

Cidade de Carapicuíba

Secretaria de Segurança Pública e Controle Urbano

COMISSÃO DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL E CARREIRA

DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

EDITAL ABERTURA DOS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO, CAPACITAÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E EVOLUÇÃO
FUNCIONAL EXERCÍCIO 2024

EDITAL Nº 005/2024

A Secretaria de Segurança Pública e Controle Urbano, através da Comissão de Evolução Funcional e Carreira da Guarda Civil Municipal no uso de suas atribuições que lhe são conferidas conforme Artigo 67º, Incisos I ao X da Lei nº 3.977 de 17 de agosto de 2023, e em cumprimento a esta mesma lei, torna público o presente Edital que regulamenta o processo de avaliação periódica, capacitação, classificação e evolução funcional por desempenho e ascensão de classes dos membros da Guarda Civil em conformidade ao Artigo 77 e Artigo 88, parágrafo 4º.

Este Edital tem como objetivo dar publicidade ao processo e promover a avaliação de desempenho, a capacitação, a classificação e a evolução funcional da Guarda Civil Municipal, visando à melhoria contínua dos serviços prestados à comunidade e ao desenvolvimento profissional dos servidores.

1- Das Fases do processo de avaliação para evolução funcional, ano-exercício 2024.

- I- Aplicação das avaliações;
- II- Resultado das avaliações;
- III- Apresentação de recursos;
- IV- Capacitação;
- V- Classificação;
- VI- Evolução funcional;

2- Aplicação das Avaliações.

2.1- Dos requisitos para participar do processo de avaliação;

- a) Ter cumprido 1.461 (um mil, quatrocentos e sessenta e um) dias de efetivo exercício para ascender à 2ª Classe;

- b) Ter Cumprido 2.923(dois mil, novecentos e vinte e três) dias de efetivo exercício para ascender à 1ª Classe;
- c) Alcançar na somatória das avaliações pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima;
- d) Ter no mínimo 300 (trezentos) dias de efetivo exercício no ano-exercício da avaliação;

2.2- Do caráter das avaliações: As avaliações terão caráter objetivo e subjetivo, as avaliações de caráter subjetivo serão aplicadas nas formas de auto avaliação e pela chefia imediata, as avaliações de caráter objetivo serão executadas mediante informações fornecidas pela Secretaria de Administração Geral – Departamento de R.H., Corregedoria Geral da Guarda Civil e entrega de certificados/Diplomas.

a) Dos fatores objetivos;

- I- Assiduidade/pontualidade;
- II- Conduta Profissional;
- III- Formação complementar e contínua;

b) Dos fatores subjetivos;

- I- Efetivação de competências;
 - 1- Competências organizacionais;
 - 2- Competências do cargo/função;

2.2.1-Da Pontuação dos Fatores Avaliativos:

a) Assiduidade/Pontualidade; O fator pontualidade é calculado pela subtração das ocorrências de impontualidade do seguinte modo:

- I- Para cada registro de impontualidade durante o ano-referência será aplicado -0,25 (menos vinte e cinco centésimos) de ponto.
- II- Nenhum registro de falta ao trabalho no ano-referência: 5 (cinco) pontos;
- III- Para cada falta justificada ao trabalho, no ano-referencia: -1,25 (menos um inteiro e vinte e cinco centésimos) de ponto;
- IV- Para cada falta injustificada ao trabalho, no ano-referência: -2,5 (menos dois inteiros e cinco décimos) de ponto;

- V- As faltas classificadas como acidentes de trabalho, com registro CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) deverão no ano-referência ser pontuados para cada dia em: -0,01 (menos um centésimo) de pontos;
- b) Conduta Profissional; O fator Conduta profissional considera os registros de penalidades disciplinares aplicadas durante o ano-referência e deverá ser aferida do seguinte modo:
- I- Nenhuma penalidade durante o ano-referência: 5 (cinco) pontos.
 - II- Registro de uma advertência durante o ano-referência: 2.5 (dois e meio) pontos.
 - III- Registro de suspensão durante o ano-referência: 0 (zero) pontos.
- c) Efetivação de competências: O fator Efetivação de Competências é mensurado pela avaliação do desempenho do servidor frente as competências organizacionais e as competências próprias de seu cargo ou função. Serão consideradas a auto avaliação pelo servidor avaliando, e a avaliação realizada pela sua chefia imediata.
- I- Competências Organizacionais; Máximo de 2 (dois) pontos distribuídos pelas 4 (quatro) competências.
 - 1- Necessita de melhorias (MN): 0,17 (dezessete décimos);
 - 2- Atende satisfatoriamente (AS): 0,33 (trinta e três décimos);
 - 3- Supera as expectativas (SE): 0,5 (cinco décimos);
 - II- Competências do Cargo ou Função: Máximo de 3 (três) pontos distribuídos pelas 5 (cinco) competências.
 - 1- Necessita de melhorias (MN): 0,2 (dois décimos);
 - 2- Atende satisfatoriamente (AS): 0,4 (quatro décimos);
 - 3- Supera as expectativas (SE): 0,6 (seis décimos);
 - III- O Resultado do fator Efetivação de Competências é aferido pela média ponderada da auto avaliação é da avaliação da chefia imediata, representada pela equação: $(TAA.4)+(TAC.6)/10$, onde TAA e TAC corresponde respectivamente ao total de pontos da auto avaliação e ao total de pontos da avaliação pela chefia imediata.
- d) Formação Complementar: A pontuação conferida ao fator é de 0.1 (um décimo) de ponto por hora, limitado a comprovação de 30 (trinta) horas de formação em certificados de conclusão ou de participação.

2.2.2- Das datas para aplicação das avaliações;

- a) As avaliações subjetivas, de caráter auto avaliativo e avaliações pela chefia imediata serão aplicadas do dia 18/11/2024 ao dia 22/11/2024.

3-Dos resultados das avaliações;

- a) Os resultados preliminares das avaliações, depois de computados todos os pontos, será divulgado em D.O.M. por edital.
- b) No edital de publicação dos resultados preliminares das avaliações, conterà a data de abertura de apresentação dos recursos, seus tipos e seus prazos.

4- Dos Recursos:

4.1 – Face à apuração da pontuação total de sua avaliação, o servidor tem direito a 2 (duas) instâncias recursais administrativas, pedido de reconsideração e recurso hierárquico, que poderão ser utilizados uma única vez, observando os procedimentos e prazos.

- a) Pedido de reconsideração; dirigido à chefia imediata ou aquele que o tenha avaliado. Deve ser interposto em até 5 (cinco) dias úteis contados da data da publicação do resultado, que tem o mesmo prazo para o julgamento, prorrogáveis por igual período, e outros 5 (cinco) dias úteis, para notificar o servidor sobre sua decisão a cerca do pedido.

- I- No pedido o servidor deve discorrer sobre as razões e fundamentos de seu pedido, apontando eventuais erros materiais a serem corrigidos em relação aos fatores avaliativos subjetivos e ou objetivos.
- II- Se necessário, é de exclusiva responsabilidade do servidor a instrução do Pedido de reconsideração com provas e evidências de suas alegações, sendo aceitos, além de documentos, quaisquer outros meios legítimos para tanto.
- III- Quando a autoridade competente pelo julgamento do pedido de reconsideração estiver impedida ou afastada, o prazo para julgamento é interrompido, reiniciando-se no retorno desta autoridade.

- b) Recurso Hierárquico; dirigido à Comissão de Avaliação, deve ser interposto em até 10 (dez) dias úteis contados da data da ciência da decisão do Pedido de Reconsideração, que terá 10 (dez) dias para julgamento prorrogável por igual período, representa o esgotamento da via administrativa.

- I- No recurso hierárquico o servidor expõe e fundamenta as razões de sua discordância para com a pontuação alcançada na avaliação, instruindo-o com todos os elementos que julgar necessário para comprovar suas alegações.
 - II- Se necessário, a comissão de Avaliação requer a manifestação formal da chefia imediata sobre as razões do recurso hierárquico, ouve testemunhas indicadas pelo recorrente e ou determina a coleta de outras provas e, considerando todo o teor do procedimento, delibera em termos de procedência ou improcedência.
- c) No silêncio do servidor após publicações e ou notificações, esgotada a via administrativa, a Comissão de Avaliação certifica a conclusão do procedimento avaliativo.

5- Da Capacitação:

5.1- Dos Cursos de capacitação: Os cursos de capacitação serão aplicados após definição da lista classificatória do processo evolutivo.

- a) A carga horária para o curso de capacitação do nível II, GCM 2º Classe será de 120 (cento e vinte) horas.
- b) A Carga horária para o curso de capacitação do nível III, GCM 1º Classe será de 160 (cento e sessenta) horas.
- c) A grade curricular, o conteúdo programático, os componentes do curso de capacitação, o planejamento de aplicação do curso de capacitação serão divulgados em edital conforme previsto no item 3.a.
- d) será considerado concluído o curso de capacitação aquele que obtiver resultado igual ou maior que 70% (setenta por cento) de presença e aproveitamento.

6- Da Classificação:

6.1- Como critério para formação de lista classificatória será utilizados os resultados da avaliação conforme a seguinte equação: $PTS = (1^a RAS) / PTMA = (1^a PMA) \times 100$, onde;

PTS = Pontuação Total do Servidor;

RAS = Resultado da Avaliação do Servidor;

PTMA = Pontuação Total Máxima das Avaliações;

PMA = Pontuação Máxima da Avaliação;

6.2- Será considerado classificado e apto para ascensão o agente que obtiver o resultado das avaliações, pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da soma da pontuação máxima de todas as avaliações.

6.3- Será considerado como critério de desempate para ascensão o agente que obtiver;

- I- Melhor Pontuação da Avaliação;
- II- Maior efetivo tempo de serviço;
- III- Maior nível de escolaridade;
- IV- Estar classificado no comportamento BOM
- V- Maior Idade;

7- Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Evolução Funcional observando a legislação vigente.

8- Este Edital entra em vigor na data de sua publicação.

Carapicuíba, 08 de Novembro de 2024

Mônica Amorim Ferreira

Presidente da Comissão de Evolução Funcional