



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

Autor do Projeto de Lei
Executivo Municipal

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO QUADRO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ITAPEMIRIM E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de Itapemirim, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal **APROVA**, e ele, em seu nome, **SANCIONA** e **PROMULGA** a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Quadro da Guarda Civil Municipal de Itapemirim composto pelos cargos efetivos da estrutura administrativa municipal, detalhados nos Anexos desta Lei.

Art. 2º São considerados parte deste Plano de Carreira todos os servidores do Quadro da Guarda Civil Municipal de Itapemirim, criada pela Lei nº 2.661 de 2012, incluídos os aposentados e pensionistas, respeitada, a opção prevista no artigo 17 desta Lei.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I - natureza, função social e objetivos do Município;
- II - dinâmica dos processos de trabalho nas diversas unidades administrativas e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;
- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;
- VI - investidura em cada cargo, condicionada à aprovação em concurso público;
- VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Art. 4º Caberá à Administração Municipal avaliar, anualmente, a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos:

I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

II - nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;

IV - cargo: conjunto de especialidades de mesmo nível de complexidade, hierarquia e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, com o objetivo de atender às necessidades institucionais;

V - nível de capacitação: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;

VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados pela municipalidade; e



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

VIII - matriz hierárquica: tabela composta por uma coluna de 22 (vinte e dois) padrões salariais, com diferença entre os padrões constante no percentual de 4%(quatro por cento), que compreende a hierarquia dos níveis de classificação e de vencimentos básicos.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 6º O Plano de Carreira da Guarda Civil Municipal está estruturado em 1 (um) nível de classificação, com 5 (cinco) níveis de capacitação, conforme Anexo I desta Lei.

Art. 7º Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 1 (um) nível de classificação D, de acordo com o disposto no inciso II do artigo 5º e no Anexo II desta Lei.

Art. 8º São atribuições gerais do cargo de Guarda Civil Municipal, que integram este Plano de Carreira, observados os requisitos de qualificação e competências definidos no anexo III:

I - estabelecer as políticas, diretrizes e programas de Segurança Pública, no que diz respeito a garantir o pleno exercício dos direitos e garantias fundamentais, individuais, coletivas, sociais e políticas e, ainda, a proteção dos bens, serviços e instalações municipais, estabelecidas nas Constituições Federal e Estadual e na Lei Orgânica Municipal;

II - articular e apoiar as ações de Segurança Pública desenvolvidas por Forças de Segurança Estadual e Federal dentro dos limites do Município;

III - definir e fiscalizar as aplicações de recursos financeiros destinados ao desenvolvimento de programas de Segurança Pública no Município de Itapemirim;

IV - participar das campanhas educacionais relacionadas à Segurança Pública;

V - estabelecer as diretrizes, o gerenciamento e as prioridades de policiamento nas vias e logradouros municipais;

VI - colaborar com campanhas e demais atividades de outros Órgãos Municipais que desenvolvam trabalhos correlatos com as missões da Guarda Civil Municipal de Itapemirim;

VII - contribuir para a prevenção e a diminuição da violência e da criminalidade, promovendo a mediação de conflitos e o respeito aos direitos fundamentais dos cidadãos;

VIII - promover a proteção dos bens, serviços e instalações municipais de Itapemirim;

IX - promover a proteção do meio ambiente, do patrimônio histórico, cultural, ecológico e paisagístico do Município;

X - prestar a colaboração, em caráter excepcional, com operações de defesa civil do Município;

XI - realizar ações preventivas permanentemente no território do Município para a proteção da população, agindo junto à comunidade, objetivando diminuir a violência e a criminalidade, promovendo a mediação dos conflitos e o respeito aos direitos fundamentais dos cidadãos;

XII - prevenir e inibir atos delituosos que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais, priorizando a segurança escolar;



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

XIII - estabelecer mecanismos de interação com a sociedade civil para discursão de soluções de problemas e projetos locais voltados à melhoria das condições de segurança nas comunidades;

XIV - estabelecer parcerias com órgãos estaduais e da União, por meio de celebração de convênios, com vistas à implementação de ações policiais integradas e preventivas;

XV - estabelecer articulação com órgãos municipais de políticas sociais, visando ações interdisciplinares de segurança no Município;

XVI - praticar demais atos pertinentes às atribuições que lhe forem outorgadas ou delegadas por Decreto pelo Prefeito Municipal;

XVII - lavrar e aplicar autos de infração dentro das áreas de atuação estabelecidas;

XVIII - desempenhar outras atribuições afins.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º Outras atribuições específicas estão detalhadas no anexo III desta lei.

§ 3º A jornada de trabalho dos cargos integrantes do Plano de Carreira instituído por esta Lei é de 40 (quarenta) horas semanais, podendo ser cumprida em regime de escala.

CAPÍTULO V DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 9º O ingresso no cargo de Guarda Civil Municipal far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo III desta Lei.

§ 1º O concurso referido no *caput* deste artigo poderá ser organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano da Carreira da Guarda Civil Municipal.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público para a Carreira da Guarda Civil Municipal, os requisitos de escolaridade, a formação especializada, a experiência profissional, nos termos desta Lei, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes da natureza da atividade do cargo de Guarda Civil Municipal.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por progressão, que poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

I - Progressão por Capacitação Profissional;

II - Progressão por Mérito Profissional.



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 3 (três) anos, nos termos da Tabela constante do Anexo IV desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, sendo que a primeira ocorrerá após 3 (três) anos de efetivo exercício e as subsequentes a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor alcance resultado mínimo fixado no programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação imediatamente subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento relativo à posição que ocupava anteriormente, de forma que seja mantida a distância entre o padrão de vencimento que ocupava e o padrão inicial no novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo IV desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de certificados de ações de capacitação utilizadas em progressões anteriores.

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

Art. 11. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira da Guarda Civil Municipal será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Art. 12. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Servidores estão estruturados na forma do Anexo I desta Lei, com os novos valores resultantes do índice de reajuste aplicado por este Plano.

§ 1º Sobre os vencimentos básicos referidos no *caput* deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais.

§ 2º Na hipótese do enquadramento de que trata o artigo 15 desta Lei resultar em vencimento básico menor do que o recebido pelo servidor na data de publicação desta Lei proceder-se-á ao pagamento da diferença com parcela complementar, sob a denominação de Vencimento Básico Complementar – VBC.

§ 3º A parcela complementar de que trata o § 2º deste artigo será considerada como parte integrante do novo vencimento básico, incidindo sobre ela todas as vantagens estabelecidas por lei da mesma forma que no vencimento básico, e será absorvida por ocasião de reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória.

§ 4º Os servidores optantes pela carreira não farão jus ao recebimento de qualquer gratificação existente antes da publicação da presente lei, salvo as gratificações previstas no Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itapemirim.



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

Art. 13. Será concedido Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Art. 14. O Incentivo à Qualificação será concedido no percentual de 4 % (quatro por cento), por cada certificado, diploma ou título, conforme o caso, calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, desde que guarde correlação com as atividades do cargo, conforme instituído no programa de capacitação do servidor.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.

§ 3º A partir de 1º de janeiro de 2016, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV.

Art. 15. Ficam criadas as Funções Gratificadas de Supervisor e Inspetor da Guarda Civil Municipal, conforme Anexo IX, a serem designadas exclusivamente aos servidores efetivos da carreira da Guarda Civil Municipal pelo exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento.

§ 1º Só poderá ocupar a função de Supervisor Guarda Civil Municipal o Guarda Civil Municipal que se encontre, pelo menos, no padrão de vencimento 5 (cinco) e não esteja respondendo a procedimento administrativo ou tenha registro de falta disciplinar nos últimos 2 (dois) anos.

§ 2º Só poderá ocupar a função de Inspetor Guarda Civil Municipal o Guarda Civil Municipal que se encontre, pelo menos, no padrão de vencimento 9 (nove) e não esteja respondendo a procedimento administrativo disciplinar ou tenha registro de falta disciplinar nos últimos 3 (três) anos.

§ 3º Sobre as funções gratificadas referidas no *caput* deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Art. 16. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Enquadramento de Cargos, constante do Anexo V desta Lei, considerando-se:

I - o posicionamento inicial no Nível de Capacitação I do nível de classificação a que pertence o cargo; e

II - o tempo de efetivo exercício no cargo atual, na forma do Anexo VI desta Lei.



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

Art. 17. O enquadramento dos cargos referidos no artigo 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação do edital convocatório, na forma do Termo de Opção constante do Anexo VII desta Lei.

§ 1º Caso o prazo final para a opção de que trata o *caput* deste artigo ocorra em dia não útil, fica o referido prazo prorrogado para o 1º (primeiro) dia útil subsequente.

§ 2º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento, no prazo previsto no *caput* deste artigo, comporá quadro em extinção e será submetido à legislação específica do cargo ocupado, ocorrendo a transformação em cargo equivalente do Plano de Carreira, quando vagar.

§ 3º Os cargos descritos nesta Lei que estiverem vagos por ocasião da publicação desta Lei serão automaticamente transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira.

Art. 18. Será instituída uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão, de que trata o *caput* deste artigo, será objeto de homologação por decreto municipal.

§ 2º A Comissão de Enquadramento terá 4 (quatro) membros e será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira, mediante indicação dos seus pares, e por representantes da Administração Municipal, sempre por designação do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão de Enquadramento serão estabelecidos em regulamento.

§ 4º Os integrantes da Comissão de Enquadramento não poderão perceber nenhuma forma de remuneração por essa atividade, seja na forma de jetom, gratificações por desempenho de função ou outras similares.

Art. 19. O servidor terá até 15 (quinze) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento de que trata o §1º do artigo 18 desta Lei, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá, no prazo de até 15 (quinze) dias, recorrer à Subsecretaria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos, que decidirá em igual prazo.

CAPÍTULO VIII DA SUPERVISÃO

Art. 20. Fica criada a Comissão de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada à Secretaria de Administração e Recursos Humanos, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;

III - avaliar anualmente as propostas de lotação dos cargos da Guarda Civil Municipal;



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

§ 1º A Comissão de Supervisão do Plano de Carreira será composta, paritariamente, por representantes da administração municipal e de representação eleita dos servidores integrantes do Plano de Carreira, designados por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão de Supervisão do Plano de Carreira serão estabelecidos em regulamento.

§ 3º Os integrantes da Comissão de Supervisão do Plano de Carreira não poderão perceber nenhuma forma de remuneração por essa atividade, seja na forma de jetom, gratificações por desempenho de função ou outras similares.

§ 4º Fica ressalvado, aos integrantes da Comissão de Supervisão do Plano de Carreira, o direito ao recebimento de diária ou ressarcimento de despesas quando em viagem a serviço da Comissão.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21. A política institucional do Município contemplará o desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do artigo 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

I - Programa de Dimensionamento do Quadro de Servidores;

II - Programa de Capacitação; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira será elaborado com base em diretrizes estabelecidas em regulamento, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º deste artigo, a administração municipal disporá dos seguintes prazos:

I - 30 (trinta) dias para a formulação do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira;

II - 90 (noventa) dias para formulação e início do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - 180 (cento e oitenta) dias para o início da execução do Programa de Avaliação de Desempenho e o Programa de Dimensionamento do Quadro de Servidores.

§ 4º Para a Progressão por Mérito Profissional será aproveitado o tempo computado entre a data da última progressão e a data em que tiver sido feita a implantação do programa de avaliação de desempenho, previsto neste artigo, segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis aos Planos de Cargos e Salários anteriores.



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

Art. 22. A Administração Municipal, no prazo de 1 (um) ano a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços terceirizados e à criação e extinção de cargos.

Art. 23. Os cargos colocados em extinção nesta Lei passaram a extensão no prazo máximo de 180 dias a contar da data de publicação desta lei.

Art. 24. Além dos cargos transformados, ficam criados e incluídos no Quadro de Pessoal do Município, com seus respectivos quantitativos, os cargos de provimento efetivo constantes nesta Lei e detalhados no Anexo VIII, para serem providos mediante concurso público.

Art. 25. Ficam criadas as Funções Gratificadas de Supervisor da Guarda Municipal e de Inspetor da Guarda Municipal com os respectivos quantitativos e valores constantes do anexo IX.

Art. 26. Caso no enquadramento não haja servidores Guardas Civis Municipais suficientes que preencham o requisito de localização no padrão de vencimento mínimo exigido para ocupar as Funções Gratificadas de Supervisor e Inspetor da Guarda Civil Municipal, estas serão ocupadas da seguinte maneira:

I - a função de Supervisor da Guarda Civil Municipal poderá ser ocupada por Guarda Civil Municipal que conte com, pelo menos, 5 (cinco) anos de efetivo exercício, observados os demais requisitos do artigo 15;

II - a função de inspetor da Guarda Civil Municipal poderá ser ocupada por Guarda Civil Municipal que conte com, pelo menos, 8 (oito) anos de efetivo exercício, observados os demais requisitos do artigo 15;

§ 1º Esta regra será adotada excepcional e transitoriamente até que se tenha no quadro de servidores da Guarda Civil Municipal quantitativo suficiente de servidores para ocupar todas as funções gratificadas disponíveis.

§ 2º A fim de garantir a liberdade de escolha do administrador na nomeação para as funções gratificadas, essa regra de transição poderá ser aplicada até que o número de Guardas Civis Municipais em condições de ocupar a respectiva função gratificada seja igual ao dobro da quantidade de funções gratificadas vagas, observando-se ordem decrescente de antiguidade.

Art. 27. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir do dia 1º de janeiro de 2015.

Itapemirim/ES, 29 de dezembro de 2014.

LUCIANO DE PAIVA ALVES
Prefeito Municipal



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO I DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014 MATRIZ HIERÁRQUICA E TABELA DE VENCIMENTOS BÁSICOS

Nível	Nível de Classificação D				
	I	II	III	IV	V
R\$ 1.500,26	1				
R\$ 1.560,27	2	1			
R\$ 1.622,68	3	2	1		
R\$ 1.687,59	4	3	2	1	
R\$ 1.755,09	5	4	3	2	1
R\$ 1.825,29	6	5	4	3	2
R\$ 1.898,30	7	6	5	4	3
R\$ 1.974,24	8	7	6	5	4
R\$ 2.053,21	9	8	7	6	5
R\$ 2.135,33	10	9	8	7	6
R\$ 2.220,75	11	10	9	8	7
R\$ 2.309,58	12	11	10	9	8
R\$ 2.401,96	13	12	11	10	9
R\$ 2.498,04	14	13	12	11	10
R\$ 2.597,96	15	14	13	12	11
R\$ 2.701,88	16	15	14	13	12
R\$ 2.809,96	17	16	15	14	13
R\$ 2.922,35	18	17	16	15	14
R\$ 3.039,25		18	17	16	15
R\$ 3.160,82			18	17	16
R\$ 3.287,25				18	17
R\$ 3.418,74					18



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO II DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

LISTA DE CARGOS DO PLANO DE CARREIRA

Nível de Classificação	Cargo Novo
D	GUARDA CIVIL MUNICIPAL



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO III DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO: D

CARGO: GUARDA CIVIL MUNICIPAL
ATRIBUIÇÕES
<ul style="list-style-type: none">• Executar ações e patrulhas ostensivas, colaborativas, preventivas, uniformizadas e armadas, na proteção à população, bens, serviços e instalações do Município, contribuindo para a segurança pública local;• Prevenir e inibir atos delituosos que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais.• Realizar o patrulhamento preventivo ostensivo permanente para a proteção do patrimônio municipal, bem como de pontos turísticos e eventos promovidos pela Prefeitura;• Patrulhar o entorno de escolas, postos de saúde, e demais serviços da rede municipal, evitando conflitos e dando segurança à toda a comunidade;• Promover a mediação dos conflitos e o respeito aos Direitos Fundamentais dos cidadãos;• Colaborar com os diversos Órgãos Públicos Federais, Estaduais e Municipais nas atividades e ações que lhes dizem respeito• Inspeccionar, Supervisionar e Operar a captura de imagens do sistema de vídeo monitoramento, com fins à segurança pública e aprimoramento dos serviços municipais• Executar atividades de socorro e proteção às vítimas de calamidades públicas, participando das ações de Defesa Civil, bem como colaborar na prevenção e combate de incêndios e suporte básico da vida, quando necessário;• Participar das ações da Municipalidade voltadas aos trabalhos de orientação e educação quanto a segurança pública;• Efetuar a segurança de dignitários quando necessário.• Executar ações de ordenamento, controle e fiscalização do trânsito municipal, ostensivas, colaborativas, preventivas, uniformizadas e armadas, na proteção à população, bens, serviços e instalações do Município, no âmbito de sua competência;• Orientar, fiscalizar e controlar o trânsito municipal de pedestres e veículos na área de suas atribuições legais, quando necessário.• Exercer a vigilância do trânsito em vias do Município no âmbito de sua competência;• Executar trabalhos que envolvam a interpretação e aplicação de leis e normas administrativas de trânsito no âmbito de sua competência;• Auxiliar na coleta de dados estatísticos relacionados ao trânsito, promovendo o monitoramento do tráfego de veículos, no âmbito de sua competência• Participar da promoção de educação para o trânsito, especialmente junto às escolas;



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

- Atuar em eventos, garantindo a segurança dos pedestres e a fluidez do trânsito;
- Confeccionar autos de infrações e demais documentos relacionados às medidas administrativas do Código de Trânsito Brasileiro, quando sua competência assim o exigir;
- Orientar o trânsito nas vias sob jurisdição do Município, no âmbito de sua atribuição legal;
- Prevenir, reprimir e fiscalizar atos relacionados com a segurança de trânsito, praticados de forma direta ou indireta, por pessoas de direito público ou privado que utilizam as vias abertas à circulação pública, bem como orientá-las no sentido de manter a ordem e a disciplina;
- Cumprir e fazer cumprir fielmente as ordens emanadas de seus superiores hierárquicos;
- Tomar conhecimento das ordens existentes a respeito de sua ocupação, ao iniciar qualquer serviço, para o qual se encontre escalado;
- Estar atento durante a execução do serviço;
- Tratar com atenção e urbanidade todas as pessoas, prestando colaboração e orientação quando necessário;
- Conduzir veículos oficiais quando no exercício de suas atividades;
- Atender com presteza as ocorrências para as quais for solicitado ou defrontar-se;
- Elaborar boletins de ocorrências, guias de entrega e outros documentos relacionados às suas atribuições, com zelo e imparcialidade;
- Proceder revista pessoal somente quando fundada suspeita, e, obrigatoriamente, por ocasião de detenção em flagrante delito, antes da condução;
- Zelar pelo patrimônio público disponibilizado para o serviço, tais como armamento, equipamentos, veículos e outros, operando-os conforme escala de serviço ou quando necessário, levando ao conhecimento de seu superior qualquer fato ocorrido com os mesmos, com a finalidade de reparo, manutenção e/ou correção;
- Zelar pela apresentação individual, pessoal e corporativa, estando devidamente uniformizado em serviço;
- Utilizar adequadamente e de acordo com as normas estabelecidas os equipamentos, uniformes e distintivos
- Reportar imediatamente ao Centro de Operações, toda ocorrência de que tenha conhecimento;
- Apoiar e garantir as ações fiscalizadoras e o funcionamento dos serviços de responsabilidade do Município;
- Executar outras tarefas afins, da mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente organizacional

PRÉ-REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO

Formação: Ensino Médio completo realizado em Instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Carteira Nacional de Habilitação categoria A e B.



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO IV DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA PARA PROGRESSÃO
TODOS	I	Requisito exigência mínima para o cargo e especialidade
	II	80 horas
	III	100 horas
	IV	120 horas
	V	150 horas



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO V DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

TABELA DE ENQUADRAMENTO DE CARGOS

Cargos Antigos	Nível de Classificação	Cargo Novo
GUARDA MUNICIPAL	D	GUARDA CIVIL MUNICIPAL



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO VI DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

TABELA DE CONVERSÃO TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO E PADRÃO PARA O ENQUADRAMENTO

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)	PADRÃO
0	1
1	1
2	1
3	1
4	2
5	2
6	3
7	3
8	4
9	4
10	5
11	5
12	6
13	6
14	7
15	7
16	8
17	8
18	9
19	9
20	10
21	10
22	11
23	11
24	12
25	12
26	13
27	13
28	14
29	14
30	15
31	15
32	16
33	16
34	17
35	17
36	18
37	18
38	18



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO VII DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

TERMO DE OPÇÃO

PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS QUADRO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Nome: _____

Cargo: _____

Matrícula: _____

Unidade Administrativa: _____

Venho, nos termos da Lei nº xxxxxx, de xx de xxxxxxxx de 2014, optar por integrar o Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Guarda Civil Municipal de Itapemirim, na forma estabelecida pela Lei em referência.

Itapemirim – ES, _____ / _____ / _____

Assinatura

Recebido em: _____ / _____ / _____

Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor da Comissão de Enquadramento



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO VIII DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

QUANTITATIVO DE CARGOS EXISTENTES E CRIADOS

Cargos Novos	Cargos Existentes	Cargos Criados	TOTAL
GUARDA CIVIL MUNICIPAL	58	24	82



MUNICIPIO DE ITAPEMIRIM – ES

ANEXO IX DA LEI COMPLEMENTAR Nº 184/2014

TABELA DE FUNÇÕES GRATIFICADAS

Função Gratificada		Quantidade	Valor
FG 1	INSPETOR	12	R\$ 1.100,00
FG 2	SUPERVISOR	12	R\$ 800,00