República Federativa do Brasil – Estado do Rio de Janeiro
Prefeitura Municipal de Quissamã
Rua Conde de Araruama, 425 – Centro
CEP 28.735-000 – Quissamã

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____/2019 **Em, 1º de julho de 2019.**

"Altera a Lei Complementar Municipal nº. 004/2019, que dispõe sobre o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Quissamã - RJ, composto por Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, Organização da Guarda Civil Municipal de Quissamã e Código Disciplinar, e revoga a Lei Municipal nº1290/2012."

A **Prefeita Municipal de Quissamã**, no uso de suas atribuições legais, faz saber que, com a aprovação da Câmara Municipal, sanciona a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º – A Lei Complementar Municipal nº004/2019 passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 27 - (...)

§ 2º - Após o enquadramento por Nível, segundo critério temporal, o Guarda Civil Municipal de Quissamã será enquadrado no Grau que corresponder ao vencimento idêntico ou, se não for possível, no imediatamente superior ao vencimento-base que será dará a partir de 01 de julho de 2019."

.....

"Art. 78 - (...)

§ 2º – O Corregedor Geral da Guarda Municipal de Quissamã deve indicar, dentre os membros da Comissão Sindicante, o seu Presidente, que deverá ter no mínimo nível médio de ensino."

.....

"Art. 127 – O prêmio por assiduidade e desempenho de atividades como: Patrulhamento Ambiental; Patrulhamento de Trânsito; Patrulhamento de Ronda Escolar; Patrulhamento Maria da Penha; e Patrulhamento Canino, corresponde a 20% (vinte por cento) da referência inicial do cargo de Guarda Civil Municipal."

.....

"Art. 131 - Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, surtindo seus efeitos financeiros a partir de 01 de julho de 2019."

Art. 2º - O Anexo V da Lei Complementar Municipal nº. 004 de 15 de março de 2019, passa a vigorar com a seguinte redação:

" Todas previstas na Lei 13.022/2014."

Art. 3º - O Anxeo VI, da Lei Complementar Municipal nº. 004 de 15 de março de 2019, que trata da Ficha de Avaliação, passa a vigorar com a redação constante do anexo que acompanha a presente Lei.

Art. 4º - Inclui-se na Lei Complementar Municipal nº. 004 de 15 de março de 2019, o Anexo VII, passa a vigorar com a redação constante do anexo que acompanha a presente Lei.

Art. 5º - Fica expressamente revogado o § 1º do Artigo 12, da Lei Complementar Municipal nº. 004 de 15 de março de 2019.

Art. 6º - Fica revogada a Lei Municipal nº. 1290/2012, com efeitos a partir de 01 de julho de 2019.

Art. 7º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Quissamã, 1º de julho de 2019.

Maria de Fátima Pacheco
Prefeita

ANEXO VI
DA FICHA DE AVALIAÇÃO

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO I

AUTODESENVOLVIMENTO – Refere-se à concentração de esforços, por iniciativa do servidor, na busca do seu crescimento pessoal e profissional. (Marcar com um X o valor escolhido.)

SUBFATORES	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	TOTAL
CAPACIDADE DE AGREGAR VALOR – Contribuir para o desenvolvimento da área, no que se refere à otimização de recursos, implantação e disseminação de novas metodologias e procedimentos.	2,0	4,0	6,0	8,0	
CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL – Apresentam interesse pela busca ativa de qualificação e aprimoramento pessoal e profissional na área de atuação, com o objetivo de melhorar o desenvolvimento das atividades/serviços.	2,0	4,0	6,0	8,0	
APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO – Mantém-se atualizado, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pala Instituição, buscando o desenvolvimento pessoal e ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação.	2,0	4,0	6,0	8,0	

República Federativa do Brasil – Estado do Rio de Janeiro
Prefeitura Municipal de Quissamã
Rua Conde de Araruama, 425 – Centro
CEP 28.735-000 – Quissamã

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO II

COMPETENCIA TÉCNICA – Refere-se à aplicabilidade dos conhecimentos e experiências, no que se referem ao uso das ferramentas, materiais, normas, procedimentos e metodologias necessárias para melhorar o desenvolvimento das atividades em geral. (Marcar com um X o valor escolhido.)

SUBFATORES	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	TOTAL
QUALIDADE NO TRABALHO – Realizar o trabalho com planejamento e organização, buscando eficiência na utilização dos recursos disponíveis, executando as atividades com precisão, apresentando incidência mínima de erros e ausência de retrabalhos.	2,0	4,0	6,0	8,0	
ADMINISTRAÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO – Apresenta habilidade de administrar os prazos e solicitações com resultados satisfatório, buscando priorizar aqueles de maior importância, independentemente do volume do trabalho.	2,0	4,0	6,0	8,0	
APLICABILIDADE DOS CONHECIMENTOS – Apresenta capacidade de aplicar os conhecimentos adquiridos, contribuindo para o desenvolvimento permanente da equipe com a qual atua.	2,0	4,0	6,0	8,0	

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO III

DISCIPLINA – Refere-se à capacidade de proceder conforme normas, leis e regulamentos que regem a instituição. (Marcar com um X o valor escolhido.)

SUBFATORES	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	TOTAL
RESPONSABILIDADE – Apresenta comprometimento e seriedade com as tarefas, atribuições e metas estabelecidas pala instituição.	2,0	4,0	6,0	8,0	
RESPEITO AOS NÍVEIS HIÉRARQUICOS – Acata com presteza as solicitações de sua chefia imediata e observa os níveis de hierárquicos nas relações funcionais.	2,0	4,0	6,0	8,0	
PONTUALIDADE/ASSIDUIDADE – Observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	2,0	4,0	6,0	8,0	

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO IV

INICIATIVA – Objetiva analisar a capacidade de agir de forma adequada e oportuna, apresentando idéias inovadoras, para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos. (Marcar com um X o valor escolhido.)

SUBFATORES	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	TOTAL
CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO – Refere-se à apresentação de idéias inovadoras relativas ao trabalho, com objetivo de melhorar o seu desempenho, analisando as situações de maneira flexível, propondo alternativas para solução de problemas.	2,0	4,0	6,0	8,0	
TOMADA DE DECISÕES – Apresenta bom senso e responsabilidade nas decisões tomadas na ausência de instruções detalhadas ou em situação fora do comum, optando pela alternativa mais adequada.	2,0	4,0	6,0	8,0	
ADAPTABILIDADE AS MUDANÇAS – facilidade de adaptarem-se as mudanças e a utilização de novos métodos, procedimentos e ferramentas, aplicando-os na rotina de trabalho.	2,0	4,0	6,0	8,0	

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO V

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Objetiva analisar a capacidade de o servidor interagir com os colegas, chefes e o publico em geral, tenho sempre como objetivo a melhoria do trabalho.					
SUBFATORES	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	TOTAL
COMUNICAÇÃO – Refere-se à capacidade de se expressar de maneira clara, objetiva e adequada, bem como trocar ou discutir idéias, contribuindo para atingir os objetivos da Unidade.	2,0	4,0	6,0	8,0	
COOPERAÇÃO – Destina-se a analisar a capacidade de compartilhar as informações para o desenvolvimento das atividades/serviços, de modo que estes não fiquem prejudicados e condicionados a presença do servidor executor da atividade.	2,0	4,0	6,0	8,0	
EFICIENCIA NA INFORMAÇÃO	2,0	4,0	6,0	8,0	

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO VI

SÍNTESE DA AVALIAÇÃO (PONTOS)					
AUTODESENVOLVIMETO	COMPETÊNCIA TÉCNICA	DISCIPLINA	INICIATIVA	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	TOTAL

República Federativa do Brasil – Estado do Rio de Janeiro
Prefeitura Municipal de Quissamã
Rua Conde de Araruama, 425 – Centro
CEP 28.735-000 – Quissamã

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO VII

JUSTIFICATIVA (notas 2,0 e/ou 4,0 em quaisquer dos fatores avaliativos devem ser justificadas)

Avalio, nesta data, o desempenho do servidor

Data:_____/_____/_____

_____

Assinatura e carimbo do avaliador

( ) Ciente. ( ) Ciente, com ressalvas.

Data: _____/_____/_____

_____

Servidor avaliado

(Se houver inobservância por parte da comissão de desempenho conforme "Lei complementar Nº 04, 15/03/2019, Art. 26º o GCM não poderá deixar de progredir)

(Em caso de discordância por parte do servidor avaliado, é facultada a interposição de impugnação, no prazo de dez dias, a contar da ciência de sua pontuação total.)

República Federativa do Brasil – Estado do Rio de Janeiro
Prefeitura Municipal de Quissamã
Rua Conde de Araruama, 425 – Centro
CEP 28.735-000 – Quissamã

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO VIII

RESULTADO FINAL (Preenchido pela Seção de Avaliação e Acompanhamento)

( ) Apto a promoção. ( ) Não apto a promoção.

_____

Seção de Avaliação e Acompanhamento

República Federativa do Brasil – Estado do Rio de Janeiro
Prefeitura Municipal de Quissamã
Rua Conde de Araruama, 425 – Centro
CEP 28.735-000 – Quissamã

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO IX

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO
(deve ser anexado ao formulário de avaliação)

IDENTIFICAÇÃO

AVALIADO: _____

AVALIADOR: _____

LOTAÇÃO: _____

OBSERVAÇÕES DO AVALIADOR
(espaço reservado para registro das observâncias acerca do desempenho do servidor nos fatores avaliados)

OBSERVAÇÕES DO AVALIADO
(espaço reservado para registro das observações do avaliador)

_____ Avaliador

_____ Avaliado

GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE QUISSAMÃ

República Federativa do Brasil – Estado do Rio de Janeiro
Prefeitura Municipal de Quissamã
Rua Conde de Araruama, 425 – Centro
CEP 28.735-000 – Quissamã

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO / PROMOÇÃO X

AVALIADO:

AVALIADOR:

PLANO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Assinalar (se for de interesse do avaliador) as propostas para a remoção dos fatores intervenientes detectados na ficha de avaliação de desempenho ou aqueles que irão favorecer o desenvolvimento pessoal do servidor, contribuindo para a melhoria da próxima avaliação.

(marque com um X no campo que contiver a resposta mais adequada a questão proposta

1º Procurar motivar o servidor, atribuindo-lhe novas tarefas.	
2º Valorizar o servidor quando desempenhar suas tarefas de acordo com os padrões estabelecidos.	
3º Estabelecer objetivos claros e proporcionar condições favoráveis para o bom desempenho das atividades.	
4º Orientar o servidor quanto à necessidade de aprimoramento de suas habilidades sociais.	
5º Reunir a equipe para levantamento de sugestões e apresentação de problemas que possam estar afetando o clima no ambiente de trabalho.	
6º Orientar o servidor quanto à necessidade de aprimoramento de suas habilidades técnicas ou quando não desempenha satisfatoriamente suas tarefas.	
7º Encaminhar o servidor para avaliação médica, quando apresentar problemas de saúde que possam ser de natureza ocupacional.	
8º Com relação a qualificação/treinamento do servidor : Sugerir o tipo de treinamento:	
9º Identificar as necessidades de desenvolvimento, indicando outras informações que julgar necessárias e relevantes para melhorar o desempenho do servidor.	

* As ações que consistem em medidas gerencias deverão ser implantadas pela própria chefia.

Quissamã,_____/_____/_____

_____ Assinatura e carimbo do avaliador

_____ Assinatura do servidor avaliado

(não é obrigatório o preenchimento do Plano de Desenvolvimento Pessoal)

Data de Inserção no Sistema Leis Municipal: ___/___/_____

ANEXO VII
EMPREGOS DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL

GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE QUISSAMÃ

NÚMERO DE VAGAS		
CRIADAS	OCUPADAS	LIVRES
150	133	17