

LEI Nº16.561/2000

EMENTA : Estabelece critérios e condições para Promoção e Progressão Funcionais do Grupo Ocupacional Segurança Municipal e dá outras providências.

O POVO DA CIDADE DO RECIFE, POR SEUS REPRESENTANTES, DECRETOU, E EU, EM SEU NOME, SANÇÃO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º - O Grupo Ocupacional Segurança Patrimonial passa a denominar-se a partir desta lei, de Grupo Ocupacional Segurança Municipal.

Art. 2º - O Grupo Ocupacional Segurança Municipal é constituído pelo cargo de Agente de Segurança Municipal, hierarquicamente organizado em carreira, com três classes : classe Guarda Municipal, classe Subinspetor e classe Inspetor.

Parágrafo Único - Os requisitos para investidura, as atribuições gerais do cargo, quantitativo e forma de acesso encontram-se definidos no Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO I DA CONCEITUAÇÃO

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Grupo Ocupacional - Conjunto de classes correlatas quanto à natureza das atribuições e o grau de conhecimento necessário ao desempenho das respectivas atribuições;

II - Cargo - Conjunto de atribuições e responsabilidades estabelecidas em lei, sob denominação própria e número definido, ocupado por servidores do quadro efetivo do órgão;

III - Classes - Conjunto de atividades semelhantes quanto à natureza e diferentes quanto ao grau de responsabilidade e complexidade das funções escalonadas de acordo com a hierarquia do serviço, guardando uma correlação entre si;

IV - Função - Conjunto de tarefas correlatas, que diferem conforme as competências das classes;

V - Faixa ou Nível Salarial - conjunto de pontos de vencimento (referência) de uma Classe;

CAPÍTULO II DA TABELA

Art. 4º - A Tabela de Vencimento Básico - TVB, do Grupo Ocupacional Segurança Municipal, será composta de três (03) níveis, com nove pontos de vencimentos, correspondendo cada ponto, a determinado período de tempo sucessivo de efetivo exercício na classe correspondente (Anexo II).

CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO

Art. 5º - Progressão é a Movimentação Funcional Horizontal efetuada mediante os critérios de tempo de serviço e merecimento.

SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 6º - A Progressão com base no tempo de serviço corresponde a ordinariamente efetuada em virtude da permanência e do tempo de efetivo exercício do servidor na Classe, e dar-se-á

- I - Por quadriênio completo de efetivo exercício na Classe, para cada um dos três (03) primeiros pontos da TVB;
- II - Por triênio completo de efetivo exercício na Classe, para cada um dos seis (06) últimos pontos da TVB;
- III - Nos meses de abril e outubro de cada ano.

§ 1º Considera-se como de efetivo exercício na Classe o tempo de serviço correspondente:

- I - Ao desempenho de mandato sindical;
- II - Ao disposto no Art. 76, com exceção do inciso X da Lei nº 14.728/85 (EFPMPR);
- III - Às licenças previstas nos incisos I e III do art. 95 da Lei nº 14.728/85 (EFPMPR);
- IV - Ao exercício do Cargo de Provisão em Comissão, Função de Confiança ou à disposição de outros Órgãos ou Entidades da Administração Municipal.

Art. 7º - Não terá direito à Progressão por tempo de serviço o servidor que tiver recebido a pena disciplinar de suspensão no triênio ou quadriênio correspondente

§ 1º - No caso em que o servidor, antes de completar o triênio ou quadriênio, tenha sido solicitada a instauração ou esteja respondendo a Processo Administrativo Disciplinar, a progressão só se efetivará após a decisão definitiva que conclua pela não aplicação da pena de suspensão;

§ 2º - Na hipótese do parágrafo anterior, o Ato que efetivar a progressão terá efeito retroativo à data em que foi completado o período aquisitivo;

§ 3º - Caso se conclua pela aplicação da pena de suspensão, a mesma não será considerada com relação ao período aquisitivo seguinte.

CAPÍTULO IV
DAS PROMOÇÕES

Art. 8º - Promoção é a Movimentação Funcional correspondendo a passagem do servidor de uma Classe para a imediatamente seguinte na Carreira.

Parágrafo Único: A Promoção implicará sempre o enquadramento do promovido no primeiro ponto de vencimento, na nova Classe, de valor imediatamente superior ao que percebia no momento da movimentação.

Art. 9º - As Promoções dar-se-ão:

- I - Por antiguidade;
- II - Por merecimento mediante avaliação funcional;

Parágrafo único : As promoções por antiguidade, bem como as por merecimento com base na avaliação funcional periódica, são condicionadas sempre ao surgimento de vaga na classe imediatamente superior, e se darão de maneira alternada.

SEÇÃO I
DA PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

Art. 10 - Será promovido por antiguidade o servidor que contar com o maior tempo de efetivo exercício na classe dentre todos os demais servidores aptos à promoção com base neste critério.

Parágrafo único : Consideram-se como de efetivo exercício na Classe o correspondente ao desempenho de mandato sindical bem como o disposto no Art. 76 e as hipóteses dos incisos I e III do Art.95 da Lei nº 14.728/85 (EFPMPR).

Art. 11 - Não poderá concorrer à promoção por antiguidade, o servidor que:

- I - Estiver cumprindo o período de Estágio Probatório;
- II - Não tenha cumprido o interstício de 03 (três) anos na classe;
- III - Em disponibilidade;
- IV - Tenha sido punido com pena de suspensão, aplicada mediante instauração de Processo Administrativo Disciplinar, nos últimos doze meses anteriores ao surgimento da vaga.

Art. 12 - Em caso de empate, será promovido, de acordo com os critérios abaixo a serem sucessivamente observados, o servidor que possuir:

- I - Maior tempo de serviço público prestado exclusivamente à Administração Direta do Poder Executivo Municipal;
- II - Maior tempo de Serviço Público Municipal;
- III - Maior tempo de Serviço Público;
- IV - Maior idade civil.

Parágrafo Único: Considera-se como Serviço Público, para fins dos incisos III e IV deste artigo, aquele prestado, sem distinção, tanto aos Órgãos da Administração Direta como às demais pessoas jurídicas componentes da Administração Indireta.

SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

Art. 13 - A promoção por merecimento com base na Avaliação Funcional é aquela que se alicerça no conjunto de qualidades e atributos que distinguem o servidor dentre os demais integrantes da Classe, apurados mediante critérios quantificados em procedimento de avaliação periódica de desempenho.

Art. 14 - A Avaliação de Desempenho Individual - ADI, constitui procedimento permanente e periódico, efetuado ao final de cada semestre independentemente do

surgimento de vagas a serem preenchidas mediante Promoção, e tem por instrumento operacional o

Art. 15 - O Boletim Individual de Desempenho - BID, corresponde ao instrumento padronizado de registro e avaliação funcional do servidor através da observação de requisitos essenciais e fundamentais do seu desempenho, previamente estabelecidos, e quantificados mediante a atribuição de pontos positivos e negativos pelo chefe imediato.

§ 1º - Constituem requisitos essenciais do desempenho, constantes do Boletim, e aferidos mediante a atribuição de pontos, na escala de 0 (zero) a 10 (dez) :

- I - A qualidade e produtividade do serviço;
- II - Probidade;
- III - Controle emocional;
- IV - Capacidade de decisão e organização;
- V - Senso de colaboração;
- VI - Conhecimento profissional;
- VII - Participação e aproveitamento em cursos específicos da função;
- VIII - Disciplina.

§ 2º - Deverá ser oferecida a todos os membros da Classe, a oportunidade de participação em Cursos Específicos de Aperfeiçoamento, e na hipótese em que não tiver sido possível a participação do servidor por motivo alheio a sua vontade, devidamente justificado, ou por falta da Administração, o item VII deverá ser desconsiderado no cálculo da média aritmética do Boletim;

§ 3º - Funcionará como fator de redução da nota final do Boletim a Impuntualidade e a Inassiduidade do servidor, quantificadas mediante a atribuição de pontos negativos na seguinte escala:

- I - Por cada dia de atraso ou saída antecipada não justificados, nos termos da legislação vigente, será atribuído 0,10 (zero vírgula dez) pontos negativos;
- II - Por cada falta não justificada ao serviço, nos termos da legislação vigente, será atribuído 0,25 (zero vírgula vinte e cinco) pontos negativos;

§ 4º - A nota final do Boletim Individual de Desempenho, referente à Avaliação Funcional do semestre, resultará da expressão numérica advinda da média aritmética dos pontos atribuídos aos requisitos do §1º, descontados, em seguida, daquela os pontos negativos porventura existentes nos termos do §3º deste artigo.

Art. 16 - Será promovido por merecimento o servidor que, dentre os candidatos, tiver obtido a maior média final de merecimento, resultando esta da média aritmética das Notas Finais atribuídas nos Boletins de Desempenho das três últimas avaliações periódicas coletivas anteriores ao surgimento da vaga.

§ 1º - Na ausência de avaliação, considerar-se-á, para fins de cálculo da média final de merecimento, como sendo de valor zero a nota final do Boletim Individual de Desempenho - BID correspondente, devendo-se registrar na publicação do resultado o motivo da ausência.

§ 2º - Em caso de empate, será promovido, de acordo com os critérios abaixo a serem sucessivamente observados, o servidor que possuir:

- I - maior tempo de efetivo exercício na Classe, nos termos do parágrafo único do art. 11;
- II - maior tempo de serviço público prestado exclusivamente à Administração Direta do Poder Executivo Municipal;
- III - maior tempo de Serviço Público Municipal;
- IV - maior tempo de Serviço Público;

V - maior idade civil.

§ 3º - Considera-se como Serviço Público, para fins dos incisos III e IV deste artigo, aquele prestado, sem distinção, tanto aos Órgãos da Administração Direta como às demais Pessoas Jurídicas componentes da Administração Indireta do Município.

§ 4º - Não será considerado nos incisos do §2º o tempo relativo à afastamento para exercício de mandato eletivo.

Art. 17 - Não será avaliado para efeito de promoção o servidor que no semestre correspondente:

- I - esteve afastado do cargo em virtude do exercício de mandato eletivo;
- II - esteve afastado do cargo em virtude do exercício de mandato sindical;
- III - estiver cumprindo pena disciplinar ou a tenha cumprido nos últimos 12 (doze) meses anteriores;
- IV - estiver em estágio probatório;
- V - estiver em disponibilidade;
- VI - estiver à disposição de Órgão, Entidade ou Poder, de qualquer esfera, desenvolvendo atividades que não sejam aqueles inerentes ao seu cargo;
- VII - estiver licenciado por tempo superior a dois meses, exceto no gozo de licença - prêmio;
- VIII - não tiver cumprido ainda o interstício de 03 anos na Classe.

Parágrafo Único : Não será promovido por merecimento o servidor que no momento da efetivação da promoção se encontrar numa das hipóteses contidas nos incisos I a VI.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 18 - O servidor a que tiver sido solicitada a instauração ou estiver respondendo a processo administrativo disciplinar poderá concorrer à Promoção, cujo ato de provimento, contudo, só se efetivará após a decisão

definitiva que conclua pela não aplicação de penalidade, retroagindo seus efeitos à data fixada para a referida promoção.

Art. 19 - Fará juz à movimentação funcional, o servidor que vier a falecer posteriormente, à decorrência do triênio ou quadriênio, no caso da progressão, ou à sua classificação e aptidão no procedimento, no caso da promoção, sem que esta tenha sido efetivamente implantada.

Art. 20 - As movimentações funcionais de que trata esta Lei se efetivarão mediante portaria do Chefe do Poder Executivo Municipal, devendo ser devidamente publicadas no Diário Oficial.

Art. 21 - A Progressão por antigüidade dar-se-á nos meses de abril e outubro de cada ano pela Administração, uma vez completado o período aquisitivo pelo servidor e atendidas as demais condições legais, sendo os efeitos do Ato de efetivação retroativos àquela data.

Art. 22 - A Secretaria a qual estiver subordinada o Grupo Ocupacional Segurança Municipal, juntamente com a Secretaria de Desenvolvimento Institucional e de Recursos Humanos, fiscalizarão e coordenarão os trabalhos referentes às Promoções, para encaminhamento ao Chefe do Poder Executivo, para fins de efetivação.

Art. 23 - Fica criada uma Comissão de Promoções responsável pelo processamento, coordenação e publicação dos resultados das Avaliações Periódicas de Desempenho Coletivas Semestrais e do Procedimento das Promoções, inclusive, da elaboração das Listas Finais de Classificação, sendo composta:

I - Um Representante da Secretaria a que estiver subordinada o Grupo Ocupacional Segurança Municipal;

II - Dois representantes da SDIRH;

III - De dois servidores do Grupo Ocupacional Segurança Municipal, de idoneidade comprovada e integrantes da Classe Final da Carreira, indicados pelo Comando do Grupo Ocupacional para o período de um ano, vedada indicação consecutiva.

Art. 24 - Os Boletins Individuais de Desempenho - BID, deverão ser preenchidos pelos Chefes ou Superiores Imediatos dos integrantes da carreira aptos na última quinzena de cada semestre, e remetidos à comissão de promoções, pelo Comando, na primeira quinzena do semestre seguinte.

Art. 25 - O resultado das Avaliações Periódicas de Desempenho Coletivas, serão publicadas no Diário Oficial do Município dentro dos três meses seguintes ao semestre avaliado.

§ 1º - Do resultado das Avaliações Periódicas de Desempenho Coletivas caberá recurso para a Comissão de Promoções, no prazo de 15 (quinze dias) da data da publicação, e, da sua decisão, caberá, no mesmo prazo, recurso para o Secretário da SDIRH;

§ 2º - Fica assegurado ao servidor avaliado, o acesso ao respectivo Boletim Individual de Desempenho.

Art. 26 - As vagas surgidas num semestre deverão ser providas até o final do semestre seguinte.

§ 1º - A lista final de classificação dos servidores postulante das vagas surgidas no semestre deverá ser publicada dentro dos três primeiros meses do semestre seguinte;

§ 2º - aplica-se ao presente artigo o disposto no § 1º do artigo anterior;

§ 3º - da decisão proferida pelo Secretário da SDIRH caberá recurso no prazo de dez dias, contados da publicação no DOM, para o Chefe do Poder Executivo Municipal;

§ 4º - não poderá ser efetuado o provimento de vaga para promoção se pendente recurso a ela relacionado.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27 - Com o início da vigência desta Lei, a Administração deverá proceder ao reenquadramento, na nova TVB, dos servidores ativos e inativos, de acordo com as regras estabelecidas no Capítulo II, levando-se em conta o tempo de efetivo exercício na Classe respectiva, mantidas as vantagens e gratificações concedidas em lei.

Parágrafo Único: Caso o servidor perceba atualmente vencimento básico superior ao correspondente ao seu tempo de efetivo exercício na Classe, na nova TVB, deverá ser enquadrado de acordo com o seu vencimento, no ponto igual ou imediatamente superior da nova tabela, permanecendo no mesmo até completar o tempo exigido para o novo ponto de progressão.

Art. 28 - Fica autorizado o Poder Executivo a regulamentar, no prazo de (60) sessenta dias da data de entrada em vigor, a presente Lei.

Parágrafo Único: Para esta finalidade será constituída uma Comissão, cuja composição fica garantida a participação de representação dos servidores de Grupo Ocupacional Segurança Municipal.

Art. 29 - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta da dotação orçamentária própria.

Art. 30 - Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 31 - Revogam-se as disposições em contrário.

Palácio Prefeito Antônio Farias, em 30 de março de 2000.

RAUL HENRY
PREFEITO DA CIDADE DO RECIFE
EM EXERCÍCIO
PROJETO DE LEI DE AUTORIA
DO PODER EXECUTIVO

(Republicada por ter saído com incorreções

GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA MUNICIPAL

ANEXO I - CARGO
GRUPO OCUPACIONAL - CLASSIFICAÇÃO

Segurança Municipal

1 - 2 - Cargo: Agente de Segurança Municipal

3 - Classes: I - Guarda Municipal, II - Subinspetor e III - Inspetor

4 - Quantitativo Geral

5 - Retribuição Pecuniária Básica

6.1 - Piso: CGM - 1

6.2 - Teto: CI - 9

6 - Condições de Recrutamento: Concurso Público

7 - Ingresso: Classe I, Guarda Municipal, nível inicial, CGM - 1

- 8 - Grau de Instrução: 2º Grau Completo
- 9 - Síntese de Atribuições do Grupo Ocupacional Segurança Municipal:
- executar e orientar, sob supervisão, patrulhamento em edifícios próprios municipais;
 - apoiar as tarefas da Prefeitura que envolvam o exercício do poder de polícia administrativa;
- participar dos treinamentos: * inicial - curso básico para formação da classe I,
- guarda municipal;
 - * periódico - cursos diversos, adestramentos e preparação física;
 - * aperfeiçoamento - cursos de execução, supervisão e fiscalização para efeito de promoção.
- fiscalizar o uso e cuidados com o armamento;
 - realizar rondas nos postos de sua jurisdição;
 - distribuir tarefas, ordens e serviços;
 - atuar como orientador na solução de situações decorrentes dos serviços;
 - elaborar e orientar a escala de serviços do seu efetivo;
- executar a fiscalização dos serviços que estiverem na sua jurisdição e sob sua responsabilidade;
- participar da instrução do seu grupo ou contingente;
 - solucionar dúvidas, conflitos e ocorrências registradas no seu setor;
 - executar rondas periódicas nos postos de vigilância e Segurança sob sua responsabilidade;
 - propor alterações para aperfeiçoamento das atividades do Grupo Ocupacional Segurança Municipal;
 - participar dos eventos e escalas para os quais foi escalado;
 - zelar em quaisquer circunstâncias pelo bom andamento do serviço em nome da classe;
 - cumprir e fazer cumprir as ordens emanadas do Comando da Guarda Municipal do Recife;
 - desempenhar outras atividades correlatas conforme sua classe funcional

GRUPO OCUPACIONAL ESPECIAL SEGURANÇA MUNICIPAL

ANEXO II - CLASSES

GRUPO OCUPACIONAL - CLASSE: GUARDA MUNICIPAL

- 1 - Segurança Municipal
- 2 - Classe: I - Guarda Municipal
- 3 - Quantitativo: 800
- 4 - Níveis: CGM-1, CGM-2, CGM-3, CGM-4, CGM-5, CGM-6, CGM-7, CGM-8, CGM-9.
- 5 - Retribuição pecuniária:
- 5.1 - Piso: CGM-1
- 5.2 - Teto: CGM -9
- 6 - Condições de Recrutamento e Ingresso: Concurso Público
- 7 - Grau de Instrução: 2º Grau Completo

GRUPO OCUPACIONAL - CLASSE: SUB-INSPECTOR

- 1 - Segurança Municipal
- 2 - Classe: II - Subinspetor
- 3 - Quantitativo: 100
- 4 - Níveis : CSI-1, CSI-2, CSI-3, CSI-4, CSI-5, CSI-6, CSI-7, CSI-8, CSI-9
- 5 - Retribuição Pecuniária:
- 5.1 - Piso: CSI-1
- 5.2 - Teto: CSI-9
- 6 - Área e Condições de Recrutamento : Promoção
- 7 - Grau de Instrução: 2º Grau Completo

GRUPO OCUPACIONAL - CLASSE: INSPECTOR

- 1 - Segurança Municipal
- 2 - Classe: III - Inspetor
- 3 - Quantitativo: 50
- 4 - Níveis: CI-1, CI-2, CI-3, CI-4, CI-5, CI-6, CI-7, CI-8, CI-9.
- 5 - Retribuição Pecuniária:
- 5.1 - Piso: CI-1
- 5.2 - Teto: CI-9
- 6 - Área e Condições de Recrutamento : Promoção
- 7 - Grau de Instrução: 2º Grau Completo.

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO - TVB

GUARDA MUNICIPAL

ANEXO III

CGM - 1	CGM - 2	CGM - 3
De 01 a 04 anos	De 04 anos e 01 dia a 08 anos	De 08 anos e 01 dia a 12 anos
R\$ 136,00	R\$ 138,72	R\$ 141,49
CGM - 4	CGM - 5	CGM - 6
De 12 anos e 01 dia a 15 anos	De 15 anos e 01 dia a 18 anos	De 18 anos e 01 dia a 21 anos
R\$ 144,31	R\$ 147,19	R\$ 150,13
CGM - 7	CGM - 8	CGM - 9
De 21 anos e 01 dia a 24 anos	De 24 anos e 01 dia a 27 anos	De 27 anos e 01 dia a 30 anos
R\$ 153,13	R\$ 156,19	R\$ 159,31
Sub-inspetor		
CSI - 1	CSI - 2	CSI - 3
De 01 a 04 anos	De 04 anos e 01 dia a 08 anos	De 08 anos e 01 dia a 12 anos
R\$ 162,49	R\$ 165,73	R\$ 169,04
CSI - 4	CSI - 5	CSI - 6
De 12 anos e 01 dia a 15 anos	De 15 anos e 01 dia a 18 anos	De 18 anos e 01 dia a 21 anos
R\$ 172,42	R\$ 175,86	R\$ 179,37
CSI - 7	CSI - 8	CSI - 9
De 21 anos e 01 dia a 24 anos	De 24 anos e 01 dia a 27 anos	De 27 anos e 01 dia a 30 anos
R\$182,95	R\$ 186,60	R\$ 190,33
Inspetor		
CI - 1	CI - 2	CI - 3
De 01 a 04 anos	De 04 anos e 01 dia a 08 anos	De 08 anos e 01 dia a 12 anos
R\$196,03	R\$ 199,95	R\$ 203,94
CI - 4	CI - 5	CI - 6
De 12 anos e 01 dia a 15 anos	De 15 anos e 01 dia a 18 anos	De 18 anos e 01 dia a 21 anos

R\$ 208,01
CI - 7
De 21 anos e 01 dia a 24 anos
R\$ 220,73

R\$ 212,17
CI - 8
De 24 anos e 01 dia a 27 anos
R\$ 225,14

R\$ 216,41
CI - 9
De 27 anos e 01 dia a 30 anos
R\$ 229,64