



LEI N.º 2421/2019

“CRIA GRATIFICAÇÃO POR DESEMPENHO DE ATIVIDADE PARA OS SERVIDORES EFETIVOS DO CARGO DE MOTORISTA, FISCAL E GUARDA MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”

O PREFEITO MUNICIPAL DE CORDEIRO, ESTADO DO RIO DE JANEIRO, FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º - Fica instituída a Gratificação por desempenho de atividade aos servidores efetivos do cargo de Motorista, Fiscal e Guarda Municipal aprovados em concurso público, que estejam no efetivo exercício das atribuições e objetivos de seus cargos, no percentual de até 100% (cem por cento), do vencimento base, desde que preenchidas as condições estabelecidas de acordo com o desempenho, em cada categoria.

Art. 2º - A gratificação de desempenho não poderá ser acumulada com quaisquer gratificação de função ou cargo em comissão.

Art. 3º - O motorista fará jus a gratificação por desempenho (GDM) até o limite mencionado no art. 1º, desde que cumprido os seguintes requisitos:

I - Check list diário do veículo: 30 %

II – iniciativa, mantendo comportamento pró ativo no âmbito da atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos: 10 %

III - Não ter recebido multa de trânsito no mês de referência: 30%

IV – Qualidade no trabalho, com grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados: 30%

V – Capacidade de trabalho em equipe, desenvolvendo atividades e tarefas, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns: 10%

Art. 4º - O check list será um documento fornecido pela autoridade responsável, e preenchido diariamente. Será um documento que poderá ser utilizado durante a semana, devendo ser entregue ao final de cada semana ao responsável pelos veículos.

§ Único – A avaliação dos itens II, IV e V do art. 4º para fins de concessão da gratificação, será feita pelo chefe imediato

Art. 5º - Em relação a multa de trânsito, a mesma não será computada para fins de gratificação, caso seja comprovado caso fortuito ou força maior que ocasionou a infração de trânsito, sendo devidamente comprovado pelo motorista.



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORDEIRO
“CORDEIRO – CIDADE EXPOSIÇÃO”

Art. 6º - O Fiscal Tributário servidor público ocupante de cargo efetivo, receberá gratificação por desempenho (GDF), desde que estejam no efetivo exercício das atribuições e objetivos de seus cargos, até o limite mencionado no art. 1º, desde que cumprido os seguintes critérios:

I - Atendimento de no mínimo 10 contribuintes mensais, informando sobre impostos, processos e outros assuntos, orientando quanto ao cumprimento da norma tributária no âmbito Municipal: 30%

II - Planejar, coordenar e realizar a fiscalização externa, examinando e preparando os elementos necessários à ação fiscalizadora, com apresentação de relatório detalhado da ação desenvolvida: 30%

III - Verificar a regularidade do licenciamento de atividades comerciais, industriais e de prestação de serviços, com apresentação de relatório detalhado da ação desenvolvida: 20%

IV - Realizar no mínimo, durante o mês de referência, 03 (três) plantões de fiscalização, devendo emitir relatório sobre os resultados das fiscalizações efetuadas. 30%

V - Supervisionar e conferir o cálculo de áreas, do valor venal dos imóveis, dos tributos imobiliários, dentre outros existentes, apresentando relatório detalhado da ação desenvolvida. 20%

Art. 7º - Os atendimentos referentes ao item I do artigo anterior, será demonstrado por documento disponível na Secretaria de Fazenda, a ser preenchido pelo Fiscal.

Art. 8º - O servidor que não atingir um mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos percentuais estabelecidos no artigo anterior, no mês de referência, não fará jus à percepção da gratificação.

Art. 9º - O Fiscal de Urbanismo servidor público ocupante de cargo efetivo, receberá gratificação por desempenho (GDF) desde que estejam no efetivo exercício das atribuições e objetivos de seus cargos, até o limite mencionado no art. 1º, desde que cumprido os seguintes critérios:

I – Fiscalizar, no mínimo 3 imóveis, recém construídos ou reformados, inspecionando o funcionamento das instalações sanitárias, a fim de informar processos de concessão de habite-se, devendo emitir relatórios sobre os resultados das fiscalizações efetuadas. 30%

II – Verificar, no mínimo 3 licenciamento de construção ou reconstrução, embargando as que não estiverem desprovidas de autorização ou em desacordo com o autorizado. 30%

III - Dar parecer, no mínimo em 3 termo de contrato, ordem de serviço, planilhas orçamentárias, cronograma físico-financeiro, composição de preços unitários, encargos ou BDI, em processos relativos as contratações públicas 20%

IV - Analisar e emitir parecer, no mínimo em 3 pedidos de demolição e habite-se: 20%

VI - Realizar pelo menos 03 (três) plantões fiscais, e emitir relatórios sobre os resultados das fiscalizações efetuadas: 20%

§ 1º - Em relação ao itens deste artigo, o servidor deverá apresentar cópia do documento ao Secretário de Obras, para análise e posterior lançamento do percentual da Gratificação.

Art. 10 - O servidor que não atingir um mínimo de 50% (cinquenta por cento) da percepção da totalidade da Gratificação no mês de referência, não fará jus à percepção da gratificação, relativamente àquele período.



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORDEIRO
“CORDEIRO – CIDADE EXPOSIÇÃO”

Art. 11 - A Gratificação por desempenho do Guarda Municipal (GDG), servidor público ocupante de cargo efetivo, desde que estejam no efetivo exercício das atribuições e objetivos de seus cargos, farão jus a gratificação por desempenho até o limite mencionado no art. 1º, desde que cumprido os seguintes requisitos:

- I – Estar no mínimo no conceito BOM;
- II – Não ter punição no mês vigente de pagamento;
- III – Não apresentar grau de atribuição menor do que 07 (sete) em qualquer dos critérios avaliados.

Art. 12 - A avaliação de desempenho será feita em formulário a ser preenchido pelo responsável imediato do servidor da Secretaria no qual estará lotado.

Art.13 - O resultado final da Avaliação de desempenho será representado pelos seguintes conceitos:

- I - Excelente – o servidor com pontuação de 91 (noventa e um) a 100 (cem) pontos;(91 a 100%).
- II - Muito bom – Servidor com pontuação de 81 (oitenta e um) a 90 (noventa) pontos; (81 a 90%).
- III - Bom – servidor com pontuação de 71 (setenta e um) a 80 (oitenta) pontos; (71% a 80%).
- IV - Regular servidor com pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos;
- V - Insatisfatório – servidor com pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos;

Art.13 - O Desempenho será apurado mensalmente e encaminhado ao Departamento pessoal da Prefeitura, para lançamento da Gratificação;

Art.14 - Do resultado da avaliação de desempenho caberá pedido de reconsideração ao responsável imediato, no prazo máximo de 05 (cinco) dias contados da ciência do resultado.

§ único – O pedido de reconsideração será feito por formulário a ser disponibilizado no Departamento Pessoal, facultado ao requerente apresentar os documentos que julgar necessários.

Art. 15 - Os casos omissos serão resolvidos pelo Secretário de Administração.

Art. 16 – Em todas as categorias mencionadas nesta lei, no mês que o servidor tiver de férias ou licença maternidade receberá 50% da gratificação, que deverá ser calculada sobre o salário base.

Art.17- Em TODAS as categorias, a gratificação não será devida quando:

- I - Em caso de falta não justificada, o servidor perderá 10% da gratificação.
- II - Em caso de suspensão maior por de 15 dias, perderá o direito de perceber 100% (cem por cento) da gratificação.
- III - Em caso de suspensão menos que 15 (quinze) dias, perderá 50% (cinquenta por cento) da Gratificação
- IV - Em caso de advertência ou suspensão inferior a 3 (três) dias, perderá 10% (dez por cento) da Gratificação por evento.
- V- Durante o período de afastamento por auxílio doença;



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE CORDEIRO
“CORDEIRO – CIDADE EXPOSIÇÃO”

VI - durante o período de afastamento para acompanhamento de tratamento de saúde em pessoa da família;

VII - durante o período de afastamento sem vencimento;

VIII - Durante afastamento para concorrer a mandato eletivo.

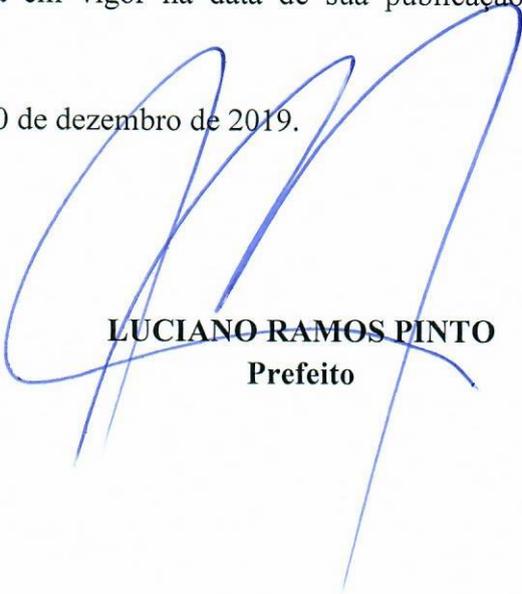
IX - Durante o período de exercício de mandato eletivo.

X - Durante o período de tratamento de interesses particulares;

XI - Durante o período em que estiver usufruindo de licença prêmio.

Art. 18- esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, 20 de dezembro de 2019.



LUCIANO RAMOS PINTO
Prefeito



ANEXO I

FORMULARIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
Identificação do servidor			
Nome		Lotação	
Cargo			
Matricula			Competência
INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO			
QUESTÕES	Critérios de Avaliação	Grau de atribuição	Grau atribuído
I	Qualidade do Trabalho - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados	de 0 a 10 pontos	
II	Produtividade no trabalho - quantidade de trabalho executado mensalmente, em comparação com os demais colegas de trabalho, que desempenhem atividade similar no órgão de lotação	de 0 a 10 pontos	
III	Iniciativa - comportamento pró ativo no âmbito da atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;	de 0 a 10 pontos	
IV	Assiduidade - comparecimento regular e permanência no local de trabalho	de 0 a 10 pontos	
V	Presteza - disposição de agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	de 0 a 10 pontos	
VI	Pontualidade - observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horaria definida para o cargo ocupado	de 0 a 10 pontos	
VII	Administração do tempo e tempestividade - capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos	de 0 a 10 pontos	
VIII	Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço - acuidade e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas	de 0 a 10 pontos	
IX	Aproveitamento de recursos e racionalização de processos - melhor utilização dos recursos disponíveis, visando a melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes	de 0 a 10 pontos	
X	Capacidade de trabalho em equipe - capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	de 0 a 10 pontos	
TOTAL			
CONCEITO			
Assinatura do responsável pela avaliação			
Comentário: críticas, sugestões e justificativas			