www.santanadeparnaiba.sp.gov.br PrefeituraSantanadeParnaiba

PREFEITURA DE SANTANA DE PARNAÍBA

Imprensa Oficial

INFORME EPIDEMIOLÓGICO CASOS CONFIRMADOS CORONAVÍRUS
Total de Casos 112.824 | Internados 2 | Óbitos 440 | Curados 26.860 | JULHO 21
DOSES APLICADAS 411.738
ATUALIZADO DIA 18/07/2022

ANO X - EDIÇÃO ESPECIAL 447-A | O SEU JORNAL SEMANAL | DIA 27 DE JULHO DE 2022

JURÍDICO

DECRETO N° 4.773, DE 22 DE JULHO DE 2022

Regulamenta a Lei nº 4.096, de 4 de abril de 2022, que instituiu o Acordo de Resultados e o Sistema de Gestão de Desempenho – SisGD, que regulam o processo de Avaliação de Desempenho do servidor da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito do Município de Santana de Parnaíba, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei, DECRETA:

CAPÍTULO I
DO ACORDO DE RESULTADOS
Seção I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º O Acordo de Resultados de que trata a Lei nº 4.096, de 4 de abril de 2022, é um instrumento de pactuação de resultados celebrado entre os gestores da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, e a autoridade que sobre ela tenha Poder Hierárquico ou de Supervisão, tendo como objetivo estabelecer Resultados, alinhados ao Planejamento Estratégico do Governo Municipal, na área de Segurança Urbana.

Art. 2º O Acordo de Resultados será formalizado em duas etapas:

I - na Primeira Etapa: pactuação da estratégia do Governo Municipal, por meio da Secretaria Municipal de Segurança Urbana, com foco nos resultados a serem colimados pela Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, Acordo de Metas, de natureza Global; e

II - na Segunda Etapa: de natureza Intermediária, pactuação do desdobramento da estratégia de Governo do Município, na área de Segurança Urbana, pelo Comando da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, em indicadores representativos das responsabilidades das Unidades Administrativas da Instituição, Departamentos Operacionais, sobre as quais exerce o Poder Hierárquico e de Supervisão - Acordo de Trabalho.

§ 1º Para a definição dos Resultados, que integram os Acordos de Metas e de Trabalho, serão considerados os seguintes aspectos:

I - a série histórica do indicador criminal nos 3 (três) últimos anos, avaliados os aspectos de sazonalidade e tendência;

II - a utilização de um gradiente de acomodação ou redução, segundo critérios técnicos, a ser aplicado sobre a série histórica dos indicadores criminais, para a identificação das oportunidades de melhoria para o período avaliado; e

III - análise pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação, sendo-lhe facultada a discricionariedade para a alteração dos valores atribuídos ao quantitativo dos Indicadores Finalísticos, e da metodologia apresentada, objetivando melhor ajuste à dinâmica criminal, social, e à realidade operacional dos diversos órgãos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP envolvidos.

§ 2º A Secretaria Municipal de Segurança Urbana poderá atribuir metas individualizadas às Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, observadas, para sua fixação, os critérios determinados no §1º deste artigo.

Art. 3º A mensuração dos resultados estabelecidos será efetuado por meio de critérios objetivos, baseados nos Indicadores obtidos pelas Unidades Administrativas e Departamentos Operacionais da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP.

Seção II
Da Elaboração e da Formalização
Subseção I
Da Primeira Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Metas

Art. 4º A primeira Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Metas, de natureza Global, será celebrado entre a Secretaria Municipal de Segurança Urbana de Santana de Parnaíba, como acordante e o Comando da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, como acordado.

Parágrafo único. A Primeira etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Metas, terá como objetivo, resultados que expressem a estratégia do Governo Municipal, no âmbito da Segurança Urbana, para a Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, definidos no instrumento de pactuação.

Subseção II
Da Segunda Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Trabalho

Art. 5º A Segunda Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Trabalho, de natureza Intermediária, será celebrado entre o Comando da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, como acordante e os Gestores das Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP e Diretores de Departamentos como acordados.

§ 1º A Segunda Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Trabalho, terá como objeto a pactuação de resultados entre o Comando da GCM SP, e as Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, Departamentos Operacionais.

§ 2º A Segunda Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Trabalho, terá a vigência definida no instrumento de pactuação, limitado ao prazo de vigência da Primeira Etapa - Acordo de Metas.

Seção III
Do Acompanhamento e da Avaliação do Acordo de Resultados
Subseção I
Das Disposições Gerais

Art. 6º A Avaliação do Acordo de Metas, definido no inciso II do art. 2° da Lei nº 4.096, de 2022, corresponde a avaliação conclusiva dos resultados pactuados na Primeira Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Metas, consoante sistemática de avaliação e cálculo.

Art. 7º A Avaliação do Acordo de Trabalho, definido no inciso III do art. 2° da Lei nº 4.096, de 2022, corresponde à nota atribuída a cada Unidade Administrativa da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, decorrente de aferição conclusiva sobre os resultados pactuados na Segunda Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Trabalho.

Art. 8º A Avaliação de que tratam os arts. 6° e 7º, do presente Decreto, correspondem às notas mensuradas das Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, nos termos definidos nas Primeira e Segunda Etapas dos Acordos de Resultados, multiplicada pelo fator de correção.

Parágrafo único. Para fins do disposto no ***caput***, entende-se por fator de correção, o resultado da divisão entre a nota do Acordo de Metas e a média do somatório das notas correspondentes à cada Unidade Administrativa, Departamentos Operacionais da Instituição - Acordo de Trabalho.

Subseção II
Da Comissão de Acompanhamento e Avaliação

Art. 9º A Comissão de Acompanhamento e Avaliação, terá a composição mínima definida no art. 9º da Lei nº 4.096, de 2022, observando-se em cada Etapa:

I - na avaliação da Primeira Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Metas, participarão os seguintes membros:
a) um representante do acordante, indicado pelo Secretário Municipal de Segurança Urbana;
b) o Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, como acordado; e
c) o Diretor do Departamento de Planejamento e Gestão Estratégica da Secretaria Municipal de Segurança Urbana;

II - na avaliação da Segunda Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Trabalho, participarão os seguintes membros:
a) um representante do acordante, da Primeira Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Metas, indicado pelo Secretário Municipal de Segurança Urbana;

b) o Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, como acordante da Segunda Etapa do Acordo de Resultados - Acordo de Trabalho;
c) os gestores máximos das Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, Diretores de Departamentos Operacionais, como acordados;
d) um representante dos servidores das Unidades Administrativas, acordadas, por Equipe de Trabalho, Comandos Setoriais, indicados pelo respectivo gestor máximo do Departamento Operacional; e
e) o Diretor do Departamento de Planejamento e Gestão Estratégica da Secretaria Municipal de Segurança Urbana.

Parágrafo único. A coordenação da Comissão de Acompanhamento e Avaliação cabe ao Diretor do Departamento de Planejamento e Gestão Estratégica da Secretaria Municipal de Segurança Urbana.

Art. 10. A Avaliação do Acordo de Resultados será feita após cada ciclo avaliatório, de periodicidade mensal.

Parágrafo único. Os gestores máximos dos acordados deverão elaborar e enviar ao coordenador da Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Secretaria Municipal de Segurança Urbana, via canal hierárquico, Relatório de Execução do Acordo de Resultados, até o 3º (terceiro) dia útil subsequente à data de término do Ciclo Avaliatório vincendo.

Art. 11. Ao Diretor do Departamento de Planejamento e Gestão Estratégica da Secretaria Municipal de Segurança Urbana, na condição de coordenador da Comissão de Acompanhamento e Avaliação, caberá a prática dos atos de que trata o art. 10, da Lei nº 4.096, de 2022, e, ainda, a organização do processo de avaliação e acompanhamento dos Acordos de Resultados, inclusive a designação do calendário mensal de reuniões.

Seção IV
Da Revisão do Acordo de Resultados

Art. 12. Entende-se por Revisão do Acordo de Resultados a alteração, de quaisquer cláusulas do instrumento de pactuação, que impliquem na definição de metas para cada ciclo avaliatório, sem que haja a prorrogação da vigência do Acordo de Trabalho.

Parágrafo único. Os atos relativos à revisão do Acordo de Resultados serão analisados por instância decisória específica, da Comissão de Acompanhamento e Avaliação, constituída por ato do Secretário Municipal de Segurança Urbana.

Art. 13. Verificada a necessidade de revisão do Acordo de Resultados, a Secretaria Municipal de Segurança Urbana manifestar-se-á sobre o pleno atendimento das exigências da Lei nº 4.096, de 2022, e deste Decreto, e a compatibilidade das Metas e dos Indicadores de Desempenho pactuados, às finalidades do acordado, em prazo razoável.

CAPÍTULO II
DO SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS - SisGD
Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 14. Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes conceitos:

I – assiduidade: frequência com que o servidor compareceu ao trabalho;

II – avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação profissional do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, tendo em vista, seus resultados, e da Unidade Administrativa da Instituição a que pertença, tendo como referência, as metas globais e intermediárias, as Avaliações de Desempenho por Competências e de Desempenho Organizacionais, nas suas perspectivas, e os Critérios Administrativos, nas dimensões contempladas;

III – avaliação de desempenho organizacional: acompanhamento sistemático e contínuo das Unidades Administrativas da Instituição que visa aferir o desempenho da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, no alcance dos resultados organizacionais, adotada a metodologia "De Indicadores Equilibrados", definidos para cada período avaliatório;

IV – avaliação de desempenho por competências: acompanhamento sistemático e contínuo do desempenho do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, aferindo suas competências, no exercício das atribuições de seu cargo ou função, com foco na contribuição do colaborador para o alcance dos resultados organizacionais;

V – competências: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, para a realização das atribuições de seu cargo ou função, verificando sua evolução e sua capacidade de entregar os resultados esperados;

VI – conhecimento: compreende "o saber", normas, regras, padrões, conceitos, teorias, recursos, informações sobre o ambiente em que se insere a organização, dificuldades e riscos;

VII – habilidade: é o "saber fazer", domínio do uso de instrumentos, rotinas e procedimentos específicos ao cotidiano do trabalho, destreza no uso de ferramentas, instrumentos e equipamentos, capacidade de comunicação e de negociação;

VIII - atitude: compreende o "querer fazer"/"saber ser", posturas e comportamentos decorrentes de ideias, crenças, valores que estabelecem os usos e costumes em um determinado ambiente de trabalho definindo formas de convivência profissional;

IX – chefia mediata ou imediata: servidor responsável pelo acompanhamento e avaliação de desempenho dos colaboradores a ele subordinados, em uma Unidade Administrativa ou Equipe de Trabalho da Instituição, na qualidade, respectivamente, de gestor ou supervisor;

X - critérios administrativos: compreende a mensuração do desempenho do servidor da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, no cotidiano do exercício de suas funções, contemplando 2 (dois) grupos de critérios: desenvolvimento profissional e ocorrências funcionais;

XI – desenvolvimento profissional: elevação do nível de escolaridade do servidor e participação, devidamente comprovada, com identificação de carga horária, em cursos de interesse da Instituição, e relacionado à atividade exercida pelo servidor, pontuados nos termos deste Decreto;

XII – feedback: informação pertinente ao desempenho do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP avaliado, indicando os seus pontos fortes e ressaltando os aspectos que devam ser melhorados;

XIII – indicador de desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator;

XIV – metas organizacionais globais: metas institucionais – Acordo de Metas, objetivamente mensuráveis e elaboradas em consonância com o Plano de Governo Municipal no âmbito da Segurança Urbana contemplando o planejamento estratégico da Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU SP, projetos ou ações táticas e operacionais próprias à Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, como um todo, além de outras específicas fixadas pela Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU;

XV – metas organizacionais intermediárias: metas a serem alcançadas pelas Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, pelos Departamentos Operacionais, pelos Acordo de Trabalho, pactuados entre os gestores e o Comando da GCM SP, os quais deverão estar em consonância com as metas organizacionais globais;

XVI – ocorrências funcionais: contemplam aspectos objetivos relacionados ao exercício da função do servidor no seu cotidiano e comprometimento com a Instituição. Para cada critério avaliado: Assiduidade, Penalidade Administrativa e Elogio, é definida uma pontuação específica, na forma descrita no art. 30 deste Decreto;

XVII – penalidade administrativa: sanção disciplinar aplicada ao servidor da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, no período de avaliação de desempenho;

XVIII – período de avaliação: ciclo de 6 (seis) meses, considerado para a realização da avaliação de desempenho por competências; e

XIX - pontualidade: frequência com que o servidor da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, demonstrou cumprir o horário de trabalho.

Art. 15. O Sistema de Gestão de Desempenho – SisGD, compreende a avaliação de desempenho do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, considerados os aspectos, a competência, a avaliação de desempenho organizacional e critérios administrativos, sendo utilizado como instrumento de gestão objetivando a identificação das competências do colaborador que interferem no desempenho Institucional, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados pela Organização, e como subsídio à política de gestão de recursos humanos da Instituição principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal, aprimorando, ainda, a gestão das Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba – GCM SP, contribuindo para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública Municipal, e favorecendo o alinhamento das metas individuais com os objetivos organizacionais.

§ 1º O Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, contempla 3 (três) esferas, na forma a seguir discriminada:

I - Avaliação de Desempenho por Competências, correspondendo ao percentual de 30% (trinta por cento);

II - Avaliação de Desempenho Organizacional - "Modelo De Indicadores Equilibrados", correspondendo ao percentual de 40% (quarenta por cento); e

III - Critérios Administrativos, correspondendo ao percentual de 30% (trinta por cento).

§ 2º O Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, visa aferir o desempenho do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal - GCM SP, no exercício das atribuições do cargo ou função, integrantes dos grupos ocupacionais de atividades de Apoio Administrativo e Operacional, com foco no desenvolvimento profissional individual do colaborador para o alcance dos objetivos Institucionais, aplicada a seguinte fórmula de cálculo da avaliação individual:

I - Fórmula de cálculo = TPSISGD = 3 x ADC + 4 x ADO + 3 x CA/10, onde:

TPSisGD = Total de Pontos do Sistema de Gestão de Desempenho;

ADC = Avaliação de Desempenho por Competências;

ADO = Avaliação de Desempenho Organizacional (Modelo "De Indicadores Equilibrados");

CA = Critérios Administrativos.

§ 3º No Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, de que trata este Decreto, serão adotados os seguintes conceitos de Nível de Proficiência, considerado o percentual do Total de Pontos do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, obtido pelo servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, definida a seguinte escala:

I - excelente: escala igual ou superior a 90% (noventa por cento) da pontuação máxima, correspondendo a 12 (doze) pontos;

II - bom: escala igual ou superior a 70% (setenta por cento) e inferior a 90% (noventa por cento), correspondendo a 9 (nove) pontos;

III- regular: escala igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento), correspondendo a 6 (seis) pontos; e

IV - insatisfatório: escala inferior a 50% (cinquenta por cento), correspondendo a 3 (três) pontos.

Art. 16. O Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, tem por objetivos:

I - verificar a coerência, a presença, o nível de proficiência e a evolução das competências do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, definidas pela Instituição, promovendo a sua adequação;

II - identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, visando à implementação de ações adequadas ao seu desenvolvimento;

III - dotar os gestores de uma ferramenta para o gerenciamento de seus recursos humanos, principalmente com relação ao desenvolvimento das Equipes de Trabalho;

IV - promover a comunicação e a interação entre os gestores da Instituição e demais servidores do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, permitindo o acompanhamento do desempenho do colaborador;

V - subsidiar, com informações relevantes, outros sistemas de recursos humanos da Administração Pública, a exemplo do Desenvolvimento, Capacitação e Gestão de Carreira;

VI - aumentar o comprometimento dos servidores do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP;

VII - implantar a cultura de ***feedback*** contínuo; e

VIII - assegurar que o desempenho individual seja avaliado de forma consistente.

Art. 17. A avaliação relativa ao Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, terá periodicidade semestral e os períodos de avaliação compreenderão de 1º de janeiro a 30 de junho, e de 1º de julho a 31 de dezembro.

Art. 18. Para fins de avaliação pelo Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, o servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, deverá possuir no período avaliatório, no mínimo, 120 (cento e vinte) dias de efetivo exercício.

§ 1º O servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, que não somar o período mínimo de que trata o "caput", ao término do período avaliatório, não será avaliado e deverá aguardar o início do próximo período avaliatório, devendo, nesta hipótese, ser registrado no processo individual de avaliação do servidor o motivo do impedimento.

§ 2º Para os fins do disposto neste artigo, são considerados de efetivo exercício, os afastamentos constantes do art. 51, da Lei Complementar nº 34, de 25 de maio de 2011, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santana de Parnaíba.

§ 3º Para fins de apuração de efetivo exercício do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, será considerado o somatório do exercício em seu cargo de provimento efetivo, e em cargos de provimento em comissão ou substituição.

Art. 19. A avaliação contemplada pelo Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, será realizada na Unidade Administrativa em que este estiver em exercício.

Art. 20. A avaliação pelo Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, obedecerá aos princípios da legalidade, da impessoalidade, publicidade, eficiência, contraditório e a ampla defesa, tendo, ainda, por finalidade:

I - integrar os servidores e gestores no planejamento e definição dos objetivos, metas, ações e responsabilidades das Unidades Administrativas da Instituição, e das Equipes de Trabalho, possibilitando a reavaliação periódica e contínua do processo, por meio da metodologia do "Planejar, Desenvolver, Checar e Agir";

II - o levantamento de indicadores que subsidiem o planejamento estratégico do órgão, visando ao desenvolvimento da Instituição e ao atingimento dos resultados;

III - o intercâmbio contínuo com as Unidades Administrativas e com as Equipes de

Trabalho;

IV - subsidiar o Programa de Capacitação e de Desenvolvimento de recursos humanos da Instituição, identificando as lacunas de qualificação dos servidores do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP;

V - aferir o mérito, fator determinante do processo de ascensão funcional, referenciando as modalidades de progressão e de promoção na carreira;

VI - institucionalizar a cultura de "comentários" contínuo, por meio da interlocução construtiva, de confiança, motivação e cooperação entre todos os servidores do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, por meio da valorização do trabalho em equipe; e

VII - identificar não conformidades que interfiram nos processos das Unidades Administrativas da Instituição, Departamentos Operacionais, e no desempenho individual dos servidores, subsidiando a implementação de ações corretivas.

Seção II
Do Resultado do Sistema de Gestão de Desempenho – SisGD

Art. 21. O nível de proficiência Insatisfatório, obtido no Sistema de Gestão de Desempenho por Competências - SisGD, de que trata o inciso IV do § 3º do art. 15, deste Decreto, de servidor avaliado em cargo de provimento em comissão, implicará:

I - na exoneração do respectivo cargo comissionado ou função de confiança;

II - na reassunção do exercício de seu cargo de provimento efetivo; e

III - na impossibilidade de nomeação do servidor avaliado para exercer qualquer cargo de provimento em comissão nos órgãos e entidades da Administração Pública direta enquanto não obtiver um mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) da pontuação total do Sistema de Gestão de Desempenho por Competências - SisGD, em seu cargo de provimento efetivo.

Art. 22. Quando concluir pelo nível de proficiência Regular, do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Paranaíba - GCM SP, o Termo de Avaliação, incluirá o relato das deficiências identificadas, submetendo-se o avaliado, a processo de análise de adequação funcional com o objetivo de instruir a elaboração de Plano de Capacitação Profissional do colaborador, propiciando a melhoria de seu desempenho.

Seção III
Da Avaliação de Desempenho por Competências
Subseção I
Das Disposições Gerais

Art. 23. A esfera de competências corresponde ao acompanhamento e avaliação de cada servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, verificando sua evolução na carreira e sua capacidade de entregar os resultados esperados, em favor do interesse público, por meio do aumento de seu nível de proficiência em uma competência já adquirida, ou pela conquista de uma nova competência, abrangendo duas categorias:

I - competências essenciais: competências comuns a todos os servidores, propiciando o alinhamento dos colaboradores da Instituição em torno da consecução dos objetivos estratégicos da Organização, tendo por finalidade conduzir o profissional a desenvolver ações condizentes com a cultura Institucional e, à obtenção dos resultados pactuados; e

II - competências gerenciais: objetivam direcionar os gestores, chefes e diretores, à consecução dos objetivos estratégicos da Instituição, por meio do implemento de planos táticos e de ações técnico-operacionais, utilizando os recursos humanos e logísticos disponíveis.

§ 1º Todos os servidores do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, serão avaliados com base nas competências essenciais, enquanto que, as competências gerenciais, se prestam à avaliação dos servidores ocupantes de cargo de gestão, chefia ou direção.

§ 2º O servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, terá seu desempenho avaliado de acordo com o nível do cargo ou função que esteja em exercício no período avaliatório, nos seguintes termos:

I - em caso de alteração de cargo ou função durante o período avaliatório, o servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, será avaliado no cargo ou função em que se encontre nos últimos 90 (noventa) dias do período de avaliação; e
II - se não contar com o tempo consignado no inciso anterior, o servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP será avaliado no cargo ou função em que esteve em exercício por mais tempo durante o período avaliatório.

§ 3º Os fatores de Desempenho - Competências Essenciais e Gerenciais, e seus respectivos pesos, considerados para efeitos de avaliação, deverão constar nos devidos Formulários.

Subseção II
Das Fases da Avaliação de Desempenho por Competências

Art. 24. Na Avaliação de Desempenho por Competências, os fatores serão avaliados com base em critérios pré-definidos, correspondendo a uma série de contribuições efetivas indicadas pela Secretaria Municipal de Segurança Urbana, refletindo as ações esperadas relacionadas a cada competência, por nível funcional, do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, compreendendo as seguintes etapas:

I - indicação, pela Secretaria Municipal de Segurança Urbana, por meio de formulário próprio, dos fatores/competências avaliáveis;

II - definição da ponderação a ser atribuída para cada fator/competência a ser avaliado;

III - acompanhamento periódico, pela chefia imediata, das atividades do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, realizado durante o período avaliatório;

IV - realização, conforme discricionariedade do avaliador, de entrevista precedendo ao preenchimento do Termo de Avaliação;

V- preenchimento do Termo de Avaliação; e

VI - informação ao servidor avaliado, acerca dos aspectos relativos ao seu desempenho profissional, notificando-o, por escrito, do resultado de sua Avaliação, em até 10 (dez) dias, contados do término do prazo de preenchimento do Termo de Avaliação, em cada semestre, que dar-se-á no último mês do respectivo período avaliatório.

§ 1º O prazo para conclusão do preenchimento do Termo de Avaliação dos servidores do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, poderá ser prorrogado em até 30 (trinta) dias, mediante proposta motivada do Comandante da Organização e aprovação da Secretaria Municipal de Segurança Urbana.

§ 2º Nas Avaliações de Desempenho por Competências são observados requisitos que considerem:

I - a capacidade do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, desenvolver atividades e tarefas em Equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados e metas por Unidade Administrativa;

II - a capacidade do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, desenvolver suas atividades, proativamente, no âmbito de sua atuação, buscando garantir efetividade, eficiência e eficácia na execução dos trabalhos; e

III - a capacidade de executar as demandas do trabalho com economicidade e excelência.

Art. 25. A Avaliação de Desempenho por Competências do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, será obtida aplicado o "modelo de múltiplas fontes", adotando-se o método de escalas gráficas de classificação de Metas e Resultados, a partir dos conceitos atribuídos às contribuições efetivas, relativas à cada fator de competência, considerados os seguintes parâmetros:

I - cargos de gestão, direção ou chefia:

a) avaliação das chefias imediata e mediata (hierárquica) - 50% (cinquenta por cento) do somatório da média aferida;
b) avaliado (autoavaliação) - 15% (quinze por cento) do somatório da pontuação aferida;
c) gestores (2 pares) - 15% (quinze por cento) do somatório da média aferida; e
d) subordinados (Equipe de Trabalho) - 20% (vinte por cento) do somatório da média aferida;

II - demais servidores:
a) chefia imediata e mediata (hierárquica) - 60% (sessenta por cento) do somatório da média aferida;
b) avaliado (autoavaliação) - 15% (quinze por cento) do somatório da pontuação aferida; e
c) equipe de trabalho (2 pares) - 25% (vinte e cinco por cento) do somatório da média aferida.

§ 1º Os servidores terão suas competências avaliadas por até 5 (cinco) agentes:

I - chefe mediato, gestor da Unidade Administrativa;

II - chefe imediato, supervisor da Equipe de Trabalho;

III- avaliado (autoavaliação);

IV - 2 (dois) pares, escolhidos entre os Gestores ou Equipe de Trabalho, em cada caso, (um indicado pelo chefe imediato e outro pelo avaliado); e

V - por todos os subordinados, caso os tenha, considerada a média das avaliações.

§ 2º O desempenho por competências do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, de que trata o **caput** do art. 23, deste Decreto, será avaliado em uma escala de pontos, para cada fator/competência estabelecido, devendo o resultado ser calculado pela somatória dos pontos obtidos, divididos pela quantidade de critérios, multiplicado pelo peso das competências e dividido pelo total de pontos da escala adotada.

§ 3° Na vacância dos cargos e nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares das chefias mediata e/ou imediatas, a avaliação será feita pelos seus substitutos, e na ausência também destes, por servidor designado pelo dirigente máximo da Instituição, ou seja, o Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP para aquele desiderato.

Seção IV
Da Avaliação de Desempenho Organizacional

Art. 26. A dimensão Avaliação de Desempenho Organizacional, subsidiada na sistemática "De Indicadores Equilibrados", estruturada em 4 (quatro) perspectivas; resultados, clientes, processos internos e aprendizado e inovação, será definida por meio da metodologia de Análise por Envoltória de Dados - DEA, estabelecendo um indicador de avaliação de eficiência da relação insumos/produtos das Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP.

§ 1º Resultados: Considerados, individualmente, os indicadores finalísticos de letalidade violenta e de crimes contra o patrimônio, ordenados em sequência decrescente de prioridade, em um total de 3 (três) indicadores criminais, mensurados nas dimensões sazonalidade, tendência e meta sobre resultado, determinando o alcance dos objetivos, a partir dos Resultados - Acordo de Metas e Acordo de Trabalho, segmentados em 2 (dois) níveis:

I - global: afere-se os resultados da Instituição por meio dos indicadores dos grupos Letalidade Violenta e Crimes contra o Patrimônio; e

II - intermediários: são observados os resultados definidos para cada Unidade Administrativa da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, nos mesmos grupos, Letalidade Violenta e Crimes contra o Patrimônio.

§ 2º Para a definição dos coeficientes das Metas Globais - Acordo de Metas, e por Unidade Administrativa, Departamentos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, Acordo de Trabalho, serão aplicadas análises quantitativas a partir da utilização de indicadores ponderados pela Análise Hierárquica de Processos - AHP, com a observância, ainda, da seguinte disposição:

I - em se tratando de indicadores com polaridade negativa, quanto menor o resultado melhor o desempenho, se o Valor Apurado (VA) no período de referência do exercício anterior (T-1) for superior ao Valor da Meta (VM) no período de referência do ano anterior (T-1), o Valor da Meta (VM) do período do exercício corrente (T), será igual ao Valor da Meta (VM) do exercício anterior (T-1), conforme a fórmula a seguir:

a) VA em T-1 > VM em T = VM em T-1.

II - aplicação da Matriz de Metas - Gestão de Desempenho, atribuindo-se conceito às perspectivas de desempenho, Resultados, Clientes, Processos internos e Aprendizado e inovação, considerados individualmente, os indicadores finalísticos de letalidade violenta e de crimes contra o patrimônio, ordenados em sequência decrescente de prioridade, em um total de 3 (três) indicadores, determinando se, de modo ponderado, o percentual atingido, observada a seguinte fórmula: (Resultado / Meta) X 100, e aplicando-se a seguinte pontuação:

Percentual Atingido	Conceito
0 a 40%	1
41 a 75%	2
76 a 95%	3
96 a 105 %	4
acima de 105%	5

III - clientes: comportamento organizacional ajuizado pela perspectiva dos clientes, aferido pela medida de satisfação, determinada pelo instrumento de mensuração da Qualidade, "Escala Servqual", baseado no Modelo Conceitual da Qualidade do Serviço, ou "Teoria das Lacunas", contemplando os atributos dos serviços; Tangibilidade, Confiabilidade, Responsividade ou Confiabilidade, Segurança e Empatia, estruturados em 22 (vinte e dois) indicadores, correspondendo à nota média das auditorias aplicadas, por amostra, aos atendimentos prestados pelas Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP;

IV - processos internos: avaliados a partir de indicadores, mensurando os processos de qualidade dos serviços e os índices de produtividade, determinando sua eficiência na relação "resultados" e "entradas", avaliados os aspectos de gestão de Recursos Humanos, Logística e Estratégias, utilizando a metodologia de "Análise por Envoltória de Dados - DEA", considerados as "áreas de incidências" das Unidades Administrativas, nos períodos críticos de incidência ou relevância criminal; agregados os resultados mensurados na Avaliação de Desempenho por Competências dos gestores máximos das Unidades Administrativas da Instituição, Diretores de Departamentos, na qualidade de acordados, e do servidor, detentor funcional da investidura de supervisor, em cada Equipe de Trabalho, Comandos Setoriais; e

V - aprendizado e inovação: avaliam-se fatores que geram crescimento e melhoria do servidor, utilizando medidas que aferem suas competências - notas obtidas nas avaliações do Estágio de Qualificação Profissional - EQP e Teste de Aptidão de Tiro - TAT.

Art. 27. Na dimensão Avaliação de Desempenho Organizacional, a atribuição de conceitos, em cada perspectiva de desempenho, far-se-á pelo próprio Sistema de Gestão de Desempenho por Competências - SisGD, mediante instrumento adequado, balanceados, aditivamente, os pesos, hierarquizando a relevância das 4 (quatro) perspectivas de desempenho, em uma escala de 1 (um) a 4 (quatro) pontos, em cada ciclo avaliatório mensal, por meio de modelagem integrada do "De Indicadores Equilibrados" e a "Análise Hierárquica de Processos", determinando a importância relativa das diversas perspectivas.

Art. 28. O ciclo da Avaliação de Desempenho Organizacional compreenderá, as seguintes etapas:

I - publicidade das Metas Organizacionais, desdobradas nos Acordos de Metas e Acordo de Trabalho;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho Institucional, de cada Unidade Administrativa da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, sob orientação e supervisão do gestor do órgão, em todas as etapas do ciclo de avaliação;

III - avaliação parcial dos resultados obtidos, por meio de Reunião de Análise Crítica - RAC, de periodicidade semanal, ou sazonais, determinadas pelo Secretário Municipal de Segurança Urbana ou pelo Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, subsidiando o implemento de ações corretivas, diagnosticadas eventuais não conformidades no processo;

IV - apuração final dos resultados em todas as perspectivas da Avaliação de Desempenho Organizacional - Metodologia "De Indicadores Equilibrados";

V - publicidade do resultado final da Avaliação de Desempenho Organizacional; e

VI - reunião de avaliação dos resultados aferidos, com os colaboradores das Unidades Administrativas da Instituição, após consolidadas as pontuações.

Seção V
Da Avaliação por Critérios Administrativos
Subseção I
Das Disposições Gerais

Art. 29. A avaliação por Critérios Administrativos constitui-se no método gerencial de aferição do desempenho do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, pertinente aos aspectos relacionados aos fatores que reflitam os encargos ordinários de suas atribuições, e comprometimento para com os regramentos próprios à Instituição, consoante os parâmetros; desenvolvimento profissional, e ocorrências funcionais, ponderados, respectivamente, 80% (oitenta por cento), e 20% (vinte por cento), para cada um dos fatores, limitando-se no máximo em 100 (cem) pontos.

Art. 30. Na avaliação de desempenho por Critérios Administrativos - Ocorrências Funcionais, serão avaliados os indicadores abaixo, no período avaliatório - Pontuação Máxima: 100 (cem) pontos:

I - Elogio

Descrição	Pontuação Positiva	Máximo de Pontos
Elogio	10 pontos por elogio	30 pontos

II - Penalidades:

Descrição	Pontuação Negativa
Pena de repreensão	5 pontos por repreensão
Pena de suspensão ou multa de até 30 dias	10 pontos por suspensão ou multa

III - Assiduidade:

Descrição	Pontuação Positiva	Pontuação Negativa
Nenhuma falta no interstício	10 pontos	
faltas não justificadas		10 pontos por falta

IV - Pontualidade:

Descrição	Pontuação Positiva	Pontuação Negativa
Nenhum atraso no interstício	10 pontos	
atrasos contados em minutos que totalizam o tempo correspondente a mais de uma falta no interstício		10 pontos por atraso

Parágrafo único. O elogio deverá ser emitido pelo gestor máximo do Órgão, Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, ou autoridade superior da Administração Direta do Poder Executivo Municipal, devendo fazer referência às atividades do servidor, e ser publicado em Boletim de Serviço ou Boletim Interno.

Art. 31. Na avaliação do Desenvolvimento Funcional o servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, será avaliado de acordo com seu nível atual de escolaridade, bem como a participação em cursos e eventos de aperfeiçoamento, que guardem consonância com as atividades da Instituição, seguindo os critérios abaixo - Pontuação Máxima: 100 (cem) pontos:

Pontuação	Conceito
até 15 (quinze) pontos	1
acima de 15 (quinze) e até 30 (trinta) pontos	2
acima de 30 (trinta) e até 45 (quarenta e cinco) pontos	3
acima de 45 (quarenta e cinco) e até 60 (sessenta) pontos	4
acima de 60 (sessenta) e até 75 (setenta e cinco) pontos	5
acima de 75 (setenta e cinco) pontos	6

Títulos	Pontos
Ensino Médio	1
Tecnólogo Ens. Médio	2
Superior Tecnólogo	3
Bacharelado/Licenciatura	6
Pós-graduado	7
Mestrado	8
Doutorado	10
Pós-doutorado	12

Capacitação Presencial	
Duração/Horas	Pontos por capacitação
<= 20	3
>20 <40	5
>= 40	8

Capacitação EAD	
Quantidade	Pontos por capacitação
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20

Parágrafo único. Os cursos de capacitação deverão se dar em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo do servidor avaliado, e comprovados mediante a apresentação de certificado, alcançando 2 (dois) anos de exercícios anteriores, desde que não utilizados em processos de Avaliação de Desempenho.

Art. 32. A Unidade de Recursos Humanos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, será responsável pela coleta, apuração e consolidação dos dados referentes à Avaliação por Critérios Administrativos, dando publicidade de seu resultado, disponibilizando-os à Secretaria Municipal de Segurança Urbana até o advento de nova avaliação.

Subseção II
Do Comitê Gestor do Sistema de Desempenho – SisGD

Art. 33. Fica instituído o Comitê Gestor do Sistema de Desempenho - SisGD, no âmbito da Secretaria Municipal de Segurança Urbana, com a finalidade de:

I - propor os procedimentos gerais referentes à operacionalização do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD;

II - revisar e alterar, sempre que julgar necessário, os instrumentos de Avaliação de Desempenho, em período não inferior a 6 (seis) meses;

III- realizar, continuamente, estudos visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à Sistemática de Avaliação de Desempenho - SisGD;

IV - divulgar amplamente o resultado final da avaliação com publicação pela Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, em Boletim de Serviço ou Boletim interno; e

V - examinar os casos omissos.

Art. 34. O Comitê Gestor do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, terá sua composição pelos seguintes representantes indicados pela Secretaria Municipal de Segurança Urbana:

I - Presidente: Diretor do Departamento de Planejamento e Gestão Estratégica;

II - Membro: Coordenador Operacional da Guarda Civil Municipal de Santana de

Parnaíba; e

III - Membro: Diretor da Unidade de Recursos Humanos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP.

Art. 35. O acompanhamento da avaliação do Acordo de Resultados, de que trata o art. 8º do presente Decreto, tanto da avaliação de impacto, quanto da avaliação de processos e dos indicadores, decorrentes da utilização da metodologia «Multicritério de Apoio à Decisão - Construtivista - MCDA-C», será realizada por meio dos **softwares** de **Business Intelligence**, da matriz de julgamento semântico **"Macbeth - Scores"**, e dos testes de níveis de impacto das estratégias realizadas no **software "Hi - View"**, ou outros softwares equiparados.

Art. 36. O Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho orientará e coordenará a política do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, no âmbito da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, e expedirá normas complementares à execução deste Decreto, quando se fizerem necessárias.

Art. 37. Os casos omissos serão definidos pelo Comitê Gestor do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD.

CAPÍTULO III
DO SERVIDOR DO QUADRO DE CARGOS DA GCM SP
Seção I
Dos Direitos do Servidor

Art. 38. É assegurado ao servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos resultados da Avaliação de Desempenho;

II - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a Avaliação de seu Desempenho;

III - ser notificado de todos os atos relativos à sua Avaliação de Desempenho;

IV - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação de Desempenho; e

V - recorrer, em via administrativa, dos resultados da Avaliação de Desempenho.

Seção II
Dos Deveres do Servidor

Art. 39. São deveres do servidor:

I - inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho;

II - manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a Avaliação de seu Desempenho; e

III - responsabilizar-se pelo cumprimento dos prazos e etapas de seu processo de Avaliação de Desempenho.

Seção III
Dos Recursos Administrativos
Subseção I
Do Pedido de Reconsideração de Ato e do Recurso Hierárquico

Art. 40. Ao servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP que não concordar com a Avaliação de Desempenho, será assegurado o direito ao contraditório e a ampla defesa, devendo registrar sua discordância no devido "Formulário de Reconsideração de Avaliação de Desempenho", facultado ao requerente a juntada de provas que julgar convenientes.

§ 1º O pedido de Reconsideração de Ato deverá ser encaminhado ao dirigente máximo da Unidade Administrativa do recorrente, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da notificação do resultado da avaliação de desempenho ao interessado.

§ 2º O pedido de Reconsideração de Ato deverá ser apreciado pelo gestor máximo da Unidade Administrativa, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados a partir do recebimento do pedido, podendo, o pleito, ser deferido parcial ou totalmente, ou, ainda, indeferido.

§ 3º A decisão final pelo deferimento parcial ou indeferimento do pedido de Reconsideração de Ato, deve ser contrarrazoado pela autoridade recorrida, devendo ser motivado com fatos e fundamentos, dando-se ciência da decisão ao servidor, em até 2 (dois) dias.

Art. 41. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de Reconsideração de Ato, o servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, poderá encaminhar ao dirigente máximo do órgão, ou seja, o Comandante da GCM SP, recurso hierárquico, no prazo de 10 (dez) dias, com efeito suspensivo, contados da data de notificação do resultado do pedido de reconsideração de ato ao recorrente, e será, nessa matéria, a última instância administrativa.

§ 1º O recurso hierárquico de que trata o **caput** deverá, ser instruído com:

I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a decisão recorrida; e

II - argumentação clara e consistente.

§ 2º A Comissão de Recursos instruirá o Recurso Hierárquico, elaborando parecer para fundamentar a decisão do Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP.

§ 3º O Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, decidirá a respeito do Recurso Hierárquico, no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável por igual período, notificando da decisão o servidor recorrente, sobre o pedido, em até 5 (cinco) dias, contados do término do prazo estabelecido para o julgamento.

Art. 42. Os recursos de pedido de reconsideração de ato e de recurso hierárquico, não serão conhecidos quando:

I - interpostos fora do prazo;

II - não indicarem os fatos objeto da contestação; e

III - desprovidos de fundamentação.

Art. 43. Os pedidos de reconsideração de ato e de recurso hierárquico serão cabíveis uma única vez, em cada período avaliatório.

Subseção II
Da Comissão de Recursos

Art. 44. A autoridade máxima do órgão, Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, deverá instituir Comissão de Recursos para fins de análise de recurso hierárquico interposto por servidor da Instituição.

Parágrafo único. As Comissões de Recursos deverão ser instituídas até o mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação, publicado o ato de designação em Boletim de Serviço ou Boletim Interno.

Art. 45. As Comissões de Recursos serão compostas por 3 (três) servidores estáveis, que não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

I - a Chefia imediata ou seu substituto eventual, nas hipóteses de impedimento legal do titular da Unidade Administrativa do servidor da GCM SP recorrente;

II - o Diretor da Unidade de Recursos Humanos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP; e

III - um representante dos servidores, indicado pela Equipe de Trabalho, do recorrente.

§ 1º As Comissões de Recursos deverão, sempre que necessário, contar com um membro suplente.

§ 2º A autoridade máxima do órgão, Comandante da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, poderá, em circunstâncias excepcionais, plenamente justificadas, estabelecer regras diversas, adequadas à escolha dos servidores que integrarão a Comissão de Recursos, de que trata este artigo.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 46. Incumbe aos gestores máximos das Unidades Administrativas da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP, a que estejam vinculados os servidores avaliados, assegurar a realização do processo de Avaliação de Desempenho por Competências em seu órgão.

Art. 47. A Unidade de Recursos Humanos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP disponibilizará instrumentos de suporte organizacional, subsidiando a operacionalização do Sistema de Gestão de Desempenho – SisGD de que trata este Decreto, adotando as providências necessárias à sua adequação, promovendo o conhecimento prévio da metodologia e dos critérios utilizados, identificando os participantes (avaliadores e avaliados), coordenando a capacitação, e mantendo atualizadas as informações dos servidores nos prontuários funcionais, dando, uma vez finalizado o período avaliatório, ciência ao servidor avaliado do resultado final de sua avaliação, e encaminhando, mediante documento oficial, o resultado final das avaliações para a seção de Recursos Humanos da Unidade Administrativa de origem dos servidores.

Art. 48. As ações de execução necessárias à implementação da modalidade de avaliação de que trata este Decreto, serão de responsabilidade da Unidade de Recursos Humanos da Guarda Civil Municipal de Santana de Paranaíba - GCM SP.

Art. 49. A Unidade de Recursos Humanos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP deverá expedir Portaria, com o detalhamento dos procedimentos internos e prazos para aplicação do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, nos termos deste Decreto.

Parágrafo único. Na hipótese de recusa do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP avaliado, em assinar qualquer uma das notificações do processo do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, a chefia imediata deverá registrar o fato, com a assinatura de uma testemunha devidamente identificada, no Termo de Avaliação.

Art. 50. A Secretaria Municipal de Tecnologia da Informação, conjuntamente com as Secretarias Municipais de Segurança Urbana e de Administração, são as responsáveis pela adequação das soluções corporativas informatizadas, disciplinando as regras de Avaliação de Desempenho estabelecidas por este Decreto.

Art. 51. A Secretaria Municipal de Administração, conjuntamente com a Secretaria Municipal de Segurança Urbana, são as responsáveis por promover adequações periódicas no Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, no âmbito da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP.

Art. 52. As Unidades de Recursos Humanos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP poderão utilizar aplicativos informatizados para aplicação do Sistema de Gestão de Desempenho - SisGD, desde que obedecidos os prazos e regras definidas nesta Instrução Normativa.

§ 1º Os aplicativos informatizados deverão garantir a total integridade dos dados.

§ 2º Na hipótese de adoção de aplicativos informatizados, preservando-se o regime digital, não há a necessidade de impressão da avaliação para arquivamento físico, devendo, apenas o Relatório de Desempenho ser impresso e juntado ao prontuário do servidor do quadro de cargos da Guarda Civil Municipal de Santana de Parnaíba - GCM SP avaliado.

Art. 53. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Santana de Parnaíba, 22 de julho de 2022.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

Arquivado em pasta própria no local de costume na data supra.

Veronica Mutti Calderaro Teixeira Koishi
Secretária Municipal de Negócios Jurídicos