



# São Roque-SP

## Legislação Digital

DECRETO N° 9.284, DE 5 DE JUNHO DE 2020

Estabelece critérios e regulamenta as normas de avaliação de desempenho para efeitos de estágio probatório dos servidores da Guarda Civil Municipal de São Roque, e dá outras providências.

Claudio José de Góes, **Prefeito da Estância Turística de São Roque**, no uso de suas atribuições legais, e considerando o disposto no § 4° do art. 41 da Constituição Federal ([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#art41](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art41)), arts. 30 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)), 88 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)) e 89 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)) da Lei n° 4.292 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)) e art. 3°, inciso XIII, da Lei n° 4.294 de 09 de outubro de 2014 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4294-2014#18658](#)),

Decreta:

Art. 1° A avaliação de desempenho dos servidores municipais que integram a Guarda Civil Municipal, que trata o § 4° do art. 41 da Constituição Federal ([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#art41](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art41)), e em conformidade com os arts. 30 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)), 88 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)) e 89 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)) da Lei n° 4.292 de 09 de outubro de 2014 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)), rege-se pelas normas do presente Decreto.

Art. 2° As normas de avaliação e desempenho a que se refere este Decreto, serão utilizadas para os integrantes da Guarda Civil Municipal de São Roque, em estágio probatório.

**Art. 3°** A avaliação de desempenho de que trata este Decreto será efetuada por Comissão a ser nomeada pelo Prefeito Municipal, através de ato competente e constituída exclusivamente por integrantes da Corporação, sendo 01 (um) presidente, representado pelo Inspetor Chefe Comandante que irá organizar e coordenar os trabalhos a serem executados e indicará mais (02) dois membros, sendo 01 (um) Subinspetor e 01 (um) GCM Classe Distinta, excetuando-se os GCM's cedidos para outros órgãos e repartições da Administração Pública.

§ 1° Estão impedidos de participar da Comissão de Avaliação de Desempenho, o cônjuge e demais parentes do GCM a ser avaliado que possuam laços de parentesco, considerando-se até o de 3° grau.

§ 2° No impedimento de algum dos 03 (três) membros que deverão compor a Comissão Avaliadora de Desempenho, a substituição do impedido se dará respeitando a subordinação dos cargos, conforme a escala da grade hierárquica da Guarda Civil Municipal de São Roque, disposto no art. 11 da Lei n° 4.292/14 ([/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014](#)), podendo alcançar sucessivamente os cargos hierárquicos inferiores ao descrito no “**caput**” deste artigo, excetuando-se os de Terceira Classe, que serão objeto da avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

Art. 4° O GCM avaliado poderá impugnar o nome de qualquer membro da comissão, alegando justo motivo em requerimento escrito endereçado a Comissão de Avaliação e Desempenho, cujo mérito será avaliado no prazo de 05 (cinco) dias.

Art. 5° São funções da Comissão de Avaliação e Desempenho;

I - preencher as fichas de avaliação, atribuindo os pontos positivos e negativos, na forma regulamentadora;

II - elaborar o relatório final fundamentado, referente à avaliação;

III - propor providências em relação ao treinamento e acompanhamento dos servidores.

Art. 6° Para efeito das avaliações que trata este Decreto, cada membro da Comissão de Avaliação atribuirá pontos positivos e/ou negativos ao desempenho do GCM a ser avaliado, de acordo com o boletim de avaliação constante do Anexo I e de conformidade com as disposições deste Decreto.

§ 1° Atribuídos os pontos positivos e/ou negativos, será determinada a pontuação global do servidor na avaliação, conforme o Anexo II deste Decreto.

§ 2º Será considerado reprovado para efeito de estágio probatório, o GCM cuja média aritmética dos pontos totais atribuídos pelos membros da Comissão de Avaliação e Desempenho, conforme cada caso, resultar em pontuação menor do que 11 (onze) pontos.

§ 3º Para outros efeitos previstos neste Decreto, será levada em conta a maior média aritmética resultante das pontuações aferidas pelos membros da Comissão, em ordem decrescente, observada a exigência de um mínimo de 11 (onze) pontos.

Art. 7º Os pontos negativos serão aplicados observando-se as punições aplicadas ao GCM, na seguinte proporção:

I - advertência escrita: 0,5 pontos por infração;

II - indenizações ou reposições, por culpa ou dolo, apurados em Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar; 0,6 pontos por fato;

III - suspensão até 03 (três) dias: 01 ponto por ocorrência;

IV - suspensão de 03 a 08 dias: 01,7 ponto por ocorrência;

V - suspensão de 08 a 15 dias: 02,6 pontos por ocorrência;

VI - suspensão acima de 15 dias: 03,3 pontos por ocorrência;

VII - multa por infração de trânsito aplicada à motorista: 01 ponto por multa;

VIII - apreensão de Carteira Nacional de Habilitação, suspensão ou proibição da direção de veículos aplicada à motorista: 03 pontos por ocorrência.

Art. 8º Os pontos positivos e negativos levados em conta em avaliação anterior não serão computados para as avaliações posteriores.

Art. 9º O GCM afastado por qualquer motivo será avaliado em relação ao tempo de serviço efetivamente prestado no cargo em que estiver exercendo.

Art. 10. Da decisão final sobre o desempenho do avaliado será dada ciência ao servidor através de comunicação pessoal escrita.

Parágrafo único. Na impossibilidade da comunicação pessoal, o resultado será publicado na imprensa local.

Art. 11. Ao servidor avaliado será garantida ampla defesa, mediante os seguintes recursos:

§ 1º Recurso ordinário, que será interposto perante a própria Comissão de Avaliação, no prazo de 5 (cinco) dias da data da comunicação da reprovação ao servidor e será examinado no prazo máximo de 10 (dez) dias;

§ 2º Recurso especial que será interposto ao Senhor Prefeito no prazo de 5 (cinco) dias da data da ciência da denegação do recurso ordinário ao GCM, ou improvimento de pedido de impugnação de membro da Comissão, o qual será proferida decisão no prazo de 10 (dez) dias.

§ 3º Representação, a qual será apresentada ao Senhor Prefeito, no prazo de 05 (cinco) dias da data do fato dos demais casos não abrangidos pelos demais recursos de que trata este Decreto, sendo proferida decisão no prazo de 10 (dez) dias, podendo ser denegado de ofício, quando:

I - couber recurso próprio ao pedido;

II - o pedido for impertinente ou de intenção nitidamente protelatória;

III - o pedido já tiver sido julgado através de outro recurso;

IV - não houver lesão a direito do GCM;

V - inexistir ato de cunho decisório.

Art. 12. A matéria objeto deste Decreto terá o acompanhamento do Corregedor Geral da GCM, nos termos do inciso XIII, do art. 3º, da [Lei nº 4.294/2014 \(/SaoRogue-SP/LeisOrdinarias/4294-2014#18658\)](#).

Art. 13. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura da Estância Turística de São Roque, 05/06/2020.

Claudio José de Góes  
Prefeito

Publicado aos 05 de junho de 2020, no Átrio do Paço Municipal.

## ANEXO I AVALIAÇÃO ATRAVÉS DO MÉTODO DE FATORES DESCRITIVOS

Em consonância com o § 1º, do art. 30 da Lei 4.292/2014 (/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/4292-2014), os fatores descritos no art. 21 da Lei nº 2.209/94 (/SaoRoque-SP/LeisOrdinarias/2209-1994#art21) deverão ser avaliados da seguinte forma: Os graus de todo fator obedecem a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis e suas descrições são adaptadas para o respectivo fator.

Assim, todos os fatores utilizados no processo de avaliação de desempenho, estão graduados entre o excelente e o muito abaixo do patamar exigido. A cada graduação, são descritos os comportamentos verificáveis dos ocupantes dos cargos e o avaliador deverá assinalar o que melhor retratar o desempenho do servidor avaliado.

Os pontos serão atribuídos da seguinte maneira:

Grau 1 - 1 (um) ponto;

Grau 2 - 2 (dois) pontos;

Grau 3 - 3 (três) pontos;

Grau 4 - 4 (quatro) pontos.

O padrão adotado para a graduação é o seguinte:

Grau 1: o servidor nesse fator está muito abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo;

Grau 2: o servidor nesse fator está pouco abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo;

Grau 3: o servidor nesse fator atingiu o desempenho esperado para o cargo;

Grau 4: o servidor nesse fator, excedeu ao desempenho esperado.

### I - Assiduidade

Grau 4: Não falta ao serviço, nem entra atrasado ou sai antes da hora, salvo falta abonada.

Grau 3: Não falta ao serviço injustificadamente, nem entra atrasado ou sai antes da hora, mas tem faltas justificadas.

Grau 2: Apresenta algumas faltas injustificadas, não superiores a 02 por trimestre.

Grau 1: Falta muito ao serviço, inclusive sem justificativa e costuma entrar atrasado ou sair antes da hora.

### II - Disciplina

Grau 4: Demonstra seriedade no tratamento das coisas. Acata todas as ordens, normas e regulamentos do serviço. É disciplinado, educado. Mantém bom relacionamento com os colegas e público. Sua postura adequa-se perfeitamente às suas funções e ao local de trabalho.

Grau 3: Acata as ordens e tende cumprir as normas e regulamentos do serviço, embora faça críticas. Mantém na maioria das vezes bom relacionamento com os colegas e o público. É disciplinado, mas não se preocupa com sua imagem. Em companhia de colegas as vezes é displicente.

Grau 2: Procura acatar as ordens, procura cumprir as normas e regulamentos, mas nem sempre o faz satisfatoriamente. Comenta sobre problemas, pessoas e acontecimentos. Não se interessa por sua postura e comportamento, as vezes é irresponsável, chegando a comprometer a disciplina do grupo.

Grau 1: Mostra-se irresponsável, indisciplinado, não acata ordens ou normas e regulamentos, reclama sempre. Não se comporta adequadamente com o local e com os colegas. Falta seriedade no tratamento de problemas. É indiscreto.

### III - Capacidade de iniciativa

Grau 4: Programa seu trabalho voluntariamente. Dedicar-se ao trabalho de maneira constante e eficaz. Está sempre atento para inovações e sugere mudanças visando a melhora dos serviços." Preocupa-se com o desempenho dos colegas quando trabalha coletivamente.

Grau 3: É inconstante na programação do trabalho, mas quando o faz executa de forma correta. Não demonstra interesse em inovações

Grau 2: Pode ter iniciativa para programar seu trabalho, mas espera por orientação ou segue a maioria. Procura executar as rotinas sem interesse em mudanças, não se preocupa com os afazeres dos colegas.

Grau 1: É omissivo. Não tem iniciativa para identificar tarefas a serem executadas. Necessita ser cobrado quanto a dedicação constante e eficaz ao serviço. É irregular ao realizar seu trabalho, comprometendo o ritmo e a execução do serviço individual e até mesmo do grupo.

### IV - Produtividade

Grupo 4: Executa as técnicas corretamente e com agilidade. Todo trabalho é de boa qualidade e segue normas e padrões. Toma atitudes corretas buscando soluções, assume suas decisões e é cuidadoso no uso e preservação dos recursos. A produtividade supera as expectativas:

Grupo 3: Executa algumas técnicas, sob supervisão. Tem conhecimentos suficientes do trabalho. Possui ritmo normal de trabalho, sai-se bem em suas tarefas é cuidadoso no uso e preservação dos recursos. Apresenta percepção global do desempenho das tarefas, porém tem dificuldade em perceber alterações e adequar sua situação afim de superá-las.

Grupo 2: Executa técnicas, com dificuldade. Pode comprometer o bom andamento dos serviços. Desenvolve suas tarefas rotineiramente, porém de forma e de qualidade irregular. A produtividade atinge o grau mínimo esperado.

Grupo 1: Não aplica técnicas. Trabalha com indiferença desatenção e ignora normas e instruções. Falta-lhe conhecimento suficiente para resolver problemas. É lento no desempenho de suas tarefas, deixa acumular o serviço ou compromete o resultado das tarefas coletivas. É descuidado com o uso e preservação dos recursos.

### V - Responsabilidade

Grau 4: Mostra-se responsável no tratamento dos problemas. Cumpre princípios normas e regulamentos dos serviços. É discreto e mantém sigilo sobre problemas, pessoas ou acontecimentos de forma ampla. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços, com o patrimônio, materiais e com a imagem de sua atividade de forma geral.

Grupo 3: Acata e tende a cumprir os princípios e regulamentos do serviço, embora critique sem apresentar soluções. É discreto e mantém sigilo sobre problemas, pessoas ou acontecimentos relacionados exclusivamente à sua área, setor ou meio.

Grupo 2: Acata os princípios, normas e regulamentos do serviço, mas nem sempre os segue. Mostra-se pouco responsável no tratamento dos problemas. Comenta sobre pessoas ou acontecimentos relacionados à sua área ou meio. Falta-lhe disciplina, o que lhe pode conferir certa desconfiança por parte da chefia e colegas.

Grupo 1: Mostra-se irresponsável. Não cumpre com os princípios, normas e regulamentos do serviço. Falta-lhe seriedade no tratamento dos problemas. Comenta sobre problemas, pessoas e acontecimentos relacionado à sua área ou meio, comprometendo o relacionamento das

Nome do servidor Avaliado \_\_\_\_\_

Nome do Avaliador: \_\_\_\_\_

### ANEXO II

#### BOLETIM DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL DECRETO N° XXXXX

Pontos atribuídos pelo Inspetor Chefe Comandante	Pontos atribuídos por membro da comissão	Pontos atribuídos por membro da comissão
A	B	C
Assinatura	Assinatura	Assinatura

MÉDIA A+B+C	
PONTOS POSITIVOS	
PONTOS NEGATIVOS	
TOTAL GERAL	

Nome do servidor Avaliado:

Presidente:

Membro:

Membro:

\* Este texto não substitui a publicação oficial.

[Voltar](#)