividades.

Certo é que todas as modificações trazidas, principalmente no que tange a valores de vencimentos, objetivam promover a justa remuneração e também a satisfação dos servidores para que assim, exerçam o seu labor de forma produtiva e efetiva.

Com o intuito de deixar um legado para o Município de Itabirito, principalmente para os munícipes, servidores públicos municipais e para as próximas gestões que sucederão no Poder Executivo Municipal, submeto à elevada consideração dessa Casa a anexa proposta legislativa, elaborada tendo em conta o trabalho desenvolvido pela atual gestão municipal para valorizar o servidor público municipal e, via de consequência, realizar a melhoria do serviço prestado aos munícipes.

II – Exposição do presente Projeto de Lei

Este Plano de Cargos e Vencimentos trata exclusivamente dos servidores integrantes da Guarda Civil Municipal, sendo tal exclusividade o meio encontrado pela Administração Pública para melhor abordar as especificidades dos profissionais que integram o quadro de classes que compõem este projeto de lei.

Tal nível de atenção e especificidade demonstra, antes de tudo, o compromisso da atual gestão com os servidores públicos, estes que estão sempre empenhados e possuem papel fundamental para a movimentação da Administração.

Repensando as políticas sociais e de segurança, com a intenção de agregar uma medida de prevenção à violência, o fortalecimento da Guarda Civil Municipal ganha enfoque para a construção e reformulação da segurança pública em Itabirito.

A Guarda Civil Municipal é uma instituição com o objetivo de manter a ordem pública no município, em articulação permanente com a rede de serviços da Prefeitura Municipal, agindo em defesa dos cidadãos e na proteção preventiva municipal. Sua atuação - no policiamento comunitário preventivo - visa somar forças à segurança pública estadual, representadas pelas polícias Civil e Militar, e federal.

E, justamente, em razão das características das funções exercidas pela Guarda Civil Municipal, bem como as peculiaridades de sua estrutura, se faz necessário um Plano de Cargos e Vencimentos dedicado aos seus integrantes.

Atraindo mecanismos de gestão de pessoal, de modo a propiciar um suporte maior para o gerenciamento de cargos e vencimentos, o projeto anexo visa regulamentar de forma detalhada e específica as carreiras das classes de cargos. Objetiva-se que o servidor possua conhecimento claro sobre seus direitos e deveres dentro da administração pública municipal, inclusive acerca das suas possibilidades de crescimento.

A valorização daqueles que estão comprometidos em prestar um serviço público de qualidade é fundamental, mantendo firme a missão de estabelecer o

elo entre o Poder Público e os munícipes, prestando serviços essenciais e indispensáveis aos cidadãos.

Assim, o presente Plano de Cargos e Vencimentos é um instrumento de gestão que foi construído com base na visão de futuro que se planeja para o Município de Itabirito. Sua elaboração foi focada nas competências profissionais necessárias ao alcance dos objetivos estabelecidos no planejamento estratégico da gestão municipal.

A implementação do novo Plano de Cargos e Vencimentos contribuirá para o aprimoramento da política de pessoal eficaz, direcionando para os objetivos da administração.

A progressão e promoção tornam-se mecanismos a serem utilizados para influenciar no desempenho, dedicação ao serviço público, nível de formação e qualificação profissional do servidor, de modo a estimulá-lo a permanecer nos Quadros da Administração Municipal e direcioná-lo ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Atrelado ao crescimento do servidor público dentro da carreira, é necessário pontuar a relevância das avaliações de desempenho, que obterão um diagnóstico fidedigno das lacunas que necessitam ser preenchida pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Assim, a avaliação de desempenho contribuirá com o desenvolvimento de competências que precisarão ser trabalhadas de forma a criar condições concretas para apoiar as transformações organizacionais planejadas.

É necessário incentivar o servidor público a realizar o seu aperfeiçoamento de modo contínuo, e assim buscar a estruturação das carreiras e, consequentemente, para um bom andamento das tarefas e do desempenho das funções dos servidores.

É possível afirmar que é um compromisso da atual gestão exaltar quem executa o papel de prestar serviço à sociedade, com qualidade e dedicação. Acredita-se que um servidor qualificado, capacitado e valorizado é a melhor aposta que a sociedade pode fazer para garantir uma gestão pública eficiente e eficaz, favorecendo o trabalho prestado aos munícipes.

Após um trabalho minucioso, apresenta-se alterações na carreira do servidor público municipal da Guarda Civil Municipal. O trabalho desenvolvido almejou apresentar uma carreira coesa dentro da administração pública, possibilitando que o seu esforço e dedicação o fizessem ascender nos moldes do edital de convocação e, consequentemente, o serviço público prestado seja sempre de maior qualidade oferecido a população do Município de Itabirito.

III – Os principais pontos do presente Projeto de Lei

O presente projeto de lei almeja a implementação de um novo Plano de Cargos e Vencimentos aos servidores integrantes da Guarda Civil Municipal de Itabirito.

Com a mudança legislativa, a linguagem do projeto de Plano de Cargos e Vencimentos tornou-se simples e acessível, evitando a utilização de termos jurídicos excessivamente técnicos, com o único objetivo de assegurar a clareza da carreira do servidor público, de modo que eles e a Administração Municipal possam sobre elas exercer o controle exigido.

Diante de todos os benefícios oferecidos, a Administração Municipal evidencia os compromissos que o servidor público municipal deve desempenhar para oferecer o melhor serviço a população do Município de Itabirito.

Assim, a Administração Municipal continuará exigindo a lealdade à instituição pública, estabelecendo que o servidor continue se dedicando ao serviço e o integral respeito às leis e às instituições; bem como o acatamento às ordens legais de seus superiores e sua fiel execução.

Abaixo, pontuamos as principais modificações trazidas quando comparada com a legislação anterior e que justificam a necessidade de aprovação do presente projeto de lei.

III.1) Criação de um Plano de Cargos e Vencimentos aos Servidores Públicos Municipais da Guarda Civil Municipal

O presente projeto de lei visa a criação de um Plano de Cargos e Vencimentos destinado aos Servidores integrantes da GCMI, passando a regulamentar a situação funcional dos servidores investidos em cargo público de provimento efetivo, de modo a promover a valorização do servidor e a garantia de prestação de serviço de qualidade aos munícipes.

Em razão da existência de especificidades das áreas e atribuições, o projeto de lei do Plano de Cargos e Vencimentos dedicado aos servidores públicos do município de Itabirito, reconhece a possibilidade da existência de Plano de Cargos e Vencimentos próprio a categorias específicas.

O art. 39 da Constituição Federal exige que os Municípios possuam leis específicas para a criação de cargos, vencimentos e outros temas relacionados à carreira do servidor público dentro da administração municipal.

Como forma de incentivo, o presente projeto de lei visa a permanência e evolução do servidor público da Guarda Civil Municipal, de modo a garantir a continuidade dos serviços públicos, bem como o seu aprimoramento e capacitação.

Portanto, a existência de um plano de cargos e vencimentos que seja claro, leva ao servidor a perspectiva de desenvolvimento na carreira, evitando que o servidor se sinta desmotivado ou na redução da rotatividade do serviço público.

O objetivo do plano de cargos é motivar o servidor a buscar novos conhecimentos dentro de sua área profissional, bem como a se dedicar ao efetivo exercício de suas funções.

III.2) Dos conceitos e características do servidor fixados pelo PCV da Guarda Civil Municipal:

Com efeito, a existência de termos difíceis e o excesso de termos jurídicos gerou, no passado, um afastamento dos servidores da legislação que regulamentava sua carreira dentro da Administração Municipal. Assim, um dos grandes objetivos da reestruturação do Plano de Cargos e Vencimentos foi elucidar conceitos que se encaixam no cotidiano desses profissionais, facilitando assim a compreensão da lei e a sua aplicação no caso concreto.

Nesse contexto, além de trazer uma linguagem simples e contemporânea, a lei traz em seu corpo conceitos que facilitam ainda mais a utilização do novo Plano de Cargos e Vencimentos.

Além disso, o projeto de lei trata de definir as características dos servidores da Guarda Civil Municipal, dos quais se destacam: Responsabilidade, Disciplina, Equilíbrio Emocional, Dedicação, Apresentação Pessoal, Pontualidade: capacidade de chegar, partir ou cumprir seus afazeres no tempo determinado, Assiduidade, Cooperação, Iniciativa, Dinamismo, Probidade, Objetividade, Sociabilidade, Método E Organização, Capacidade De Observação e Facilidade De Expressão, características de suma importância por se tratar de pessoas que irão lidar diretamente com a segurança do município.

III.3) Da Hierarquia criada dentro da Guarda Civil Municipal

De forma a estruturar a Guarda Civil Municipal de Itabirito, o presente projeto de lei visa constituir e hierarquizar a GCMI da seguinte forma:

1. Comandante;
2. Subcomandante;
3. Corregedor;
4. Ouvidor;
5. Inspetor;
6. Subinspetor;
7. Classe Especial - GCM CE;
8. 3ª Classe - GCM III;
9. 2ª Classe - GCM II;
10. 1ª Classe - GCM I.

A hierarquia demonstrou-se necessária em razão do conjunto de atribuições à Guarda Civil Municipal, de modo promover graduações que identificam a natureza, grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos e padrões a serem alcançados pelos servidores municipais.

O cargo de Comandante da GCMI é um cargo comissionado, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, e deverá preencher os requisitos impostos na Lei.

As funções de Subcomandantes, Corregedor, Ouvidor, Inspetor e Subinspetor são funções gratificadas, no qual o presente projeto de lei preverá o percentual da gratificação ao servidor que ocupar a função, devendo ele obrigatoriamente estar no nível hierárquico GCMI CE.

III.4) Avaliação de Desempenho

Ao longo dos últimos anos, o Município de Itabirito encontrou diversas dificuldades para implementar um sistema eficaz para a avaliação de desempenho do seu quadro de pessoal.

Entende-se por eficácia, neste ponto, o objetivo que a administração pública municipal tem em alcançar com a aplicação e percepção dos resultados alcançados com a avaliação de desempenho. Uma avaliação de desempenho bem aplicada é essencial para verificar a performance do servidor em suas atividades, objetivando a contextualização de seus afazeres com os objetivos da Administração.

Somente assim é possível orientar as atividades e garantir que o planejamento seja, de fato, concluído, buscando, através do sistema de controle e monitoramento, identificar os equívocos e morosidade nos processos, a fim de propiciar um melhoramento contínuo do que está sendo desempenhado.

De modo a alcançar os objetivos propostos com a avaliação de desempenho e evitar um resultado maculado, estão sendo propostas algumas mudanças no tocante ao tema.

O primeiro deles é desvincular a progressão e promoção à nota da avaliação de desempenho desenvolvida. Assim, a participação na avaliação torna-se o item para ascensão na carreira.

O segundo ponto é definir na legislação quais são os objetivos a serem alcançados com a aplicação da avaliação de desempenho, o que regerá todo o processo de aplicação.

O objetivo da Avaliação de Desempenho posta na proposta legislativa será a obtenção de um diagnóstico autêntico das falhas e omissões que

precisam ser preenchidas pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Sendo assim, a Administração buscará com a aplicação da avaliação de desempenho acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório; apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade; valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público; promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do feedback, dentre outros.

Assim, o alvo da avaliação de desempenho será o desenvolvimento de competências que precisam ser trabalhadas de modo a criar condições sólidas para apoiar as transformações organizacionais almejadas.

III.5) Progressão

A Progressão é a passagem do nível de vencimento no qual o servidor esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, considerando o tempo de efetivo exercício no cargo público, conforme previsto nos Anexos.

Dentre os requisitos propostos, está a modificação daquele que envolve a avaliação de desempenho. A proposta considera a realização de, no mínimo, duas avaliações de desempenho no interstício de três anos.

Como justificado anteriormente, a proposta busca incentivar a participação dos servidores públicos na avaliação de desempenho, contudo, tentando não haver qualquer interferência que modifique os resultados.

Outro ponto que merece destaque é o acréscimo de 5% entre o nível que o servidor ocupe com o nível de vencimento subsequente, o que permite um acréscimo financeiro adequado a sua progressão na carreira em razão do tempo de serviço dedicado à Administração.

III.6) Promoção

A Promoção, na proposta legislativa, corresponde à ascensão do nível de vencimento atual do servidor para os dois níveis seguintes na faixa de vencimento base, em razão da obtenção e comprovação de titulação.

Há a ampliação para a apresentação de 05 titulações para a ascensão na carreira, desde que considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado, e seu conteúdo deve estar diretamente relacionado às atribuições do seu cargo efetivo.

No âmbito da progressão, esta será conquistada por aqueles servidores públicos que estiverem em efetivo exercício e cumprirem os requisitos

impostos na lei, no período de 03 anos. Quando cumprido todos os requisitos, os servidores públicos acrescerão um nível na sua faixa de vencimento, equivalente a 5% (cinco por cento).

Ainda, a legislação proposta possibilita ao servidor aprovado no estágio probatório e que cumprir os requisitos exigidos, submeter à Comissão de Avaliação de Desempenho a solicitação de promoção, não sendo necessário aguardar o interstício de 03 (três) anos.

III.7) Ascensão na carreira

A nova lei prevê ainda que os integrantes de carreira da Guarda Civil Municipal de Itabirito evoluirão para o posto hierárquico subsequente, devendo satisfazer, cumulativamente, os seguintes requisitos: ser servidor estável, encontrar-se em efetivo exercício e não ter sofrido punição disciplinar de suspensão, prevista em Estatuto, nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao protocolo do requerimento do recrutamento interno, em decorrência de decisão transitada em julgado proferida em Procedimento Administrativo Disciplinar, ter o seu comportamento classificado a partir do conceito "Bom", conforme critérios estabelecidos no Estatuto da Guarda Civil Municipal e cumprir o tempo mínimo de exercício no posto anterior.

Desse modo, alinhado a hierarquia inerente ao exercício da Guarda Civil Municipal, haverá mais um incentivo ao servidor, para que preste o serviço de modo efetivo e zelando pela boa conduta profissional, visando assim, garantir a segurança dos munícipes de Itabirito.

III.8) Enquadramento

Quando se pensa na elaboração de um novo Plano de Cargos e Vencimentos, é necessário dar ênfase ao enquadramento dos servidores públicos em exercício ao novo plano.

Por isso, foi planejado pela Administração Municipal que todos os servidores públicos em exercício e aqueles que ingressarão futuramente por concurso público estejam possuam a mesma realidade de possibilidade de crescimento na carreira.

Assim, todos os servidores englobados nos anexos do projeto de lei serão enquadrados na nova estrutura de cargos e vencimentos.

No caso das classes previstas neste Plano de Cargos e Vencimentos, há ainda, a necessidade de se observar o enquadramento dos já ocupantes de cargo público no Município, no tocante a hierarquia criada dentro da Guarda Civil Municipal.

Assim, aqueles que forem ocupantes de cargo de Guarda Civil Municipal ou Guarda Municipal, e que tenham ingressado no serviço público até o dia 31 de dezembro de 2021, serão elevados para o posto hierárquico Classe Especial.

A Tabela de Enquadramento será realizada pela Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas, nos termos dispostos no presente projeto de lei, havendo todas as medidas necessárias previstas para que o servidor que se sentir prejudicado, possa recorrer da decisão da administração municipal.

Assim, a mudança proposta possui o único objetivo de oferecer uma gestão pública mais eficiente, moderna e capaz de gerar resultados melhores aos cidadãos. Pelo princípio da eficiência, é necessário que a Administração Pública Municipal vise atingir os objetivos trazidos por boa prestação de serviços, de modo mais simples, rápido e econômico. Compete à Administração buscar a solução que melhor atenda ao interesse público, através da imparcialidade, neutralidade, eficácia e utilizando dos recursos públicos de forma a garantir maior rentabilidade social.

Com isso, é necessário valorizar aqueles que já se dedicam ao serviço público municipal.

Em um estudo feito pelas Secretarias Municipais, dentro da rotina operacional de cada classe, observou-se que há sim a necessidade de implementação de novas atribuições, bem como a instituição de novas classes. No entanto, salienta-se que, em alguns casos, somente a adequação da jornada de trabalho será suficiente para aprimorar os serviços prestados, sempre observando os limites adquiridos pelo servidor.

Desse modo, estabelecer um único Plano de Cargos e Vencimentos que agrupe todos os servidores públicos de classes idênticas, significa implementar um modo racional de organização, estruturação e disciplina da Administração Municipal de modo a alcançar os resultados pretendidos na prestação do serviço público.

III. 9) Mudanças no Quadro de Especificações de Classes

Os Quadros de Especificações de Classes de Provimento Efetivo e de Enquadramento Especial passam a integrar o Plano de Cargos e Vencimentos.

Os Quadros detalharam a denominação das classes, apresentaram os requisitos para o exercício, bem como a descrição sintética e detalhada das atribuições de cada cargo.

De modo a dar efetividade ao modelo de gestão de pessoal proposto, o quadro de especificação passa a constar as competências relacionais e competências técnico/operacionais.

III.10) Mudanças nas Tabelas de Vencimentos

A nova proposta legislativa apresenta um novo formato para verificação dos vencimentos e o acompanhamento da carreira de cada classe.

A Tabela de Vencimento presente no novo texto apresenta de forma clara e objetiva a linha horizontal de crescimento de cada classe, compreendendo 18 níveis de vencimentos e seus respectivos valores.

No caso específico dos integrantes da Guarda Civil Municipal, haverá ainda a Ascensão na carreira, que varia do GCM I ao GCM C.E. (níveis hierárquicos), levando-se em consideração o tempo de prestação de serviço e requisitos de bom comportamento e bom exercício profissional

Assim, o servidor terá maior clareza dos valores compreendidos e o limite de sua carreira.

III.11) Da criação e extinção de cargos, enquadramento especial e correlação dos cargos

Ressalta-se que diante da necessidade de reestruturação das classes dos servidores públicos para melhor atender aos munícipes de Itabirito, observou-se também a necessidade de modificação das nomenclaturas de algumas classes, de modo que fosse realizada a equiparação salarial de pessoas que exerciam as mesmas atribuições sobre rubricas diversas, bem como, realizar a diversificação salarial daqueles que recebiam quantias semelhantes sem que exercessem as mesmas atividades.

Certo é que todas as modificações trazidas, principalmente no que tange a valores de vencimentos, objetivam promover a justa remuneração e também a satisfação dos servidores para que assim, exerçam o seu labor de forma produtiva e efetiva.

Assim, tendo ocorrido essa modificação de nomenclaturas, foi necessária a criação de um Quadro de correlação dos cargos, para que aquele servidor que teve o nome de seu cargo alterado possa saber qual o nome atualmente atribuído para aqueles servidores que exercem aquela função específica.

III.12) Da Classe Guarda Municipal

Em razão dos estudos realizados sobre as questões enfrentadas pelas últimas mudanças legislativas ocorridas nos últimos anos, a atual gestão se deparou com algumas correções que mereciam ser feitas.

Muitas destas correções possuem origem em recomendações realizadas pelo Ministério Público Estadual ou termos firmados perante o Poder Judiciário. Dentre elas, está a adequação da classe Guarda Civil Municipal, se tornando necessária a diferenciação das classes de servidores oriundos dos cargos criados pela Lei Municipal nº 3.008, cuja escolaridade exigida é ensino médio, e os demais criados em leis anteriores, cuja escolaridade exigida era ensino fundamental.

Dentro da proposta legislativa submetida a esta casa, o Guarda Civil Municipal, oriundo da Lei Municipal nº 3008, permanecerá exigindo a escolaridade de

ensino médio completo, sendo correlacionados na classe com o mesmo nome, e serão ocupados por aqueles aprovados em concurso público baseados na mencionada Lei Municipal.

No entanto, aqueles aprovados em concurso público, cuja exigência era ensino fundamental, serão enquadrados para classe Guarda Municipal, e os cargos serão extintos na vacância.

III.13) Da entrada em vigor na data da publicação

Em razão de todos os procedimentos previstos na proposta legislativa, o Município precisará se adequar rapidamente para ajustar seus procedimentos para a implementação do futuro instrumento normativo.

Os órgãos da administração municipal precisarão empenhar todos os seus esforços para realizar o estudo pormenorizado de cada servidor lotado na administração de modo a verificar o seu enquadramento e dar seguimento nos procedimentos previstos.

É necessário destacar que atualmente o Município de Itabirito conta com um pouco mais de três mil servidores públicos, bem como que o presente projeto de lei pertence a um pacote de leis que decorreram do Projeto "Reforma Administrativa do Poder Executivo Municipal".

O prazo para a implementação da nova lei é medida necessária para que a Administração possa providenciar a sua implementação.

IV - Conclusão

A medida proposta visa a melhoria qualitativa dos servidores públicos, com a consequente melhoria na carreira dos servidores públicos do Município de Itabirito, de modo que esta Exposição de Motivos sirva para justificar a necessidade de aprovação do texto encaminhado, para imediata aplicação.

Com tais considerações, Senhor Presidente, sobretudo em face da relevância da matéria tratada nesta proposição, espero que essa Egrégia Câmara conceda o seu apoio ao presente projeto de lei, apreciando-o e aprovando-o com a maior brevidade possível.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência e, por seu intermédio, aos seus ilustres pares, a expressão do meu elevado apreço e distinta consideração.

Atenciosamente,

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620

Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.31 10:28:37 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL