

Art. 6º revogado pela Lei Complementar n.
578/2016

LEI COMPLEMENTAR Nº 495/13
DE 28 DE MAIO DE 2013

Altera a Lei Complementar nº 359, de 12 de maio de 2008, que "Dispõe sobre a organização do quadro da Guarda Civil Municipal, institui novo plano de carreira, cria novas escalas de vencimentos e dá outras providências."

O Prefeito Municipal de São José dos Campos faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona e promulga a seguinte lei complementar:

Art. 1º Ficam alterados os §§ 2º e 3º do artigo 5º, da Lei Complementar nº 359, de 12 de maio de 2008, ficando o referido artigo acrescido dos §§ 4º, 5º, 6º e 7º, com a seguinte redação:

"Art. 5º ...

§ 2º O servidor que for designado para o exercício de cargo de provimento em comissão de que trata este artigo, perceberá uma gratificação a ser calculada com observância da seguinte fórmula: $X = Y - (A + B + C + D)$, onde X corresponderá ao valor da gratificação a ser paga ao servidor em decorrência do exercício do cargo de provimento em comissão para o qual for designado e Y corresponderá ao valor do padrão de vencimento do cargo de provimento em comissão para o qual o servidor for designado, com observância das seguintes regras:

I - para o servidor ocupante de cargo de Carreira da Guarda Civil Municipal, previsto nos incisos I a IV do artigo 3º desta lei complementar, a gratificação será calculada da seguinte forma:

- a) "A" corresponderá ao valor do padrão de vencimento do cargo efetivo exercido pelo servidor;
- b) "B" corresponderá ao valor da gratificação percebida pelo servidor decorrente do Regime Especial de Trabalho de Guarda - RETG;
- c) "C" corresponderá ao valor total de todas as gratificações incorporadas percebidas pelo servidor;
- d) "D" corresponderá ao valor das vantagens pessoais permanentes percebidas pelo servidor.

II - para o servidor da Guarda Civil Municipal não optante pela Carreira da Guarda Civil Municipal ora instituída ou para o servidor de outro quadro de pessoal não optante pela Lei Complementar nº 453, de 8 de dezembro de 2011, a gratificação será calculada da seguinte forma:

- a) "A" corresponderá ao valor do padrão de vencimento do cargo efetivo exercido pelo servidor;

- b) "B" corresponderá ao valor do plano de carreira percebido pelo servidor;
- c) "C" corresponderá ao valor total de todas as gratificações incorporadas percebidas pelo servidor;
- d) "D" corresponderá ao valor das vantagens pessoais permanentes percebidas pelo servidor.

III - para o servidor admitido após a vigência da Lei Complementar nº 453, de 2011, ou por ela optante, nos termos previstos em seus artigos 34 e 35, a gratificação será calculada da seguinte forma:

- a) "A" corresponderá ao valor do padrão de vencimento do cargo efetivo exercido pelo servidor;
- b) "B" corresponderá ao valor percebido pelo servidor, observado o grupo salarial, o nível e o grau em que se encontra na tabela de vencimento de que trata a Lei Complementar nº 453, de 2011;
- c) "C" corresponderá ao valor total de todas as gratificações incorporadas percebidas pelo servidor;
- d) "D" corresponderá ao valor das vantagens pessoais permanentes percebidas pelo servidor.

§ 3º O adicional por tempo de serviço e a sexta-parte não serão considerados como vantagem pessoal para a finalidade prevista na alínea "d" dos incisos I e II do § 2º deste artigo.

§ 4º A vantagem pessoal de que trata o § 4º do artigo 35, dispositivo da Lei Complementar nº 453, de 2011, não será considerada a finalidade prevista na alínea "d" do inciso III do § 2º deste artigo.

§ 5º Às gratificações instituídas nos incisos I, II e III do § 2º deste artigo aplicam-se as seguintes condições:

- I - virão especificadas em rubricas próprias de pagamento e não servirão de base para o cálculo de outras rubricas de pagamento;
- II - serão integradas pela média para fins de pagamento do décimo terceiro salário, férias, adicional de um terço de férias e abono pecuniário;
- III - integrarão a base de cálculo para a concessão de benefícios, à exceção do vale transporte;
- IV - não sofrerão incidências previdenciárias, estando sujeitas as demais incidências legais;
- V - são de natureza transitória, não se incorporando aos vencimentos do servidor sob qualquer hipótese e para nenhum efeito legal.

§ 6º O afastamento do servidor para a Previdência implicará na suspensão do pagamento das gratificações previstas nos incisos I, II e III do § 2º deste artigo.

§ 7º Quando concluído o processo de evolução no plano de carreira da Guarda Civil Municipal, que resulte no preenchimento das vagas de Inspetor Regional de que trata o inciso I, do artigo 3º desta lei complementar, na hipótese de designação de servidor do Quadro de Carreira da Guarda Civil Municipal para os cargos de provimento em comissão de que trata este artigo, a escolha se dará exclusivamente entre aqueles que estiverem ocupando o cargo de Guarda Civil Municipal Inspetor Regional Padrão 20.”

Art. 2º Fica alterado o § 2º do artigo 7º da Lei Complementar nº 359, de 2008, passando a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º ...

§ 2º À gratificação de que trata o § 1º deste artigo se aplica as condições estabelecidas nos incisos I a V, do § 5º e no § 6º do artigo 5º desta lei complementar.”

Art. 3º O Capítulo III da Lei Complementar nº 359, de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Capítulo III - Da Avaliação de Desempenho

Seção I
Disposições Gerais

Art. 17. Fica instituída a avaliação de desempenho para a Guarda Civil Municipal, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e de desenvolvimento na carreira, através de notas de zero a dez pontos.

§ 1º Compete à Secretaria de Administração a gestão da avaliação de desempenho.

§ 2º A avaliação de desempenho é composta por:

I - avaliação especial de desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o § 4º do artigo 41 da Constituição Federal, e do início do desenvolvimento na carreira;

II - avaliação periódica de desempenho, utilizada anualmente para fins de desenvolvimento na carreira.

Art. 18. A avaliação de desempenho compreende:

- I - avaliação funcional;
- II - avaliação institucional;
- III - assiduidade;
- IV - histórico funcional;

V - conclusão de curso de formação específico.

§ 1º A avaliação funcional ocorrerá semestral ou anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos para o desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º A avaliação institucional mensurará o cumprimento das metas formalmente estabelecidas pela Administração Municipal.

§ 3º Os critérios e o peso da nota da avaliação funcional, histórico funcional e as metas da avaliação institucional serão definidos por meio de decreto.

Art. 19. Para apuração da nota final da avaliação de desempenho serão considerados a assiduidade e o histórico funcional.

§ 1º A assiduidade será mensurada no período avaliado e as faltas e ausências serão pontuadas para efeitos de desconto da nota obtida pela soma das avaliações funcional e institucional, conforme escala abaixo:

- I - até duas ausências: 0,3 ponto;
- II - acima de duas até quatro ausências: 0,5 ponto;
- III - acima de quatro até seis ausências: 1,0 ponto;
- IV - acima de seis até nove ausências: 1,3 ponto;
- V - acima de nove até doze ausências: 1,5 ponto;
- VI - acima de doze até quinze ausências: 2,0 pontos;
- VII - acima de quinze ausências: 3,0 pontos.

§ 2º Para fins de assiduidade serão consideradas como faltas ou ausências os dias não trabalhados sob qualquer fundamento, de meio período ou integral, no período avaliado, exceto:

- I - quinze dias de afastamento por ano, ininterruptos ou não, para tratamento da própria saúde, decorrentes de licença ou atestado médico;
- II - o período correspondente à licença:

- a) gala;
- b) gestante;
- c) paternidade;
- d) adoção, pelo prazo fixado em lei;
- e) nojo;
- f) doação de sangue, até o limite de quatro por ano;
- g) doação de órgãos, até o limite de trinta dias;
- h) folgas abonadas, conforme estatuto.

III - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, até noventa dias consecutivos ou não;

IV - atendimento a convocação ou serviço obrigatório por lei e as respectivas folgas decorrentes destas convocações da Justiça;

V - folgas compensatórias relativas às horas excedentes de trabalho de qualquer natureza;

VI - participação em eventos relacionados ao desenvolvimento profissional, tais como treinamentos, jornadas, cursos, entre outros aprovados/autorizados pela Administração, desde que apresentado o respectivo comprovante de comparecimento;

VII - casos fortuitos ou de força maior.

§ 3º O prazo de que trata o inciso I do § 2º deste artigo poderá ser dilatado para o servidor que se encontra em estágio probatório nos casos de gestação ou cirurgia de alto risco, aborto legal, natimorto e doença grave, mediante avaliação e decisão da Administração, depois de ouvido o órgão de Medicina do Trabalho, devendo o requerimento ser feito em processo administrativo.

§ 4º O prazo de que trata o § 3º deste artigo poderá ser dilatado até o máximo de um ano, suspendendo por igual período o prazo de avaliação especial de desempenho de que trata o § 4º do artigo 41 da Constituição Federal.

§ 5º Os atrasos de entradas e saídas antecipadas, justificados ou não, bem como as horas de afastamento para acompanhamento familiar, serão convertidos em horas e considerados como ausências, sempre que, acumuladamente, correspondam pelo menos à meia jornada diária de trabalho do servidor, à exceção das justificativas relativas à:

I - folgas compensatórias referentes às horas excedentes de trabalho de qualquer natureza;

II - participação em eventos relacionados ao desenvolvimento profissional, tais como integração, treinamentos, jornadas, cursos, entre outros aprovados/autorizados pela Administração, desde que apresentado o respectivo comprovante de comparecimento;

III - serviços externos, desde que especificado o local onde foi realizado o serviço;

IV - problemas técnicos no equipamento de registro de ponto ou no crachá, desde que comprovados pela Administração.

§ 6º A aplicação do disposto no inciso VII do § 2º deste artigo requer a análise circunstanciada do fato gerador, sendo a decisão de competência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, após manifestação técnica da Secretaria de Administração.

§ 7º Serão considerados no histórico funcional os seguintes fatores:

I - obediência hierárquica;

atribuições do cargo;
administrativa grave;

- II - conduta moral e profissional compatível com as
- III - não cometimento de infração disciplinar ou irregularidade
- IV - inexistência de prática de ilícito penal.

§ 8º O histórico funcional será mensurado no período avaliado e o descumprimento dos fatores neste período será pontuado para efeitos de desconto da nota obtida pela soma das avaliações funcional e institucional, conforme escala a ser regulamentada por meio de decreto, observando-se o limite máximo de dois pontos.

§ 9º Serão considerados no histórico funcional os dados constantes do prontuário do servidor, desde que resultantes de processo administrativo em que tenha sido garantido o contraditório e a ampla defesa.

§ 10. A suspensão decorrente de processo administrativo disciplinar acarretará perda de pontos exclusivamente para a avaliação do histórico funcional.

§ 11. O servidor que não apresentar nenhuma ocorrência relativa à assiduidade ou histórico funcional terá acrescido meio ponto na nota final da avaliação de desempenho, limitada a dez pontos.

§ 12. Enquanto a avaliação institucional não for implantada, a nota da avaliação de desempenho considerará a avaliação funcional, o histórico funcional e a assiduidade.

§ 13. O servidor efetivo nomeado para cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado, na forma a ser regulamentada por decreto.

Seção II - Da Avaliação Especial de Desempenho

Art. 20. A avaliação especial de desempenho:

I - é um processo realizado a cada dez meses desde o ingresso até o terceiro ano do servidor na Administração Municipal, considerando que:

- a) a primeira avaliação ocorrerá ao final do período de dez meses, contados da posse;
- b) a segunda avaliação ocorrerá ao final do período de vinte meses, contados da posse;
- c) a terceira avaliação ocorrerá ao final do período de trinta meses, contados da posse;

d) o servidor não aprovado em qualquer das avaliações especiais de desempenho, após a análise da Comissão Especial designada, será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se nele era estável ao tempo da exoneração;

e) após a terceira avaliação especial de desempenho, as avaliações serão submetidas à apreciação da Comissão Especial para a aprovação ou não do servidor no estágio probatório;

f) a avaliação especial de desempenho dos últimos seis meses do estágio probatório constitui pressuposto para aquisição de estabilidade e suspende se necessário, o período de estágio probatório para quaisquer fins;

g) a suspensão estabelecida na alínea "f" deste inciso somente poderá se dar pelo período máximo de seis meses;

h) as atribuições e a formação da Comissão Especial de que tratam as alíneas "d" e "e" deste inciso serão regulamentadas por decreto, no prazo de quinze dias, a contar da vigência desta lei complementar.

II - avalia o servidor para fins de definição da sua aptidão, competência e capacidade de desempenho das atribuições do cargo, através de pontuação, considerando:

a) a escala de pontuação de zero a dez pontos;

b) o servidor que obtiver nota inferior a cinco pontos, em qualquer das avaliações especiais de desempenho, será declarado inapto e exonerado;

c) o servidor que obtiver média inferior a seis pontos calculada sobre as duas primeiras avaliações, será declarado inapto na avaliação especial de desempenho e exonerado;

d) a nota final deverá ser calculada pela média aritmética das notas das três avaliações às quais o servidor foi submetido e, obtendo média inferior a sete pontos, será declarado inapto na avaliação especial de desempenho e exonerado;

e) a conclusão do curso de formação específico oferecido pela Administração Municipal e, obtendo nota mínima inferior a sete pontos, será declarado inapto na avaliação especial de desempenho e exonerado.

§ 1º O servidor que durante o período do estágio probatório já tiver concluído com êxito o curso de formação específico poderá ser designado para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do quadro da Guarda Civil Municipal, desde que compatível com as funções de seu cargo de origem, devendo ser submetido à avaliação especial de desempenho, nos termos deste artigo.

§ 2º O servidor que não for avaliado em qualquer dos períodos mencionados no inciso I deste artigo em razão de ausência ou afastamento ininterrupto superior a cento e oitenta dias, terá a avaliação especial de desempenho suspensa, por igual período, limitada a suspensão a doze meses.

§ 3º O servidor que estiver em período de avaliação especial de desempenho e que não tiver sido avaliado antes da entrada em vigor desta lei complementar, será avaliado em conformidade com regras específicas.

Seção III - Da avaliação periódica de desempenho

Art. 21. A avaliação periódica de desempenho é um processo sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada como critério para o desenvolvimento na carreira, bem como para fins de programação de ações de capacitação, por meio de notas de zero a dez pontos.

§ 1º Para fins da avaliação periódica de desempenho, o período a ser considerado será aquele compreendido entre o 1º dia do mês de julho do ano anterior a 30 de junho do ano em que a avaliação for aplicada.

§ 2º Não será submetido à avaliação periódica de desempenho o servidor que não tiver, no mínimo, seis meses de efetivo exercício ininterrupto no período previsto no § 1º deste artigo.

§ 3º Ocorrendo o previsto no § 2º deste artigo, este período será considerado no próximo período de avaliação.

Art. 22. A Administração regulamentará por decreto as normas a serem utilizadas na avaliação de desempenho, especial e periódica."

Art. 4º Ficam alterados os §§ 3º e 5º do artigo 42 da Lei Complementar nº 359, de 2008, passando a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 42. ...

§ 3º Os Guardas Civis Municipais designados para o exercício das funções de confiança de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo, perceberão a título de gratificação, a diferença entre o padrão de vencimento do cargo em comissão para o qual for designado e o padrão de vencimento do cargo efetivo ou função transitória de origem ocupada.

...

§ 5º À gratificação de que trata o § 3º deste artigo aplica-se as condições estabelecidas nos incisos de I a V, do § 5º e no § 6º do artigo 5º desta lei complementar."

Art. 5º O servidor que for designado para o exercício de cargo de provimento em comissão da Guarda Civil Municipal, durante o período em que perdurar a designação, fará jus à percepção do adicional por tempo de serviço relativo ao padrão de vencimento do cargo de provimento em comissão para o qual for designado, a ser atribuída como vantagem pessoal transitória.

§ 1º O valor pecuniário da vantagem pessoal transitória corresponderá à diferença entre o adicional por tempo de serviço, calculado sobre o padrão de vencimento do cargo de provimento em comissão para o qual o servidor for

designado, e àquele que o servidor já fizer jus em decorrência do cargo efetivo ou função transitória ocupada.

§ 2º À vantagem pessoal transitória de que trata este artigo aplicam-se as seguintes condições:

- I - virá especificada em rubrica própria de pagamento;
- II - não servirá de base para o cálculo de outras rubricas de pagamento;
- III - será integrada pela média para fins de pagamento do décimo terceiro salário, férias, adicional de um terço de férias e abono pecuniário;
- IV - integrará a base de cálculo para a concessão de benefícios, à exceção do vale transporte;
- V - não terá incidência previdenciária, estando sujeita às demais incidências legais;
- VI - é de natureza transitória, não se incorporando aos vencimentos do servidor sob qualquer hipótese e para nenhum efeito legal.

§ 3º O servidor designado para cargo de provimento em comissão afastado para a Previdência não fará jus à percepção da vantagem pessoal transitória sob qualquer hipótese, bem como aqueles designados nos termos previstos no §1º do artigo 42 da Lei Complementar nº 359, de 2008.

§ 4º Somente fará jus à percepção da vantagem pessoal transitória de que trata este artigo, o servidor que estiver percebendo adicional por tempo de serviço sobre o cargo efetivo ou função transitória ocupada.

Art. 6º Os prazos de que tratam o artigo 41 e o § 1º do artigo 42 da Lei Complementar nº 359, de 2008, ficam prorrogados até 30 de dezembro de 2015.

Art. 7º Ao servidor que vier a ser designado para ocupar cargo de provimento em comissão de Assessor Administrativo, Assessor Operacional ou outro cargo de provimento em comissão da Guarda Civil Municipal se aplicam em idênticas condições as regras estabelecidas nos §§ 2º, 3º, 4º, 5º e 6º do artigo 5º, da Lei Complementar nº 359, de 2008, conforme alterações introduzidas no artigo 1º e o disposto no artigo 5º desta lei complementar.

Art. 8º Não se aplicam aos servidores que ingressarem no Quadro da Guarda Civil Municipal, a contar da vigência desta lei complementar:

I - o adicional por tempo de serviço de que trata o inciso III do artigo 51 e o artigo 57 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, com suas alterações;

II - a sexta-parte de que trata o artigo 66 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, com suas alterações.

Art. 9º A avaliação de desempenho prevista nos artigos 17 e seguintes, com as alterações introduzidas por esta lei complementar, será aplicada para todos os servidores públicos do quadro da Guarda Civil Municipal, mesmo aqueles não abrangidos pelo desenvolvimento na carreira da Guarda Civil Municipal previsto na Lei Complementar nº 359, de 2008.

Art. 10. Os servidores da Guarda Civil Municipal que ingressaram no serviço público no período de agosto de 2011 a dezembro de 2012, excepcionalmente, terão a avaliação especial de desempenho efetuada considerando-se os períodos que seguem:

I - a primeira avaliação abrangerá um período de vinte e dois meses, contados da posse;

II - a segunda avaliação abrangerá um período de doze meses, contados do término do período de que trata o inciso I deste artigo.

§ 1º A assiduidade no período estabelecido no "caput" deste artigo será mensurada no período avaliado e as faltas e ausências serão pontuadas para efeito de desconto da nota obtida na avaliação, excepcionalmente, em conformidade com o que segue:

I - até quatro ausências: 0,3 ponto;

II - acima de quatro até oito ausências: 0,5 ponto;

III - acima de oito até doze ausências: 1,0 ponto;

IV - acima de doze até dezoito ausências: 1,3 ponto;

V - acima de dezoito até vinte e quatro ausências: 1,5 ponto;

VI - acima de vinte e quatro até trinta ausências: 2,0 pontos;

VII - acima de trinta ausências: 3,0 pontos.

§ 2º A avaliação do servidor para fins de definição da sua aptidão, competência e capacidade de desempenho das atribuições do cargo, dar-se-á por intermédio de pontuação, considerando:

I - escala de pontuação de zero a dez pontos;

II - o servidor que obtiver nota inferior a cinco pontos, em qualquer das avaliações especiais de desempenho, será declarado inapto e exonerado;

III - a nota final deverá ser calculada pela média aritmética das notas das duas avaliações às quais o servidor for submetido e, obtendo média inferior a sete pontos, será declarado inapto na avaliação especial de desempenho e exonerado;

IV - a conclusão e aprovação no curso de formação oferecido pela Administração Municipal a ser comprovada mediante apresentação de documentação específica, emitida pela chefia da Guarda Civil Municipal, sob pena de ser declarado inapto na avaliação especial de desempenho e exonerado.

§ 3º Aos servidores de que trata o "caput" deste artigo aplicam-se os demais dispositivos desta lei complementar, sendo a avaliação especial de desempenho regulamentada por decreto no prazo de até sessenta dias a contar da


vigência desta lei complementar, data a partir da qual terá início a avaliação especial de desempenho propriamente dita.

Art. 11. Será instituída Comissão de Avaliação Especial de Desempenho específica para a Guarda Civil Municipal, a ser nomeada por portaria do Chefe do Executivo, composta de três servidores estáveis, sendo pelo menos um do Departamento de Gestão de Pessoas, órgão da Secretaria de Administração.

Art. 12. Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13. Fica revogado o Decreto nº 14.536, de 22 de março de 2011, e demais disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 28 de maio de 2013.




Carlinhos Almeida
Prefeito Municipal



Reinaldo Sérgio Pereira
Consultor Legislativo



Paulo Rogério Martins Toledo
Secretário de Administração

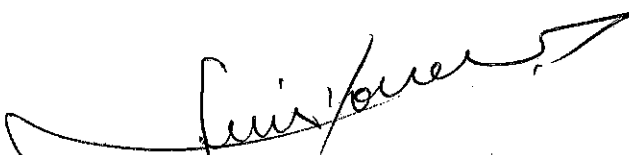


José Luís Nunes do Couto
Secretário Especial de Defesa do Cidadão



José Walter Raimundo Pontes
Secretário da Fazenda





Luís Henrique Homem Alves
Secretário de Assuntos Jurídicos

Registrada na Assessoria Técnico Legislativa da Consultoria
Legislativa, aos vinte e oito dias do mês de maio do ano de dois mil e treze.



Marisa da Conceição Araujo
Assessora Técnico Legislativa

(Projeto de Lei Complementar nº 18/13, de autoria do Poder Executivo)

