



*Lei alterada pelas leis municipais nº 3321/2014,
3390/2013 e 3067/2011.*

LEI Nº 2.812/2007

Dispõe a respeito do Regulamento da Guarda Civil Municipal da Estância Turística de Salto/SP e dá outras providências.

JOSÉ GERALDO GARCIA, Prefeito Municipal da Estância Turística de Salto/SP, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

TÍTULO I DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Art. 1. A Guarda Civil Municipal de Salto é uma corporação uniformizada e armada, criada por Lei e vinculada à Administração Municipal direta.

TÍTULO II DAS FINALIDADES E ATRIBUIÇÕES

Art. 2. É finalidade da Guarda Civil Municipal de Salto exercer vigilância diuturna dos bens, serviços e instalações municipais.

Art. 3. Nos limites das suas finalidades constitucionais e legais, a Guarda Civil Municipal de Salto socorrerá a população nos casos de necessidade, especialmente no período noturno e na defesa civil e cooperará com os órgãos de Polícia.

TÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO

Art. 4. A Guarda Civil Municipal de Salto constitui um Departamento vinculado à Secretaria Municipal de Governo.

Parágrafo único. A diretoria da Guarda Civil Municipal fica subordinada à Secretaria Municipal de Governo.

CAPÍTULO I Da Estrutura Administrativa

Art. 5. Serão superiores hierárquicos, ainda que não pertencentes a nenhuma classe de carreira:

- a) o Prefeito Municipal;
- b) o Secretário Municipal de Governo;
- c) o Diretor da Guarda Civil Municipal.

CAPÍTULO II Do Prefeito Municipal

Art. 6. O Prefeito Municipal é o dirigente máximo da Guarda Civil Municipal.

Art. 7. Compete ao dirigente máximo da Guarda Civil Municipal:

- a) autorizar a abertura de concurso público para seleção dos candidatos ao cargo de Guarda Civil Municipal;
- b) estabelecer os vencimentos e vantagens do cargo de Guarda Civil Municipal;
- c) deliberar sobre verbas a serem destinadas à Guarda Civil Municipal, por meio da Secretaria de Governo, para as despesas com a manutenção e serviços, exercendo, após, controle e fiscalização;
- d) decidir a respeito de aumento ou diminuição do efetivo da Corporação;
- e) nomear o Diretor da Guarda Civil Municipal;
- f) presidir a sessão solene de juramento à Bandeira;
- g) promover, demitir ou exonerar os guardas municipais;
- h) nos processos disciplinares, aplicar sanção de demissão;
- i) decidir em última instância administrativa a respeito das questões referentes à Guarda Civil Municipal.

CAPÍTULO III Do Secretário Municipal de Governo

Art. 8. Em relação à Guarda Civil Municipal, compete ao Secretário Municipal de Governo:

- a) comunicar ao dirigente máximo da Guarda Civil Municipal as ocorrências de maior relevância relacionadas ao trabalho dos guardas municipais;
- b) propor ao dirigente máximo da Guarda Civil Municipal medidas que visem a um melhor desempenho profissional dos integrantes da Corporação, sejam elas de aspecto material, sejam de aspecto pessoal;
- c) exercer ampla fiscalização dos atos do Diretor da Guarda e demais subordinados;
- d) decidir, quando na área de sua competência, bem como opinar quando em decisão do dirigente máximo da Guarda, nos documentos que tramitarem pela Secretaria de Governo;
- e) determinar ao Diretor da Guarda Civil Municipal a apuração de faltas disciplinares de que tomar conhecimento, bem como proceder a abertura de sindicância nos casos mais graves;
- f) representar o dirigente máximo da Guarda Civil Municipal nas reuniões de diretores quando isso for determinado por ele;
- g) sugerir ao Diretor da Guarda adoção de medidas que visem a um melhor aproveitamento operacional dos guardas municipais;
- h) emitir parecer para promoção de guardas municipais;
- i) indicar promoção de guardas municipais;
- j) nos processos disciplinares, aplicar as sanções, exceto demissão.

[Handwritten signature]

CAPÍTULO IV Do Diretor da Guarda Civil Municipal

Art. 9. O Diretor da Guarda será nomeado pelo dirigente máximo da Guarda Civil Municipal, nos termos do art. 7º, V, desta Lei.

Parágrafo único. O Diretor da Guarda será escolhido, preferencialmente, entre os servidores de carreira da Guarda Civil Municipal, ativos ou aposentados, exclusivamente do círculo de Inspetores ou, ainda, entre servidores inativos ou aposentados pertencentes ao quadro de oficiais das Forças Armadas, Polícia Militar, Delegados de Polícia, Promotores de Justiça e Juizes de Direito.

Art. 10. Compete ao Diretor da Guarda Civil Municipal:

- a) dirigir a Guarda Civil Municipal na área técnica-administrativa, operacional e disciplinar;
- b) planejar, coordenar e fiscalizar todo o serviço de vigilância sob a responsabilidade da Guarda Civil Municipal;
- c) cumprir e fazer cumprir as determinações superiores;
- d) propor a aplicação de penalidades;
- e) apurar e sancionar transgressões disciplinares;
- f) presidir as reuniões por ele convocadas;
- g) manter um relacionamento de cooperação mútua com todos os órgãos públicos de atendimento à população, especialmente os de segurança pública;
- h) receber toda documentação oriunda de seus subordinados e as encaminhadas à Guarda Civil Municipal, decidindo as de sua competência e opinando nas que dependam de decisões superiores;
- i) fiscalizar toda entrada e saída de material relativo à Guarda Civil Municipal;
- j) levar ao Secretário de Governo as ocorrências do serviço, bem como atendê-lo quando solicitado;
- k) propor medidas de interesse da Corporação;
- l) expedir média de conceito ao final do curso de formação dos guardas municipais;
- m) emitir parecer para promoção dos guardas municipais;
- n) indicar promoção de guardas municipais.

TÍTULO IV DA VIDA FUNCIONAL DOS MEMBROS DA GUARDA

CAPÍTULO I Do Ingresso

Art. 11. O dirigente máximo da Guarda autorizará abertura de concurso público para seleção de candidatos ao cargo de Guarda Civil Municipal, desde que existam vagas no quadro ou desde que haja aumento de efetivo, nos termos do art. 7º, I e IV, desta Lei.

Parágrafo único. O concurso público a que se refere o "caput" desse artigo será realizado pela Secretaria Municipal de Governo, mediante orientação e supervisão do órgão selecionador competente.



Art. 12. Só serão incorporados candidatos que satisfaçam às seguintes condições:

- I. ter nacionalidade brasileira;
- II. estar no gozo dos direitos públicos;
- III. não possuir antecedentes criminais, condição comprovada pelos órgãos expedidores responsáveis;
- IV. não possuir histórico que o desabone, condição verificada por meio de investigação reservada feita pela Guarda Civil Municipal;
- V. estar quite com o serviço militar, caso seja do sexo masculino;
- VI. ser aprovado:
 - a) nos testes intelectuais feitos com base no programa do ensino médio (2º grau);
 - b) nos exames de aptidão física, psicológica e de saúde;
 - c) no curso de formação técnico-profissional conforme art. 14 a 22.

Art. 13. O concurso público para seleção de membros da Guarda Civil Municipal será realizado em duas etapas:

- I. PRIMEIRA ETAPA - destina-se à admissão para matrícula no curso de formação para Guarda Civil Municipal, sendo realizada em duas fases:
 - a) exame de conhecimentos aferidos mediante prova objetiva com base no programa de segundo grau, de caráter eliminatório e classificatório;
 - b) prova de capacidade física de caráter eliminatório.
- II. SEGUNDA ETAPA - consiste na realização de curso de formação técnico-profissional, de caráter eliminatório e desenvolvido nos termos dos art. 14 a 19.

Parágrafo único. A aprovação no concurso público não garantirá contratação.

CAPÍTULO II Do Curso de Formação

Art. 14. O candidato a Guarda Civil Municipal será submetido a um curso de formação técnico-profissional com duração média de 90 (noventa) dias.

Parágrafo único. Durante o curso, o candidato a Guarda Civil Municipal não terá vínculo empregatício, sendo contratado como ESTAGIÁRIO NM e, portanto, fará jus a uma bolsa auxílio equivalente à remuneração da respectiva tabela, além de um Seguro contra Acidentes Pessoais.

Art. 15. Ao final do curso, o candidato a Guarda Civil Municipal será nomeado como Guarda Civil Municipal de 3ª (terceira) classe, desde que:

- a) obtenha média final suficiente para a aprovação;
- b) obtenha aprovação nos testes intelectuais e físicos;
- c) demonstre aptidão moral e profissional para o exercício do serviço;
- d) preste compromisso em ato de juramento à Bandeira.

Art. 16. A duração do curso de formação técnico-profissional poderá ser reduzida, em caráter excepcional, por absoluta e urgente necessidade do serviço.

Art. 17. Os candidatos a Guardas Cíveis Municipais receberão uma carga horária de aulas não inferior a 8 (oito) horas diárias e que deverão totalizar 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 18. São matérias obrigatórias do curso de formação:

- Direito Penal;

- Prática Policial;
- Instrução Policial;
- Tiro;
- Relações Públicas;
- Defesa Pessoal;
- Educação Física;
- Natação;
- Ordem Unida;
- Socorros de Urgência;
- Língua Portuguesa;
- Psicologia.

Art. 19. Os candidatos a Guardas Civis Municipais serão classificados conforme médias finais obtida, acrescidas ou diminuídas em seu total pela média de conceito dada pelo Diretor da Guarda, nos termos do art.10, XII, desta Lei.

CAPÍTULO III Do Juramento à Bandeira

Art. 20. A sessão solene de juramento à Bandeira será presidida pelo dirigente máximo da Guarda, nos termos do art.7º, VI, desta Lei.

Art. 21. O juramento à Bandeira consiste no compromisso que compreende observância das atribuições e das responsabilidades relativas ao serviço público, bem como a observância das regras de comportamento da Guarda Civil Municipal.

Art. 22. O conteúdo do juramento será: "PROMETO CUMPRIR RIGOSAMENTE AS ORDENS DAS AUTORIDADES A QUE ESTIVER SUBORDINADO, RESPEITAR OS SUPERIORES HIERÁRQUICOS, TRATAR COM AFEIÇÃO MEUS PARES, COM BONDADE OS SUBORDINADOS E COM URBANIDADE OS CIDADÃOS, DEDICAR-ME INTEIRAMENTE À GUARDA DA ESTÂNCIA TURÍSTICA DE SALTO, CUJA HONRA, INTEGRIDADE E INSTITUIÇÕES, DEFENDEREI ATÉ MESMO COM SACRIFÍCIO DA PRÓPRIA VIDA".

CAPÍTULO IV Do Uniforme

Art. 23. O uniforme dos guardas municipais terá cor azul e será confeccionado com material de primeira qualidade.

Art. 24. Os uniformes serão de 5 (cinco) tipos, conforme o trabalho a ser executado pelo Guarda Civil Municipal, nos seguintes termos:

A – UNIFORME TIPO 1:

1. será usado para representação e passeio;
2. será composto por:
 - a) quepe com emblema da Guarda;
 - b) camisa de manga comprida com botões brancos e com divisas no braço esquerdo;
 - c) gravata;
 - d) túnica com emblema da guarda;

- e) cinto;
- f) calça azul;
- g) meias pretas;
- h) sapatos pretos;
- i) cordão com apito.

B – UNIFORME TIPO 2:

- 1. será usado em solenidades e serviços internos, quando a ocasião exigir;
- 2. será composto pelas peças do UNIFORME TIPO 1, excetuada a túnica e acrescidos o cinturão e demais armamentos.

C – UNIFORME TIPO 3:

- 1. será usado no trabalho diurno e noturno;
- 2. será composto por:
 - a) bico de pato azul com emblema;
 - b) camisa de manga curta com botões, dois bolsos, platinas nos ombros, divisas no braço esquerdo, emblema na camisa;
 - c) calça azul;
 - d) meias pretas;
 - e) sapatos pretos;
 - f) cordão de apito;
 - g) cinturão completo (coldre, porta-algemas, algemas, revólver, baleiro, porta-brasão e bastão branco).

D – UNIFORME TIPO 4:

- 1. será usado na prática de educação física;
- 2. será composto por:
 - a) calção azul;
 - b) camiseta azul;
 - c) meias azuis;
 - d) tênis preto.

E – UNIFORME TIPO 5:

- 1. será usado para representações esportivas;
- 2. será composto por:
 - a) agasalho azul de manga comprida com emblema da Guarda Civil Municipal bordado no peito e nas costas;
 - b) camiseta branca lisa;
 - c) tênis preto;
 - d) meias azuis;
 - e) calção azul.

Art. 25. Com o UNIFORME TIPO 1 não será feito uso de cinturão e demais armamentos, mas o Guarda Civil Municipal poderá portar o revólver no interior da túnica, desde que não apresente volume.

Art. 26. Em qualquer dos tipos de uniforme poderão ser acrescidas japona e/ou capa de chuva, exceto naqueles em que prejudique a estética.

Art. 27. Nos termos do art. 10, XI, desta Lei, o Diretor da Guarda poderá sugerir ao Secretário de Governo a criação de novos modelos de uniformes, bem como alterações



nos já existentes, respeitando sempre as normas baixadas pelas Forças Armadas que regulamentam o uso de uniforme por entidades civis.

CAPÍTULO V Das Promoções

Art. 28. A Guarda Civil Municipal terá carreira única que será a de Guarda Civil Municipal, subdividida em círculos:

1. Guardas Municipais;
 - a) Guarda Civil Municipal de Terceira Classe;
 - b) Guarda Civil Municipal de Segunda Classe;
 - c) Guarda Civil Municipal de Primeira Classe.
2. Graduados;
 - a) Guarda Civil Municipal de Classe Distinta.
- 3 – Inspetores;
 - a) Subinspetor de Divisão da Guarda Civil Municipal;
 - b) Inspetor de Divisão da Guarda Civil Municipal;
 - c) Inspetor Chefe de Divisão da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único. O Quadro de Carreira da Guarda Civil Municipal é composto de:

- a) Guarda Civil Municipal de Terceira Classe - 90 cargos - Referência "R4";
- b) Guarda Civil Municipal de Segunda Classe - 30 cargos - Referência "R5";
- c) Guarda Civil Municipal de Primeira Classe - 15 cargos - Referência "R6";
- d) Guarda Civil Municipal de Classe Distinta - 5 cargos - Referência "R7";
- e) Sub Inspetor de Divisão da Guarda Civil Municipal - 5 cargos comissionados - Referência "R8";
- f) Inspetor de Divisão da Guarda Civil Municipal - 2 cargos comissionados - Referência "R9";
- g) Inspetor Chefe de Divisão da Guarda Civil Municipal - 1 cargo comissionado – Referência "R10".

Art. 29. As promoções na Guarda Civil Municipal serão feitas para classe imediatamente superior, sempre que se abrirem vagas na Corporação e sempre que os requisitos do art. 34 forem satisfeitos.

Parágrafo único. No caso de um Guarda Civil Municipal apresentar excepcionais qualidades ou ainda, por ato de bravura, com pareceres favoráveis do Diretor da Guarda Civil Municipal (art.10, XIII) e do Secretário de Governo (art.8º, VIII), o dirigente máximo da Guarda poderá promovê-lo para classe imediatamente superior (art.7º, VII), criando-se a vaga necessária.

Art. 30. Os critérios para promoção serão:

- I. antigüidade;
- II. merecimento.

Art. 31. As vagas oferecidas serão preenchidas em um terço por antigüidade e em dois terços por merecimento.

Parágrafo 1º. Se houver disputa por 2 (duas) vagas, uma delas será preenchida por antigüidade e a outra por merecimento.



Parágrafo 2º. Se houver disputa de apenas 1 (uma) vaga, prevalecerá o critério de merecimento.

Art. 32. A investidura no cargo de Guarda Civil Municipal de 3ª (terceira) Classe dar-se-á mediante concurso público completo, conforme artigos 13 a 19 desta Lei.

Art. 33. A promoção para o cargo de Inspetor Chefe de Divisão, Inspetor de Divisão, Subinspetor de Divisão e Classe Distinta será efetivada pelo Chefe do Executivo após indicação do Diretor da Guarda Civil Municipal (art. 10, XIV) e do Secretário de Governo (art. 8, IX), obedecido, exclusivamente, o critério de merecimento.

Art. 34. Será promovido o Guarda Civil Municipal que, cumulativamente:

- I. tiver um interstício mínimo de 4 (quatro) anos de efetivo exercício na classe;
- II. apresentar desempenho satisfatório conforme avaliação a que se submetem todos os servidores municipais;
- III. for indicado pelo Diretor da Guarda, nos termos do art. 10, XIV, em função de avaliação específica da Corporação;
- IV. obtiver a aprovação do Secretário de Governo e do dirigente máximo da Guarda, nos termos do art. 8, VIII e do art. 7, VIII, respectivamente.

Art. 35. A época de promoções será, anualmente, os meses de julho e dezembro.

Parágrafo único. O primeiro enquadramento ocorrerá 1 (um) ano após a vigência da presente Lei, preferencialmente respeitando o seu art. 34.

CAPÍTULO VI

Da Classificação do Comportamento

Art. 36. O Guarda Civil Municipal terá seu comportamento classificado de acordo com a conduta profissional e social assumida no decorrer de sua carreira, de tal modo que ele possa ser acompanhado e avaliado no aspecto disciplinar e na capacidade de melhoria de sua conduta.

Art. 37. O comportamento será apresentado na ordem decrescente de classificação, a saber:

- 1 – excepcional;
- 2 – ótimo;
- 3 – bom;
- 4 – regular;
- 5 – mau.

Art. 38. A classificação de comportamento do Guarda Civil Municipal será regulada pela postura profissional e social assumida nos diferentes períodos da carreira e alterada na ordem ascendente ou descendente cujos prazos e classificações deverão corresponder entre si.

Parágrafo 1º. A ascendência do comportamento ocorrerá para a classificação imediatamente superior, sempre que for verificada a ausência de qualquer tipo de punição no decorrer de 1 (um) ano, contados a partir da última alteração do comportamento.

Parágrafo 2º. A decadência do comportamento será regulada pela soma dos dias de suspensão ou multa equivalente que será fracionada em grupos de 4 (quatro) dias e,



sempre que a soma dos dias de suspensão ou multa equivalente formar um grupo, o Guarda Civil Municipal decairá uma classificação.

Parágrafo 3º. Para efeito de decadência, cada grupo de duas advertências equivalerá a um dia de suspensão, sendo que a fração de dias que exceder a um grupo prescreverá em 1 (um) ano.

CAPÍTULO VII Da Reintegração

Art. 39. Somente ocorrerá reintegração de Guarda Civil Municipal, se for por ordem judicial e o reintegrado ocupará o mesmo cargo em que se encontrava na ocasião do desligamento.

Parágrafo 1º. Sempre que ocorrer o fato descrito no "caput", se não houver vagas abertas, serão criadas automaticamente as vagas necessárias para que a reintegração seja efetivada.

Parágrafo 2º. O Guarda Civil Municipal reintegrado deverá, antes de assumir seu posto, se submeter a um curso de requalificação/readaptação desenvolvido sob orientação do Diretor da Guarda Civil Municipal.

TÍTULO V DAS REGRAS COMPORTAMENTAIS

CAPÍTULO I Dos Princípios Gerais de Disciplina

Art. 40. Disciplina é o cumprimento voluntário do dever de cada um.

Art. 41. São manifestações de disciplina:

- 1 – a pronta obediência às ordens superiores;
- 2 – a pronta obediência às Leis e regulamentos;
- 3 – a correção de atitude;
- 4 – a colaboração espontânea para a disciplina coletiva e para a eficácia da instituição.

CAPÍTULO II Dos Princípios Gerais de Hierarquia

Art. 42. Hierarquia é o vínculo que une os integrantes das diversas classes de carreira de Guarda Civil Municipal, subordinando os de uma aos de outra e estabelecendo uma escala pela qual, sob esse aspecto, uns são superiores aos outros que lhes são subordinados.

Art. 43. Nos termos do art. 5 desta Lei, serão superiores hierárquicos, ainda que não pertencentes a nenhuma classe de carreira:

- 1 – o Prefeito Municipal;
- 2 – o Secretário de Governo;

3 – o Diretor da Guarda Civil Municipal.

Art. 44. A hierarquia confere ao superior o poder de dar ordens, de fiscalizar e de rever decisões em relação ao subordinado, a quem se impõe o dever de obediência.

Art. 45. A precedência hierárquica é regulada pela classe, salvo nos casos da precedência funcional do Prefeito Municipal, do Secretário de Governo e do Diretor da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único. Se houver igualdade de classe, terá precedência (nesta ordem):

- 1 – aquele que tiver concluído o curso ao cargo superior;
- 2 – o mais antigo no cargo;
- 3 – aquele que tiver obtido a melhor classificação ao término do curso de formação.

Art. 46. Caberão sinais de respeito, especialmente a continência:

- 1 – aos superiores hierárquicos;
- 2 – às autoridades constituídas no Município.

Parágrafo único. O desrespeito pelo Guarda Civil Municipal à autoridade constituída no Município será motivo de representação por parte da autoridade ofendida.

CAPÍTULO III Do Alcance do Regulamento

Art. 47. Estarão sujeitos a esse regulamento todos os componentes da carreira de Guarda Civil Municipal ainda que trajado civilmente, exceto aqueles que estiverem licenciados sem remuneração, ou ainda, aqueles que ocuparem cargos eletivos no Poder Executivo ou Legislativo.

Parágrafo 1º. Nos termos do art. 28, a carreira a que se refere o “caput” do art. 47 compreende as seguintes classes:

- 1 – Guarda Civil Municipal de 3ª Classe;
- 2 – Guarda Civil Municipal de 2ª Classe;
- 3 – Guarda Civil Municipal de 1ª Classe;
- 4 – Guarda Civil Municipal de Classe Distinta;
- 5 – Subinspetor de Divisão;
- 6 – Inspetor de Divisão;
- 7 – Inspetor Chefe de Divisão.

Parágrafo 2º. A expressão “guarda” será usada de modo genérico para designar todos os componentes da carreira.

Art. 48. O guarda estará sempre subordinado à hierarquia e à disciplina básica da Corporação onde quer que exerça suas atividades.

CAPÍTULO IV Da Proibição do Uso de Uniformes

Art. 49. Nos termos do art. 10, V, desta Lei, o Diretor da Guarda Civil Municipal poderá proibir o uso de uniforme ao guarda que:

1. estiver disciplinarmente afastado da função, enquanto durar o afastamento;
2. exercer atividades consideradas incompatíveis com o serviço de Guarda Civil Municipal;



3. mostrar-se refratário à hierarquia e à disciplina;
4. agir publicamente de maneira incontinente e escandalosa, incluindo vício por jogos proibidos e em embriaguez habitual;
5. for considerado passível dessa medida, por parecer médico.

Art. 50. A proibição do uso do uniforme implicará a apreensão desse uniforme pelo Diretor da Guarda Civil Municipal.

CAPÍTULO V Das Transgressões Disciplinares

Art. 51. Transgressão disciplinar é:

- 1 – toda conduta tipificada como transgressão disciplinar pela presente Lei;
- 2 – toda violação contra princípios de:
 - a) hierarquia e disciplina;
 - b) civilidade, probidade e moralidade.

Parágrafo único. Princípios de hierarquia e disciplina serão entendidos na forma dos art. 40 a 46 desta Lei.

Art. 52. As transgressões disciplinares, segundo sua intensidade, serão classificadas em:

- 1 – leves;
- 2 – médias;
- 3 – graves.

Parágrafo único. Serão consideradas:

- a) leves, as transgressões sancionadas com advertência;
- b) médias, as transgressões sancionadas com suspensão;
- c) graves, as transgressões sancionadas com demissão.

Art. 53. No caso de condutas não tipificadas nesta Lei, mas que violem aos princípios consagrados no art. 51, II, "a" e "b", a autoridade julgadora:

- 1 – atribuirá classificação à intensidade da transgressão, com base nos incisos I, II ou III do art. 52, após observar (no caso concreto) o potencial ofensivo da transgressão contra esses princípios;
- 2 – sancionará a conduta de acordo com a classificação atribuída, observada a correspondência expressa no art. 52, § único, "a", "b" ou "c".

CAPÍTULO VI Das Sanções Disciplinares

Art. 54. Serão sanções disciplinares:

- 1 – advertência;
- 2 – suspensão;
- 3 – demissão.

Art. 55. As penalidades aplicadas ao círculo de guardas municipais serão lidas e comentadas em todos os círculos e, as aplicadas ao nível de Classe Distinta para cima serão reservadas e comentadas em nível de seus superiores.



Art. 56. Após julgamento, toda sanção deverá ser escrita e os documentos encaminhados ao órgão do pessoal para o devido assentamento.

Art. 57. Considera-se reincidência:

- a) a repetição da conduta de transgressão disciplinar pela qual já tenha sido sancionado em processo findo;
- b) a prática de nova transgressão disciplinar, desde que a nova transgressão seja da mesma intensidade da transgressão pela qual já tenha sido sancionado em processo findo.

SEÇÃO I

Das transgressões disciplinares e das penalidades

Art. 58. Constituem transgressões disciplinares puníveis com advertência:

- 1 – deixar de apresentar-se, encontrando-se na Sede da Guarda, a qualquer superior hierárquico que se encontrar no local;
- 2 – deixar de apresentar-se sempre que encontrar pela primeira vez no dia, ao Prefeito Municipal, ao Vice-Prefeito, ao Secretário de Governo e ao Diretor da Guarda;
- 3 – deixar de apresentar-se, estando de serviço, ao superior hierárquico;
- 4 – omitir ou retardar comunicação de mudança de residência;
- 5 – omitir em nota de ocorrência ou em qualquer outro documento dados indispensáveis ao esclarecimento do fato tratado;
- 6 – usar equipamentos ou uniforme que não seja regulamentar;
- 7 – viajar em carroça ou estribo de caminhão ou automóvel;
- 8 – portar ostensivamente, e em público, arma ou instrumento ofensivo, não estando em serviço;
- 9 – usar termo descortês para com subordinado, igual ou particular;
- 10 – apresentar-se para o serviço com atraso;
- 11 – comparecer para o serviço com uniforme diferente daquele que tenha sido designado;
- 12 – procurar resolver assunto referente à disciplina ou serviço que escape à sua alçada;
- 13 – usar no uniforme insígnias ou distinções de sociedade particular, associação religiosa, política, filosófica, filantrópica, esportiva ou quaisquer outras que não as regulamentares;
- 14 – usar termos de gírias em comunicação, informação ou atos semelhantes;
- 15 – usar aparelhos telefônicos da Corporação para conversas particulares;
- 16 – retirar, sem permissão, documentos, livro ou objeto existente na repartição;
- 17 – apresentar-se, sem estar uniformizado, nas dependências da Corporação para tratar assuntos oficiais;
- 18 – perambular ou permanecer uniformizado e de folga em logradouros públicos;
- 19 – deixar de comunicar a superior a execução de ordem dele recebida;
- 20 – deixar de verificar com antecedência necessária a escala de serviço para o dia imediato;
- 21 – deixar de trazer consigo a credencial de Guarda Civil Municipal;

- 22 – deixar, o guarda, presente em solenidades internas e externas onde se encontrem superiores hierárquicos, de apresentar-se ao mais graduado e saudar os demais;
- 23 – deixar de se apresentar à sede da Guarda estando de folga, quando houver iminência ou perturbação da ordem pública;
- 24 – sobrepor os interesses particulares aos da Corporação;
- 25 – deixar de comunicar a quem de direito, transgressão disciplinar praticada por elemento da Corporação;
- 26 – deixar de preservar local de crime;
- 27 – revelar indiscrição em linguagem falada ou escrita;
- 28 – conversar com estranhos assuntos atinentes ao serviço;
- 29 – cantar, assobiar ou fazer ruído em lugar ou ocasião em que seja exigido silêncio;
- 30 – dar a superior tratamento íntimo, verbal ou por escrito;
- 31 – demorar a se apresentar ao superior, quando chamado, ainda que fora das horas de trabalho;
- 32 – entrar sem necessidade em estabelecimentos comerciais, estando de serviço;
- 33 – deixar de trazer em lugar visível e regulamentar a chapa numérica ou o distintivo;
- 34 – apresentar-se uniformizado em público com:
 - a) costeleta ou cavanhaque, barba ou cabelos crescidos, bigodes ou unhas desproporcionais;
 - b) uniforme em desalinho ou sem asseio ou portando nos bolsos ou cinta volumes que prejudiquem a estética;
 - c) cestas, sacolas, crianças ao colo ou volumes avantajados;
- 35 – portar-se inconvenientemente em solenidades ou reuniões sociais;
- 36 – viajar sentado, estando uniformizado, em veículos de transporte coletivo, estando de pé senhoras idosas ou grávidas, enfermos, pessoas portadoras de defeitos físicos ou com crianças no colo;
- 37 – trazer a mão no bolso quando uniformizado;
- 38 – afastar-se do posto de vigilância ou de qualquer lugar em que se deva achar por força de ordem, sem que o perca de vista;
- 39 – apresentar comunicação, representação ou queixa destituída de fundamento;
- 40 – atender ao público com preferências pessoais;
- 41 – ausentar-se da cidade sem permissão de quem de direito e sem comunicar o endereço onde possa ser encontrado;
- 42 – atrasar sem motivo justificável:
 - a) a entrega de objetos achados ou apreendidos;
 - b) a prestação de contas de pagamento;
 - c) o encaminhamento de informações, comunicações e documentos.
- 43 – concorrer para discórdia ou desavença entre os componentes da Corporação;
- 44 – contrariar as regras de trânsito de veículos ou de pedestres sem absoluta necessidade do serviço;
- 45 – deixar de atender à reclamação justa de subordinado ou impedi-lo de recorrer à autoridade superior sempre que a intervenção desta se torne indispensável;
- 46 – deixar, como guarda, de prestar as informações que lhe competirem;
- 47 – deixar de comunicar ao superior imediato, em tempo oportuno:
 - a) as ordens que tiver recebido sobre pessoal ou material;



- b) as ocorrências policiais;
 - c) o seu envolvimento em processos judiciais;
 - d) estragos ou extravios de qualquer material da guarda que tenha sob sua responsabilidade.
- 48 – deixar de registrar:
- a) os recados telefônicos que receber;
 - b) as ocorrências policiais;
 - c) as ordens e recomendações do comando.
- 49 – discutir estando uniformizado;
- 50 – proceder ao serviço de ronda com irregularidade ou com o uso de veículo particular;
- 51 – fumar:
- a) em serviço de policiamento;
 - b) em presença de formatura;
 - c) em presença de superior hierárquico, sem permissão;
 - d) em lugar em que seja proibido fumar.
- 52 – imiscuir-se em assuntos que, embora sejam da guarda, não sejam de sua competência;
- 53 – interceder pela liberdade de detido, sem que haja motivo de parentesco;
- 54 – deixar de manter em dia os seus assentamentos e o de sua família no Departamento Pessoal e na Corporação;
- 55 – deixar de apresentar-se em tempo determinado:
- a) à autoridade competente, no caso de requisição para depor ou prestar declarações;
 - b) no local determinado por superior hierárquico, em ordem manifestamente legal.
- 56 – permitir a permanência de pessoas estranhas ao serviço em local em que isso seja proibido;
- 57 – assumir o serviço com atraso;
- 58 – queixar-se ou representar sem observar as prescrições regulamentares;
- 59 – sentar-se quando de serviço, salvo quando pela sua natureza e circunstância seja admissível;
- 60 – criticar ato praticado por superior hierárquico;
- 61 – permutar serviço sem permissão;
- 62 – entreter-se ou preocupar-se com atividades estranhas ao serviço durante as horas de trabalho;
- 63 – faltar à verdade;
- 64 – simular moléstia para obter dispensa do serviço, licença ou qualquer outra vantagem;
- 65 – tratar de assuntos particulares durante expediente de serviço;
- 66 – faltar com o devido respeito às autoridades civis, policiais e eclesiásticas;
- 67 – dirigir-se verbalmente ou por escrito, a órgão superior, sem ser por intermédio daquele a que estiver direta ou indiretamente subordinado;
- 68 – utilizar-se de veículo oficial, sem autorização de quem de direito, para fins particulares;

- 69 – dirigir, estando uniformizado, veículo particular que não seja de sua propriedade, exceto em caso de absoluta necessidade do serviço ou com autorização expressa do proprietário;
- 70 – sentar-se à frente de superior hierárquico, sem a permissão deste, em transporte coletivo, veículos oficiais ou solenidades;
- 71 – deixar de punir o transgressor da disciplina;
- 72 – retirar-se da presença de superior sem pedir a necessária licença;
- 73 – deixar de oferecer o seu lugar a superior, quando estiver sentado, exceto em casa de diversões, cinemas, teatros, restaurantes ou lugar para o qual se adquira passagem ou ingresso;
- 74 – deixar de fazer continência ao superior hierárquico ou de prestar-lhe os sinais de consideração e respeito;
- 75 – deixar de corresponder a continência de subordinado ou igual;
- 76 – dirigir-se ou referir-se a superior de modo inadequado ou desrespeitoso;
- 77 – não ter o devido zelo com qualquer material da Guarda que lhe esteja confiado;
- 78 – faltar ao serviço sem justa causa;
- 79 – deixar de avisar previamente a impossibilidade de comparecer ao serviço.

Parágrafo único. Em caso de reincidência a sanção aplicada será a de suspensão e, se reiterada, poderá constituir justa causa para a exoneração.

Art. 59. Constituem transgressões disciplinares puníveis com suspensão:

A-Grupo I

- 01 – deixar de assumir a responsabilidade por seus atos ou por atos dos subordinados que agirem em cumprimento de ordens suas;
- 02 – dirigir veículos com imprudência;
- 03 – revelar falta de compostura por atitudes ou gestos, estando uniformizado;
- 04 – esquivar-se de satisfazer compromisso pecuniário ou de ordem moral;
- 05 – assumir compromisso superior às suas posses;
- 06 – entrar, uniformizado, não estando de serviço em:
 - a) boates, cabarés ou casa semelhante;
 - b) casas de prostituição;
 - c) bares suspeitos;
 - d) clube de carteados;
 - e) salões de bilhar e de jogos semelhantes;
 - f) locais em que se realizem corridas de cavalos ou trote;
 - g) outros locais que, pela localização, freqüência, finalidade ou prática habituais possam comprometer a austeridade e o bom nome da classe;
- 07 – deixar de revistar pessoa que haja detido, imediatamente após a detenção;
- 08 – viajar sentado, estando uniformizado, em qualquer veículo de transporte coletivo, achando-se em pé superior hierárquico;
- 09 – maltratar seus familiares ou pessoas sob sua custódia;
- 10 – resolver assunto referente ao serviço da Guarda ou à disciplina que escape à sua alçada;
- 11 – afastar-se do posto de vigilância ou de qualquer lugar em que se deva achar por força de ordem, de modo a perdê-lo de vista;



- 12 – deixar de comunicar, ao seu chefe imediato, faltas graves ou crimes de que tenha conhecimento;
 - 13 – deixar de prestar o auxílio que estiver ao seu alcance para manutenção ou restabelecimento da ordem pública;
 - 14 – apropriar-se de material da Corporação para uso particular;
 - 15 – ingerir bebidas alcoólicas estando uniformizado, salvo em festividades oficiais;
 - 16 – introduzir ou tentar introduzir bebidas alcoólicas em dependências da Corporação ou em repartição pública;
 - 17 – induzir superior hierárquico a erro ou engano, mediante informações inexatas;
 - 18 – negar-se a receber pagamento, uniforme ou objetos que lhe sejam destinados regularmente ou que devam ficar em seu poder;
 - 19 – promover subscrição em benefício de sociedade ou pessoa, mesmo que pertencente à Guarda Civil Municipal, sem permissão do Diretor da Guarda;
 - 20 – solicitar a interferência de pessoas estranhas à Guarda Civil Municipal a fim de obter, para si ou para outrem, qualquer vantagem ou benefício;
 - 21 – trabalhar mal, intencionalmente;
 - 22 – usar de suas armas sem necessidade;
 - 23 – vender a integrante da Corporação peça de uniforme que haja recebido para seu uso;
 - 24 – dirigir veículo sem estar habilitado;
 - 25 – fornecer notícia à imprensa sobre serviço da Guarda que atender ou de que tenha conhecimento, salvo se autorizado;
 - 26 – deixar de comunicar a superior ou à autoridade competente qualquer informação que tiver sobre perturbação da ordem pública;
 - 27 – provocar, tomar parte ou aceitar discussão acerca de política partidária, religião ou esporte, estando uniformizado;
 - 28 – promover rifa entre os componentes da Guarda Civil Municipal ou nela tomar parte;
 - 29 – divulgar decisão, despacho, ordem ou informação, antes de publicados;
 - 30 – aconselhar para que não seja cumprida ordem legal, ou seja, retardada a sua execução;
 - 31 – ofender colegas com palavras ou gestos;
 - 32 – exercer atividade incompatível com a função de Guarda Civil Municipal;
 - 33 – valer-se de sua qualidade de Guarda Civil Municipal para perseguir desafeto ou coagir testemunha;
 - 34 – perambular ou permanecer em logradouros públicos, zona suspeita ou de má frequência, estando uniformizado;
 - 35 – apresentar-se uniformizado, quando proibido;
- B. GRUPO II:**
- 01 – deixar de fazer entrega à autoridade competente, dentro do prazo de doze horas, de objeto achado ou que lhe venha às mãos em razão de suas funções;
 - 02 – procurar a parte interessada no caso de furto ou objetos achados, mantendo, com a mesma, entendimentos que ponha em dúvida a sua honestidade funcional;



- 03 – emprestar para pessoas estranhas à Guarda, distintivo, peça de uniforme, equipamento ou qualquer material pertencente à Corporação sem permissão de quem de direito;
- 04 – deixar abandonado posto de vigilância, seja por não assumi-lo, seja por abandoná-lo definitivamente;
- 05 – dormir durante as horas de trabalho;
- 06 – espalhar notícias falsas em prejuízo da ordem, da disciplina ou do bom nome da Corporação;
- 07 – faltar à verdade acarretando danos;
- 08 – apresentar-se publicamente em estado de embriaguez, estando trajado civilmente;
- 09 – manter relações de amizade com pessoas notoriamente suspeitas ou de baixa reputação;
- 10 – atentar, com gestos ou palavras, contra a moral e os bons costumes;
- 11 – usar de linguagem ofensiva ou injuriosa em requerimento, comunicação, informação ou ato semelhante;
- 12 – praticar na vida privada qualquer ato que cause escândalo público;
- 13 – deixar que se extravie, deteriore ou estrague material da Guarda Civil Municipal, sob sua guarda ou responsabilidade direta;
- 14 – fazer propaganda político-partidária em dependência da Guarda Civil Municipal;
- 15 – exercer comércio entre os companheiros de serviço;
- 16 – revelar parcialidade em processo que participe como membro da comissão;
- 17 – utilizar-se do anonimato;
- 18 – soltar preso ou detido, sem ordem de autoridade competente;
- 19 – entrar ou permanecer em comitê político ou particular de comícios, estando uniformizado;
- 20 – deixar com pessoas estranhas à Corporação carteira funcional.

C. GRUPO III:

- 01 – introduzir ou distribuir, ou tentar fazê-lo, em dependência da Guarda Civil Municipal, ou em lugar público, estampas, publicações ou jornais subversivos ou que atentem contra a disciplina ou a moral;
- 02 – dar, alugar, penhorar ou vender à pessoa estranha à Guarda Civil Municipal, peças do uniforme ou do equipamento, novas ou usadas;
- 03 – ofender subordinado com palavras ou gestos;
- 04 – deixar de providenciar para que seja garantida a integridade física das pessoas que prender ou detiver;
- 05 – vender arma ou munição a particular ou servir de intermediário;
- 06 – evadir-se do local em que se achar detido por ordem de superior hierárquico;

D. GRUPO IV:

- 01 – promover desordem;
- 02 – subtrair em benefício próprio ou de outrem documentos de interesse da administração;
- 03 – ofender superiores hierárquicos com palavras ou gestos;
- 04 – tomar parte em reunião preparatória de greves;
- 05 – agredir companheiro de igual classe;



06 – recusar-se a auxiliar as autoridades públicas ou seus agentes que estejam no exercício de suas funções e que, em virtude destas, necessitem de auxílio imediato.

E. GRUPO V:

01 – recusar-se obstinadamente a cumprir ordem legal dada por autoridade competente;

02 – censurar, pela imprensa ou por qualquer outro meio de comunicação, as autoridades constituídas, superior hierárquico ou criticar ato da administração pública;

03 – agredir subordinado;

04 – deixar de atender a pedido de socorro;

05 – praticar violência desnecessária no exercício da função;

06 – praticar atos obscenos em lugar público ou acessível ao público;

07 – pedir ou aceitar empréstimos, dinheiro ou outro qualquer valor a pessoa que:

a) trate de interesse na repartição;

b) esteja sujeito à sua fiscalização.

08 – evadir-se da escolta da Corporação ou contra ela resistir passivamente;

09 – promover desordem em recinto em que se encontre detido.

F. GRUPO VI:

01 – apresentar-se publicamente, em visível estado de embriaguez, estando uniformizado;

02 – ameaçar por palavras ou gestos, direta ou indiretamente, superior hierárquico;

03 – tomar parte em reunião preparatória de agitação social;

04 – adulterar qualquer espécie de documento em proveito próprio ou alheio;

05 – valer-se da qualidade de guarda para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito ilícito;

06 – resistir à escolta da Corporação;

07 – aliciar, ameaçar ou coagir parte, testemunha ou perito que funcione em processo administrativo ou judicial.

Parágrafo 1º. Em caso de reincidência a sanção aplicada poderá ser a de nova suspensão ou a de justa causa para a exoneração.

Parágrafo 2º. Na dosagem da pena de suspensão serão observadas: a gravidade da transgressão segundo o elenco de cada GRUPO e as regras disciplinadoras da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

SEÇÃO II
Da exoneração

Art. 60. Constituem transgressões disciplinares puníveis com a exoneração por justa causa:

01 – não comparecer ao serviço por mais de trinta dias consecutivos, salvo nas hipóteses de caso fortuito, força maior ou coação ilegal;

02 – ausentar-se do serviço sem causa justificável, por mais de sessenta dias, mesmo que intercalados, durante o ano;

03 – acumular, ilegalmente, cargo ou função pública;

04 – não preencher qualquer dos requisitos exigidos durante o estágio probatório;

05 – perder a classificação de “bom comportamento” durante o curso de formação;



- 06 – ingressar na classificação de “mau comportamento” antes de completar dois anos de serviço;
- 07 – não melhorar a conduta, no período de dois anos, estando classificado como de “mau comportamento”;
- 08 – dar-se a vício de jogos proibidos ou de embriaguez habitual;
- 09 – praticar crime contra a administração pública, a fé pública ou crimes previstos nas Leis relativas à segurança e à defesa nacional;
- 10 – praticar insubordinação grave;
- 11 – lesar os cofres públicos ou dilapidar o patrimônio público;
- 12 – receber ou solicitar propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie;
- 13 – exercer advocacia administrativa;
- 14 – trazer consigo ou usar entorpecentes;
- 15 – introduzir entorpecentes em dependência da Guarda Civil Municipal ou em outras repartições, bem como facilitar essa introdução;
- 16 – praticar irregularidade de natureza grave;
- 17 – agredir superior hierárquico;
- 18 – prestar declarações falsas, a fim de obter vantagem econômica para si ou para outrem;
- 19 – utilizar o cargo ou função para obter vantagem ilícita para si ou para outrem.

SEÇÃO III Das sanções acessórias

Art. 61. Além das sanções de advertência, suspensão e demissão, também poderão ser aplicadas as seguintes sanções acessórias:

- 1 – distinção de função;
- 2 – proibição de uso de uniforme.

Parágrafo único. A proibição do uso de uniforme ocorrerá na forma dos artigos 49 e 50 desta Lei.

CAPÍTULO VII Da Apuração, do Julgamento e da Aplicação das Sanções.

Art. 62. A sindicância em processo administrativo disciplinar será instaurada e conduzida assegurando ampla defesa ao envolvido, nos termos da Constituição Federal.

Parágrafo único. Farão parte da comissão sindicante ou processante dois representantes da Corporação, a partir dos ocupantes de cargos da Classe Distinta.

Art. 63. Será da competência do Diretor da Guarda Civil Municipal o processamento e a apuração dos fatos relativos às transgressões disciplinares dos seus subordinados, nos termos do art. 10, V, desta Lei.

Art. 64. A exoneração a pedido não provocará o arquivamento do processo de sindicância, tampouco a suspensão da sanção aplicada.



Art. 65. Nenhuma sanção será aplicada sem que o acusado seja ouvido e possa formular sua defesa.

Parágrafo único. Em caso de omissão pelo acusado comprovadamente ciente, o julgamento ocorrerá à sua revelia.

Art. 66. Será competência do Secretário Municipal de Governo a aplicação da sanção de advertência e suspensão, nos termos do art. 8º, X, desta Lei.

Art. 67. Será competência do dirigente máximo da Guarda a aplicação da pena de exoneração por justa causa nos termos do art. 7º, VIII, desta Lei.

Art. 68. Excetuando-se os casos de reincidência, não será imposta mais do que uma sanção para a mesma infração disciplinar, salvo se sanções acessórias.

Art. 69. Constarão no termo de aplicação da sanção:

- 1 – a autoridade que aplicar a sanção;
- 2 – a competência legal para sua aplicação;
- 3 – o fato ocorrido;
- 4 – o nome do transgressor e seu posto;
- 5 – a disposição legal da transgressão disciplinar na qual se enquadra o fato ocorrido;
- 6 – as circunstâncias atenuantes e agravantes, com a indicação das respectivas disposições legais;
- 7 – a natureza e o grau da sanção e, se for o caso, o número de dias de suspensão;
- 8 – a categoria de comportamento a qual pertence e na qual ingressa o transgressor.

Art. 70. Todo processo será concluído e a sanção lançada para fins de assentamento.

Parágrafo único. O resultado do julgamento será lançado no prontuário do guarda.

SEÇÃO I

Das causas e circunstâncias que influem no julgamento

Art. 71. Influem no julgamento:

1– As causas de justificação, assim entendidas:

- a) ignorância plenamente comprovada, quando não atente contra os sentimentos normais do dever funcional, humanidade e probidade;
- b) motivo de força maior plenamente comprovado e justificado;
- c) motivo de caso fortuito;
- d) ter sido cometida a transgressão na prática de ação meritória, no interesse do serviço, da ordem ou sossego público;
- e) ter sido cometida a transgressão em legítima defesa, própria ou de outrem;
- f) ter sido cometida a transgressão em obediência à ordem superior, não manifestamente ilegal;
- g) uso imperativo de meio violento, a fim de compelir o subordinado a cumprir rigorosamente seu dever, no caso de perigo iminente, necessidade urgente, calamidade pública, manutenção da ordem e da disciplina.

2 – As circunstâncias atenuantes, assim entendidas:

- a) bom, ótimo ou excepcional comportamento;
- b) relevância de serviços prestados;
- c) ter sido cometida a transgressão para evitar mal maior;

- d) ter sido confessada espontaneamente a transgressão, quando ignorada ou imputada a outrem;
 - e) coleção de elogios recebidos no período de 1 (um) ano anterior à transgressão.
- 3- As circunstâncias agravantes, assim entendidas:
- a) mau comportamento;
 - b) prática simultânea de duas ou mais transgressões;
 - c) conluio de duas ou mais pessoas;
 - d) ser praticada a transgressão durante a execução de serviço;
 - e) ser cometida a transgressão em presença de subordinado;
 - f) ter abusado o transgressor de sua autoridade hierárquica ou funcional;
 - g) ter sido praticada a transgressão premeditadamente;
 - h) ter sido praticada a transgressão na presença de formatura ou em público.

Art. 72. As causas de justificação excluem a punibilidade, motivo pelo qual, nesse caso, não será aplicada sanção.

Parágrafo único. A extinção de punibilidade de que trata o "caput" desse artigo prejudica a consideração das circunstâncias atenuantes ou agravantes.

Art. 73. Consideradas as circunstâncias atenuantes e agravantes, a transgressão disciplinar será:

- 1 - de grau mínimo;
- 2 - de grau sub-médio;
- 3 - de grau médio;
- 4 - de grau sub-máximo;
- 5 - de grau máximo.

Parágrafo 1º. As transgressões disciplinares serão:

- a) de grau mínimo, se existirem somente circunstâncias atenuantes;
- b) de grau sub-médio, se (existindo atenuantes e agravantes) as circunstâncias atenuantes prevalecerem sobre as circunstâncias agravantes;
- c) de grau médio, se (existindo atenuantes e agravantes) as circunstâncias atenuantes e as circunstâncias agravantes se equilibrarem;
- d) de grau sub-máximo, se (existindo atenuantes e agravantes) as circunstâncias agravantes prevalecerem sobre as circunstâncias atenuantes;
- e) de grau máximo, se existirem somente circunstâncias agravantes.

Parágrafo 2º. A sanção será:

- 1 - reduzida para um quinto, se a transgressão disciplinar for de grau mínimo;
- 2 - reduzida para dois quintos, se a transgressão disciplinar for de grau sub-médio;
- 3 - reduzida para três quintos, se a transgressão disciplinar for de grau médio;
- 4 - reduzida para quatro quintos, se a transgressão disciplinar for de grau sub-máximo;
- 5 - aplicada integralmente, se a transgressão disciplinar for de grau máximo.

Art. 74. Na prática simultânea de várias transgressões (concurso de transgressões), as sanções serão aplicadas da seguinte forma:

- 1 - aplicam-se somadas as sanções das transgressões de mesma intensidade;
- 2 - aplica-se sanção da transgressão mais intensa, caso exista concurso entre transgressões de intensidade diferente;



3 – aplicam-se somadas as sanções das transgressões mais intensas de mesma intensidade entre si, caso exista concurso de mais de uma transgressão de maior intensidade com pelo menos uma transgressão de menor intensidade.

Parágrafo 1º. A expressão “intensidade” corresponde à classificação determinada pelo art. 52, I, II ou III, desta Lei.

Parágrafo 2º. No caso de concurso de transgressões, as de menor intensidade, cujas sanções não foram computadas, serão (cada uma delas) consideradas, cumulativamente:

- a) como as circunstâncias agravantes do art. 71, III, “b”;
- b) para os efeitos do art. 73.

SEÇÃO II **Da participação disciplinar**

Art. 75. Parte disciplinar é o documento pelo qual o superior participa transgressão de subordinado.

Parágrafo 1º. A parte sempre será dirigida ao chefe imediato de quem participa a transgressão, o qual encaminhará ao chefe imediato do transgressor, se for o caso.

Parágrafo 2º. Caberá ao chefe imediato do transgressor ouvi-lo e transcrever suas alegações, bem como encaminhar os documentos a quem de direito.

Parágrafo 3º. A parte somente será dada por integrantes do círculo de graduados e seus superiores hierárquicos.

Parágrafo 4º. Demais integrantes do círculo de guardas farão relatório ou comunicarão verbalmente ao seu superior imediato o fato que presenciarem.

SEÇÃO III **Da prescrição**

Art. 76. As transgressões disciplinares prescrever-se-ão:

- 1 – se leves ou médias, em dois anos;
- 2 – se graves, em quatro anos.

Art. 77. A transgressão disciplinar que também constituir crime só prescreverá quando também prescrever esse crime nos termos do Direito Penal.

SEÇÃO IV **Do cumprimento das sanções**

Art. 78. As sanções aplicadas serão cumpridas a partir da data em que delas o punido tomar conhecimento, por meio do superior hierárquico.

Parágrafo único. Caso o punido se encontre legalmente suspenso ou afastado, a sanção será cumprida a partir da data em que tiver de reassumir.

SEÇÃO V **Da revisão**



Art. 79. O sancionado apresentará pedido de revisão no prazo de 15 (quinze) dias contados:

- 1 – a partir da ciência da sanção;
- 2 – a partir da verificação da causa de revisão.

Art. 80. Somente haverá causa de revisão se:

- 1 – a sanção for contrária ao Direito;
- 2 – a sanção tiver como fundamento depoimentos ou documentos manifestamente falsos;
- 3 – o processo carecer de formalidade que prejudique a defesa do acusado;
- 4 – a sanção for aplicada contrariando a evidência dos fatos;
- 5 – forem descobertas novas e irrecusáveis provas de inocência do acusado.

Art. 81. O reconhecimento da injustiça isentará o sancionado dos efeitos da nota respectiva.

Parágrafo 1º. No caso de injustiça caberá anulação da sanção.

Parágrafo 2º. A anulação será feita por ato da autoridade que a aplicou ou por ato de autoridade equivalente ou superior.

TÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 82. As despesas decorrentes dessa Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias já consignadas no orçamento do Município.

Art. 83. Os instrumentos reguladores dos Servidores Públicos Municipais da Prefeitura da Estância Turística de Salto aplicar-se-ão subsidiariamente à presente Lei.

Art. 84. Essa Lei entrará em vigor na data da sua publicação.

Art. 85. Revogam-se todas as disposições municipais que tratam da mesma matéria.

Estância Turística de Salto/SP, 16 de maio de 2007


JOSÉ GERALDO GARCIA
Prefeito Municipal

Registrada no Gabinete do Prefeito, publicada na Imprensa local e no Quadro Atos Oficiais do Município.


MÁRIO GILMAR MAZETTO
Secretário de Governo



SUMÁRIO

TÍTULO I – DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL	1
TÍTULO II - DAS FINALIDADES E ATRIBUIÇÕES	1
TÍTULO III – DA ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO	1
CAPÍTULO I – Da Estrutura Administrativa	1
CAPÍTULO II – Do Prefeito Municipal.....	2
CAPÍTULO III – Do Secretário Municipal de Governo	2
CAPÍTULO IV – Do Diretor da Guarda Civil Municipal	3
TÍTULO IV – DA VIDA FUNCIONAL DOS MEMBROS DA GUARDA.....	3
CAPÍTULO I – Do Ingresso	3
CAPÍTULO II – Do Estágio	4
CAPÍTULO III – Do Juramento à Bandeira	5
CAPÍTULO IV – Do Uniforme	5
CAPÍTULO V – Das Promoções.....	7
CAPÍTULO VI – Da Classificação do Comportamento	8
CAPÍTULO VII – Do Reingresso.....	9
TÍTULO V – DAS REGRAS COMPORTAMENTAIS	9
CAPÍTULO I – Dos Princípios Gerais de Disciplina.....	9
CAPÍTULO II – Dos Princípios Gerais de Hierarquia.....	9
CAPÍTULO III – Do Alcance do Regulamento	10
CAPÍTULO IV – Da Proibição do Uso de Uniformes	10
CAPÍTULO V – Das Transgressões Disciplinares	11
CAPÍTULO VI – Das Sanções Disciplinares.....	11
SEÇÃO I – Da Advertência	12
SEÇÃO II – Da Exoneração.....	18
SEÇÃO III – Das Sanções Acessórias.....	19
CAPÍTULO VII – Da Apuração, do Julgamento e da Aplicação das Sanções	19
SEÇÃO I – Das Causas e Circunstâncias que Influem no Julgamento	20
SEÇÃO II – Da Participação Disciplinar.....	22
SEÇÃO III – Da Prescrição	22
SEÇÃO IV – Do Cumprimento das Sanções	22
SEÇÃO V – Da Revisão.....	22
TÍTULO VI – DISPOSIÇÕES FINAIS	23

SUMÁRIO

PODER EXECUTIVO	2
Gabinete do Prefeito	2
Secretaria de Administração	11

PODER EXECUTIVO

Gabinete do Prefeito

DECRETO Nº 057, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2019.

“Estabelece critérios para avaliação psicológica dos candidatos nos concursos públicos para provimento de cargos de Guarda Civil Municipal, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil e Inspetor de Aluno, ou outro que a lei determinar e dá outras providências”.

JOSÉ GERALDO GARCIA, Prefeito da Estância Turística de Salo, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe conferidas por lei e,

CONSIDERANDO a Lei 2.812 de 16 de maio 2007, a qual dispõe sobre o Regulamento da Guarda Civil Municipal da Estância Turística de Salto, e prevê aptidão psicológica como uma das condições para ingresso e permanência na Corporação;

CONSIDERANDO a determinação constante do artigo 15 da Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018 e a necessidade de definir critérios para a avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de Guarda Civil Municipal - GCM, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI e Inspetor de Aluno e outros que a lei determinar.

DECRETA

Art. 1º. Ficam estabelecidos critérios da avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de GCM, ADI, e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, na Prefeitura da Estância Turística de Salto - SP, nos termos do presente Decreto e seus anexos I, II e III, regulamentando a Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018, bem como na legislação específica da área de psicologia e suas atualizações futuras.

Art. 2º. Para fins deste Decreto, considera-se:

I - avaliação psicológica: processo ou conjunto de procedimentos nos quais se faz uma apreciação do estado psicológico a partir das características psicológicas que caracterizam um indivíduo ou um grupo de indivíduos, obtidas mediante a utilização de técnicas e/ou instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, com a finalidade de estabelecer-se um diagnóstico e/ou um prognóstico de adaptação, desempenho e/ou progressão de um indivíduo numa profissão, cargo, função, atividade ou outra finalidade específica que demande tal avaliação;

II - testes psicológicos: ferramentas usadas nos exames psicológicos que visam à descrição e à quantificação de características e processos a partir da identificação de amostras do comportamento, que servirão para estabelecer um diagnóstico e/ou um prognóstico a respeito do candidato, uma vez que refletem aspectos do funcionamento ou modo de ser da pessoa;

III - perfil profissiográfico: compreende os atributos físicos e psicológicos necessários ao desempenho satisfatório do ocupante de um determinado cargo. Baseia-se em análises a partir das quais é possível definir as exigências profissionais, identificar os requisitos necessários para o desempenho das atividades, esperados do candidato;

IV - perfil psicológico: é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento, podendo oferecer um prognóstico de adaptação e desempenho de um indivíduo em uma profissão, cargo, função ou atividade;

V - laudo psicológico: é o documento técnico objetivo e conclusivo, em que é exposta a conclusão a que se chegou num processo de diagnóstico ou avaliação psicológica, uma bateria que espelhe o resultado da combinação e análise de

todas as técnicas e/ou instrumentos psicológicos a que fora submetido o candidato;

VI - indicado ou contraindicado: manifestação técnica do especialista em Psicologia autor da avaliação, emitida após análise psicológica, que estabelece se o candidato é indicado ou contraindicado, naquele momento, para o desempenho de alguma profissão, cargo, função ou atividade, tendo em vista a compatibilidade ou incompatibilidade de seu perfil com àquele perfil psicológico profissional, esperado ou desejável;

VII - apto ou inapto: resultado da avaliação técnica, emitido após exame psicológico ou avaliação psicológica, que estabelece se o candidato apresenta ou não as características ou traços psicológicos nas dimensões esperadas para os cargos que se classificaram;

VIII - exame psicológico: processo também conhecido como psicotécnico, testagem psicológica ou exame psicométrico que tem por finalidade descrever e quantificar, de forma objetiva e padronizada, as características psicológicas, a estrutura e a dinâmica da personalidade de um indivíduo, a partir da utilização de técnicas e instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, os quais poderão subsidiar o processo de avaliação de indivíduos e grupos;

IX – contrafator: é fator de contraindicação, o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo, que pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

Art. 3º. A avaliação psicológica, constituir-se-á em uma das fases do concurso para provimento dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, Inspetor de Alunos e ADI, ou outro que lei a determinar, e a convocação será realizada, na ocasião, pela Divisão de Recursos Humanos.

Art. 4º. A avaliação psicológica será realizada com base no perfil profissiográfico dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, ADI e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, e fornecerá informações sobre os vários fatores considerados determinantes ao exercício do cargo, tais como: tarefas, requisitos, restrições e necessidades.

Art. 5º. A avaliação poderá compreender a aplicação coletiva e/ou individual de instrumentos para aferir requisitos do cargo, ou seja, características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, definidos em consonância com o perfil profissiográfico estabelecido para cada cargo.

Art. 6º. Será constituída, por portaria, banca examinadora para a avaliação psicológica, com servidores públicos do Quadro Geral de Servidores da Prefeitura da Estância Turística de Salto, ocupantes do cargo de provimento efetivo de Psicólogo, com inscrição ativa no Conselho Regional de Psicologia competente, ou por especialistas especificamente

contratados, igualmente em dia com suas obrigações junto ao referido Órgão.

Art. 7º. A banca examinadora deverá utilizar testes psicológicos validados em nível nacional e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia, em conformidade com as resoluções vigentes expedidas pelo Órgão.

Parágrafo Único. Antes da realização do exame, o profissional de psicologia deverá assegurar o consentimento do candidato em ser avaliado, exceto nos casos de determinação legal (perícia) ou seleção, em que a participação pressupõe consentimento.

Art. 8º. O resultado da avaliação psicológica será obtido por meio da análise conjunta dos instrumentos psicológicos utilizados, os quais deverão ser relacionados ao perfil profissiográfico do cargo pretendido.

Art. 9º. O candidato será considerado apto ou inapto na avaliação psicológica para o cargo ao qual se classificou em concurso público da Estância Turística de Salto.

§ 1º. Será considerado apto, o candidato que apresentar perfil psicológico de acordo com as características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, bem como de acordo com o perfil profissiográfico exigido para o exercício do cargo pretendido.

§ 2º. Será considerado inapto, o candidato que não apresentar características de personalidade, capacidade intelectual e/ou habilidades específicas de acordo com o perfil exigido para o exercício do cargo pretendido.

§ 3º. A inaptidão na avaliação psicológica não significará incapacidade intelectual e/ou existência de transtornos de personalidade, indicando apenas que o candidato não atendeu aos requisitos exigidos para o exercício do cargo pretendido, naquela ocasião.

Art. 10. Será eliminado do concurso público para provimento do cargo, o candidato inapto na avaliação psicológica, ou que não tenha sido avaliado em razão do não comparecimento nas datas e horários estabelecidos em edital específico e, ainda, que não consentir em ser avaliado.

Art. 11. A publicação do resultado da avaliação psicológica listará apenas os candidatos aptos, em obediência ao que preceitua a legislação vigente.

Art. 12. Será assegurado ao candidato inapto conhecer, por meio de entrevista devolutiva, as razões que determinaram a sua inaptidão, bem como a possibilidade de interposição de recurso.

§ 1º. Na sessão de conhecimento das razões da inaptidão, o candidato, se assim desejar, poderá ser assessorado por psicólogo contratado, devidamente inscrito no Conselho Regional de Psicologia.

§ 2º. Não será permitida ao candidato, nem ao psicólogo contratado pelo candidato, a retirada ou reprodução dos testes psicológicos.

§ 3º. O psicólogo contratado pelo candidato, somente poderá ter acesso à documentação pertinente à sua avaliação psicológica, na presença de um psicólogo integrante da banca examinadora.

Art. 13. O candidato poderá ser submetido a avaliações psicológicas complementares, de caráter unicamente eliminatório, durante o Curso de Formação Profissional, caso apresente comportamentos incompatíveis e/ou inadequados com o exercício do cargo pretendido.

Art. 14. Em casos de dúvidas, controvérsias e casos pertinentes não previstos neste decreto, serão decididos pela Comissão de Concurso Público, em conjunto com a banca examinadora.

Art. 15. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ESTÂNCIA TURÍSTICA DE SALTO, ESTADO DE SÃO PAULO.

Aos 28 de fevereiro de 2019 – 320º da Fundação

JOSÉ GERALDO GARCIA

Prefeito Municipal

MÁRIO GILMAR MAZETTO

Secretário de Governo

Registrado no Gabinete do Prefeito, publicado Diário Oficial Eletrônico do Município.

ANEXO I

FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PERFIL PROFISSIONAL DO GUARDA CIVIL MUNICIPAL - GCM

- 1- Comunicação - Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, o quão comunicativa e expansiva as pessoas acreditam ser, agindo de modo flexível de acordo com as situações.
- 2- Enfrentamento e autoafirmação com risco - Capacidade do candidato de enfrentar situações com riscos, de forma adequada, direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.
- 3- Auto exposição a desconhecidos e situações novas - Habilidade para expor-se e administrar situações novas, com indicativo de recursos interpessoais satisfatórios.
- 4- Colaboração, cooperação e trabalho em equipe - Capacidade de colaborar, demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com os colegas na realização dos trabalhos e apresenta iniciativa no ambiente de trabalho.
- 5- Controle emocional - É habilidoso e ponderado ao se deparar com situações adversas que envolvem riscos pessoais e/ou de terceiros.
- 6- Resolução de conflitos - Interações com público interno e externo, de maneira satisfatória e demonstra habilidade na resolução dos conflitos.
- 7- Determinação e energia no trabalho - Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.
- 8- Autoconfiança - Atitude de autodomínio do candidato, confiança nos próprios recursos, estabelecendo contatos de forma resoluta e decidida. Capacidade de reconhecer suas características pessoais, dominantes e acreditar em si mesmo.
- 9- Resistência à frustração - Habilidade do candidato em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.
- 10- Empatia - É hábil e sensível ao se colocar no lugar do outro.
- 11- Controle e canalização produtiva da agressividade - Capacidade do candidato de controlar a manifestação da energia agressiva, a fim de que a mesma não surja de forma inadequada em seu comportamento, e para que, ao mesmo tempo, possa direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.
- 12- Disposição para o trabalho - Capacidade para lidar, de maneira produtiva, com tarefas sob sua responsabilidade, participando delas de maneira construtiva.
- 13- Planejamento - Demonstra capacidade de estabelecer objetivos e metas com habilidade na organização e condução de ações.
- 14- Iniciativa - Capacidade de influenciar o curso dos acontecimentos, colocando-se de forma atuante, não passiva, diante das necessidades de tarefas ou situações. Tal capacidade implica uma disposição para agir ou empreender uma ação, tomando a frente em uma determinada situação.
- 15- Postura ética - Comportar-se com ética respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação em relação a outras pessoas.
- 16- Relacionamento interpessoal - Capacidade de perceber e reagir adequadamente às necessidades, aos sentimentos e aos comportamentos dos outros.
- 17- Flexibilidade de conduta - Capacidade de diversificar seu comportamento, de modo adaptativo, atuando adequadamente, de acordo com as exigências de cada situação em que estiver inserido.
- 18- Criatividade - Habilidade do candidato para tirar conclusões e revitalizar soluções antigas, a que chegou pela própria experiência anterior e vivência interna, apresentando então novas soluções para os problemas existentes, procurando assim buscar formas cada vez mais eficazes de realizar ações e atingir objetivos, valendo-se dos meios disponíveis no momento.
- 19- Senso de organização - É responsável, faz bom uso dos equipamentos e materiais, sempre visando otimizar o consumo.

20- Percepção de detalhes - Capacidade que o indivíduo tem na preocupação com minúcias e detalhes. 21- Atenção concentrada - Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a duração da tarefa.

PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS CARGO: GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Guarda Civil Municipal – GCM.

O perfil psicológico do GCM, deverá reunir as características psicológicas esperadas para um prognóstico favorável de adaptação ao cargo, tendo em vista os riscos que envolvem o desempenho da função.

O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de GCM. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE:

1 - Agressividade ou heteroagressividade Descrição:

Força ou disposição necessária para impulsionar o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com firmeza e buscar realizar seus objetivos. Também pode ser caracterizada como uma tendência ou disposição para agredir, voltada para si ou outrem.

Contrafator: descontrole da agressividade

Com a agressividade aumentada, o GCM poderá, mesmo apresentando mecanismos de controle, agir de forma intempestiva e impositiva frente a situações de conflito. Com a agressividade diminuída, o GCM poderá reagir de forma passiva em situações que exijam mais “firmeza” e assertividade. Essa é uma característica desejável para que o GCM seja capaz de ter atitudes firmes, ser assertivo, combativo, perseverante e capaz de tomar decisões quando necessário. No entanto, espera-se que haja um controle da agressividade, para que possa agir com prudência e bom senso frente a situações conflitantes, garantindo sua integridade física e da comunidade que atende.

2 - Emotividade Descrição:

Capacidade de esboçar, de forma emergencial, reações orgânicas e psíquicas, intensas e momentâneas, como consequência a estímulos significativos, podendo variar nas formas de manifestação de acordo com o nível de

autocontrole do indivíduo.

Contrafator: descontrole da emotividade

Grande parte das atividades desempenhadas pelo GCM foram previamente planejadas, podendo ser previsíveis, porém ele também estará sujeito a situações estressantes, tensas e inesperadas. Para lidar satisfatoriamente com essas situações, o GCM deverá ter suas funções orgânicas e psíquicas em equilíbrio; caso contrário, poderá reagir de maneira precipitada ou exagerada. A emotividade dentro dos padrões de normalidade possibilitará ao GCM agir de forma madura e adaptada ao meio social.

3 - Impulsividade Descrição:

Capacidade de responder rapidamente, refletida ou irrefletidamente, a um estímulo interno ou externo. Se em dimensão elevada, pode significar uma tendência a reagir de forma brusca, intensa e precipitada.

Contrafator: descontrole da impulsividade

Espera-se que o GCM apresente impulsividade sob controle, para não agir de forma impetuosa, explosiva, instintiva e descontrolada e, sim, agir de forma refletida, adequada e eficiente. Tal

característica, em medida adequada, possibilitará ao GCM tomar iniciativas ou decisões em situações imprevistas.

4 - Afetividade Descrição:

A afetividade é um potencial de energia do sujeito em relação à vida. Permeia toda a sua vivência e determina a atitude geral dele frente às suas experiências. Representa uma capacidade subjetiva e interna de vivenciar e exprimir, por meio do comportamento, os “afetos”. Existem cinco tipos básicos de estados afetivos - Afetos, Humor (reunião de estados afetivos), Sentimentos, Emoções, e Paixões - que podem ser agudos, de grande ou menor intensidade, de curta ou longa duração.

Contrafator: descontrole da afetividade

As alterações acentuadas ou patológicas da afetividade ou dos “afetos” podem caracterizar uma desordem psíquica, o que pode afetar significativamente o desempenho do GCM no trabalho, e trazer riscos para si e outrem.

5 - Relacionamento interpessoal/Sociabilidade Descrição:

Capacidade de estabelecer relacionamentos e interagir com os outros; Urbanidade.

Contrafator: dificuldade acentuada em estabelecer contatos interpessoais e socializar

O GCM deve apresentar capacidade de interagir apropriadamente com diversas pessoas, de diferentes camadas e níveis sociais. No trabalho, irá relacionar-se com seus pares, subordinados e superiores hierárquicos. Espera-se que seja capaz de interagir de forma equilibrada nas diversas situações, inclusive nas conflituosas e imprevisíveis, agindo com empatia e/ou distanciamento, de acordo com a

necessidade.

6 - Inteligência geral (Fator G) Descrição:

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata, bem como aprender com a experiência.

Contrafator: Inteligência Geral inferior

O GCM é preparado e treinado para o exercício pleno de suas atribuições. No entanto, pode se deparar com situações inesperadas e inusitadas que lhe exigirão respostas rápidas, com discernimento e coerência. Ele deve apresentar uma inteligência geral no nível mediano, mediano-superior ou superior para que possa compreender o mundo à sua volta de forma mais ampla e profunda, entender ideias mais complexas, abstrair, adaptar-se com eficácia ao ambiente, aprender com a experiência, raciocinar das diversas formas e ser capaz de superar obstáculos e encontrar soluções plausíveis para situações imprevistas.

.....



Prefeitura
de Estância Turística
de Salto

Rua 9 de julho, 1053 – Vila Nova
Salto – SP – CEP 13.322-900
Telefone: (11) 4602.8500
www.salto.sp.gov.br

DECRETO Nº 057, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2019.

“Estabelece critérios para avaliação psicológica dos candidatos nos concursos públicos para provimento de cargos de Guarda Civil Municipal, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil e Inspetor de Aluno, ou outro que a lei determinar e dá outras providências”.

JOSÉ GERALDO GARCIA, Prefeito da Estância Turística de Salto, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe conferidas por lei e,

CONSIDERANDO a Lei 2.812 de 16 de maio 2007, a qual dispõe sobre o Regulamento da Guarda Civil Municipal da Estância Turística de Salto, e prevê aptidão psicológica como uma das condições para ingresso e permanência na Corporação;

CONSIDERANDO a determinação constante do artigo 15 da Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018 e a necessidade de definir critérios para a avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de Guarda Civil Municipal - GCM, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI e Inspetor de Aluno e outros que a lei determinar.

DECRETA

Art. 1º. Ficam estabelecidos critérios da avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de GCM, ADI, e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, na Prefeitura da Estância Turística de Salto - SP, nos termos do presente Decreto e seus anexos I, II e III, regulamentando a Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018, bem como na legislação específica da área de psicologia e suas atualizações futuras.

Art. 2º. Para fins deste Decreto, considera-se:

I - avaliação psicológica: processo ou conjunto de procedimentos nos quais se faz uma apreciação do estado psicológico a partir das características psicológicas que caracterizam um indivíduo ou um grupo de indivíduos, obtidas mediante a utilização de técnicas e/ou instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, com a finalidade de estabelecer-se um diagnóstico e/ou um prognóstico de adaptação, desempenho e/ou progressão de um indivíduo numa profissão, cargo, função, atividade ou outra finalidade específica que demande tal avaliação;

II - testes psicológicos: ferramentas usadas nos exames psicológicos que visam à descrição e à quantificação de características e processos a partir da identificação de amostras do comportamento, que servirão para estabelecer um diagnóstico e/ou um prognóstico a respeito do candidato, uma vez que refletem aspectos do funcionamento ou modo de ser da pessoa;



III - perfil profissiográfico: compreende os atributos físicos e psicológicos necessários ao desempenho satisfatório do ocupante de um determinado cargo. Baseia-se em análises a partir das quais é possível definir as exigências profissionais, identificar os requisitos necessários para o desempenho das atividades, esperados do candidato;

IV - perfil psicológico: é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento, podendo oferecer um prognóstico de adaptação e desempenho de um indivíduo em uma profissão, cargo, função ou atividade;

V - laudo psicológico: é o documento técnico objetivo e conclusivo, em que é exposta a conclusão a que se chegou num processo de diagnóstico ou avaliação psicológica, uma bateria que espelhe o resultado da combinação e análise de todas as técnicas e/ou instrumentos psicológicos a que fora submetido o candidato;

VI - indicado ou contraindicado: manifestação técnica do especialista em Psicologia autor da avaliação, emitida após análise psicológica, que estabelece se o candidato é indicado ou contraindicado, naquele momento, para o desempenho de alguma profissão, cargo, função ou atividade, tendo em vista a compatibilidade ou incompatibilidade de seu perfil com àquele perfil psicológico profissional, esperado ou desejável;

VII - apto ou inapto: resultado da avaliação técnica, emitido após exame psicológico ou avaliação psicológica, que estabelece se o candidato apresenta ou não as características ou traços psicológicos nas dimensões esperadas para os cargos que se classificaram;

VIII - exame psicológico: processo também conhecido como psicotécnico, testagem psicológica ou exame psicométrico que tem por finalidade descrever e quantificar, de forma objetiva e padronizada, as características psicológicas, a estrutura e a dinâmica da personalidade de um indivíduo, a partir da utilização de técnicas e instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, os quais poderão subsidiar o processo de avaliação de indivíduos e grupos;

IX – contrafator: é fator de contraindicação, o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo, que pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

Art. 3º. A avaliação psicológica, constituir-se-á em uma das fases do concurso para provimento dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, Inspetor de Alunos e ADI, ou outro que lei a determinar, e a convocação será realizada, na ocasião, pela Divisão de Recursos Humanos.

Art. 4º. A avaliação psicológica será realizada com base no perfil profissiográfico dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, ADI e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, e fornecerá



Prefeitura
da Estância Turística
de Salto

Rua 9 de julho, 1053 – Vila Nova
Salto – SP – CEP 13.322-900
Telefone: (11) 4602.8500
www.salto.sp.gov.br

informações sobre os vários fatores considerados determinantes ao exercício do cargo, tais como: tarefas, requisitos, restrições e necessidades.

Art. 5º. A avaliação poderá compreender a aplicação coletiva e/ou individual de instrumentos para aferir requisitos do cargo, ou seja, características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, definidos em consonância com o perfil profissiográfico estabelecido para cada cargo.

Art. 6º. Será constituída, por portaria, banca examinadora para a avaliação psicológica, com servidores públicos do Quadro Geral de Servidores da Prefeitura da Estância Turística de Salto, ocupantes do cargo de provimento efetivo de Psicólogo, com inscrição ativa no Conselho Regional de Psicologia competente, ou por especialistas especificamente contratados, igualmente em dia com suas obrigações junto ao referido Órgão.

Art. 7º. A banca examinadora deverá utilizar testes psicológicos validados em nível nacional e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia, em conformidade com as resoluções vigentes expedidas pelo Órgão.

Parágrafo Único. Antes da realização do exame, o profissional de psicologia deverá assegurar o consentimento do candidato em ser avaliado, exceto nos casos de determinação legal (perícia) ou seleção, em que a participação pressupõe consentimento.

Art. 8º. O resultado da avaliação psicológica será obtido por meio da análise conjunta dos instrumentos psicológicos utilizados, os quais deverão ser relacionados ao perfil profissiográfico do cargo pretendido.

Art. 9º. O candidato será considerado apto ou inapto na avaliação psicológica para o cargo ao qual se classificou em concurso público da Estância Turística de Salto.

§ 1º. Será considerado apto, o candidato que apresentar perfil psicológico de acordo com as características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, bem como de acordo com o perfil profissiográfico exigido para o exercício do cargo pretendido.

§ 2º. Será considerado inapto, o candidato que não apresentar características de personalidade, capacidade intelectual e/ou habilidades específicas de acordo com o perfil exigido para o exercício do cargo pretendido.

§ 3º. A inaptidão na avaliação psicológica não significará incapacidade intelectual e/ou existência de transtornos de personalidade, indicando apenas que o candidato não atendeu aos requisitos exigidos para o exercício do cargo pretendido, naquela ocasião.



Art. 10. Será eliminado do concurso público para provimento do cargo, o candidato inapto na avaliação psicológica, ou que não tenha sido avaliado em razão do não comparecimento nas datas e horários estabelecidos em edital específico e, ainda, que não consentir em ser avaliado.

Art. 11. A publicação do resultado da avaliação psicológica listará apenas os candidatos aptos, em obediência ao que preceitua a legislação vigente.

Art. 12. Será assegurado ao candidato inapto conhecer, por meio de entrevista devolutiva, as razões que determinaram a sua inaptidão, bem como a possibilidade de interposição de recurso.

§ 1º. Na sessão de conhecimento das razões da inaptidão, o candidato, se assim desejar, poderá ser assessorado por psicólogo contratado, devidamente inscrito no Conselho Regional de Psicologia.

§ 2º. Não será permitida ao candidato, nem ao psicólogo contratado pelo candidato, a retirada ou reprodução dos testes psicológicos.

§ 3º. O psicólogo contratado pelo candidato, somente poderá ter acesso à documentação pertinente à sua avaliação psicológica, na presença de um psicólogo integrante da banca examinadora.

Art. 13. O candidato poderá ser submetido a avaliações psicológicas complementares, de caráter unicamente eliminatório, durante o Curso de Formação Profissional, caso apresente comportamentos incompatíveis e/ou inadequados com o exercício do cargo pretendido.

Art. 14. Em casos de dúvidas, controvérsias e casos pertinentes não previstos neste decreto, serão decididos pela Comissão de Concurso Público, em conjunto com a banca examinadora.

Art. 15. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ESTÂNCIA TURÍSTICA DE SALTO, ESTADO DE SÃO PAULO.

Aos 28 de fevereiro de 2019 – 320º da Fundação

JOSÉ GERALDO GARCIA
Prefeito Municipal

MÁRIO GILMAR MAZETTO
Secretário de Governo

Registrado no Gabinete do Prefeito, publicado Diário Oficial Eletrônico do Município.

Publicado no D.O.M. em 01/03/19



ANEXO I

FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PERFIL PROFISSIONAL DO GUARDA CIVIL MUNICIPAL - GCM

- 1- Comunicação** - Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, o quanto comunicativa e expansiva as pessoas acreditam ser, agindo de modo flexível de acordo com as situações.
- 2- Enfrentamento e autoafirmação com risco** - Capacidade do candidato de enfrentar situações com riscos, de forma adequada, direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.
- 3- Auto exposição a desconhecidos e situações novas** - Habilidade para expor-se e administrar situações novas, com indicativo de recursos interpessoais satisfatórios.
- 4- Colaboração, cooperação e trabalho em equipe** - Capacidade de colaborar, demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com os colegas na realização dos trabalhos e apresenta iniciativa no ambiente de trabalho.
- 5- Controle emocional** - É habilidoso e ponderado ao se deparar com situações adversas que envolvem riscos pessoais e/ou de terceiros.
- 6- Resolução de conflitos** - Interage com público interno e externo, de maneira satisfatória e demonstra habilidade na resolução dos conflitos.
- 7- Determinação e energia no trabalho** - Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.
- 8- Autoconfiança** - Atitude de autodomínio do candidato, confiança nos próprios recursos, estabelecendo contatos de forma resoluta e decidida. Capacidade de reconhecer suas características pessoais, dominantes e acreditar em si mesmo.
- 9- Resistência à frustração** - Habilidade do candidato em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.
- 10- Empatia** - É hábil e sensível ao se colocar no lugar do outro.
- 11- Controle e canalização produtiva da agressividade** - Capacidade do candidato de controlar a manifestação da energia agressiva, a fim de que a mesma não surja de forma inadequada em seu comportamento, e para que, ao mesmo tempo, possa direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.



12- Disposição para o trabalho - Capacidade para lidar, de maneira produtiva, com tarefas sob sua responsabilidade, participando delas de maneira construtiva.

13- Planejamento - Demonstra capacidade de estabelecer objetivos e metas com habilidade na organização e condução de ações.

14- Iniciativa - Capacidade de influenciar o curso dos acontecimentos, colocando-se de forma atuante, não passiva, diante das necessidades de tarefas ou situações. Tal capacidade implica uma disposição para agir ou empreender uma ação, tomando a frente em uma determinada situação.

15- Postura ética - Comportar-se com ética respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação em relação a outras pessoas.

16- Relacionamento interpessoal - Capacidade de perceber e reagir adequadamente às necessidades, aos sentimentos e aos comportamentos dos outros.

17- Flexibilidade de conduta - Capacidade de diversificar seu comportamento, de modo adaptativo, atuando adequadamente, de acordo com as exigências de cada situação em que estiver inserido.

18- Criatividade - Habilidade do candidato para tirar conclusões e revitalizar soluções antigas, a que chegou pela própria experiência anterior e vivência interna, apresentando então novas soluções para os problemas existentes, procurando assim buscar formas cada vez mais eficazes de realizar ações e atingir objetivos, valendo-se dos meios disponíveis no momento.

19- Senso de organização - É responsável, faz bom uso dos equipamentos e materiais, sempre visando otimizar o consumo.

20- Percepção de detalhes - Capacidade que o indivíduo tem na preocupação com minúcias e detalhes.

21- Atenção concentrada - Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a duração da tarefa.

PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS **CARGO: GUARDA CIVIL MUNICIPAL**

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Guarda Civil Municipal – GCM.

O perfil psicológico do GCM, deverá reunir as características psicológicas esperadas para um prognóstico favorável de adaptação ao cargo, tendo em vista os riscos que envolvem o desempenho da função.



O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de GCM. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE:

1 - Agressividade ou heteroagressividade

Descrição:

Força ou disposição necessária para impulsionar o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com firmeza e buscar realizar seus objetivos. Também pode ser caracterizada como uma tendência ou disposição para agredir, voltada para si ou outrem.

Contrafator: descontrole da agressividade

Com a agressividade aumentada, o GCM poderá, mesmo apresentando mecanismos de controle, agir de forma intempestiva e impositiva frente a situações de conflito. Com a agressividade diminuída, o GCM poderá reagir de forma passiva em situações que exijam mais “firmeza” e assertividade. Essa é uma característica desejável para que o GCM seja capaz de ter atitudes firmes, ser assertivo, combativo, perseverante e capaz de tomar decisões quando necessário. No entanto, espera-se que haja um controle da agressividade, para que possa agir com prudência e bom senso frente a situações conflitantes, garantindo sua integridade física e da comunidade que atende.

2 - Emotividade

Descrição:

Capacidade de esboçar, de forma emergencial, reações orgânicas e psíquicas, intensas e momentâneas, como consequência a estímulos significativos, podendo variar nas formas de manifestação de acordo com o nível de autocontrole do indivíduo.

Contrafator: descontrole da emotividade

Grande parte das atividades desempenhadas pelo GCM foram previamente planejadas, podendo ser previsíveis, porém ele também estará sujeito a situações estressantes, tensas e inesperadas. Para lidar satisfatoriamente com essas situações, o GCM deverá ter suas funções orgânicas e psíquicas em equilíbrio; caso contrário, poderá reagir de maneira precipitada ou exagerada. A emotividade dentro dos padrões de normalidade possibilitará ao GCM agir de forma madura e adaptada ao meio social.

3 - Impulsividade

Descrição:

Capacidade de responder rapidamente, refletida ou irrefletidamente, a um estímulo interno ou externo. Se em dimensão elevada, pode significar uma tendência a reagir de forma brusca, intensa e precipitada.

Contrafator: descontrole da impulsividade

Espera-se que o GCM apresente impulsividade sob controle, para não agir de forma impetuosa, explosiva, instintiva e descontrolada e, sim, agir de forma refletida, adequada e eficiente. Tal



característica, em medida adequada, possibilitará ao GCM tomar iniciativas ou decisões em situações imprevistas.

4 - Afetividade

Descrição:

A afetividade é um potencial de energia do sujeito em relação à vida. Permeia toda a sua vivência e determina a atitude geral dele frente às suas experiências. Representa uma capacidade subjetiva e interna de vivenciar e exprimir, por meio do comportamento, os “afetos”. Existem cinco tipos básicos de estados afetivos - Afetos, Humor (reunião de estados afetivos), Sentimentos, Emoções, e Paixões - que podem ser agudos, de grande ou menor intensidade, de curta ou longa duração.

Contrafator: descontrole da afetividade

As alterações acentuadas ou patológicas da afetividade ou dos “afetos” podem caracterizar uma desordem psíquica, o que pode afetar significativamente o desempenho do GCM no trabalho, e trazer riscos para si e outrem.

5 - Relacionamento interpessoal/Sociabilidade

Descrição:

Capacidade de estabelecer relacionamentos e interagir com os outros; Urbanidade.

Contrafator: dificuldade acentuada em estabelecer contatos interpessoais e socializar

O GCM deve apresentar capacidade de interagir apropriadamente com diversas pessoas, de diferentes camadas e níveis sociais. No trabalho, irá relacionar-se com seus pares, subordinados e superiores hierárquicos. Espera-se que seja capaz de interagir de forma equilibrada nas diversas situações, inclusive nas conflituosas e imprevisíveis, agindo com empatia e/ou distanciamento, de acordo com a necessidade.

6 - Inteligência geral (Fator G)

Descrição:

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata, bem como aprender com a experiência.

Contrafator: Inteligência Geral inferior

O GCM é preparado e treinado para o exercício pleno de suas atribuições. No entanto, pode se deparar com situações inesperadas e inusitadas que lhe exigirão respostas rápidas, com discernimento e coerência. Ele deve apresentar uma inteligência geral no nível mediano, mediano-superior ou superior para que possa compreender o mundo à sua volta de forma mais ampla e profunda, entender ideias mais complexas, abstrair, adaptar-se com eficácia ao ambiente, aprender com a experiência, raciocinar das diversas formas e ser capaz de superar obstáculos e encontrar soluções plausíveis para situações imprevistas.



7 - Disciplina/Deferência

Descrição:

Observância e acatamento de preceitos ou ordens, sujeição das atividades instintivas às refletidas, obediência à autoridade e/ou à hierarquia estabelecida, procedimento correto e atitude de consideração e respeito.

Contrafator: oposicionismo às normas, leis e figuras de autoridade

O GCM deve cumprir e contribuir para o cumprimento das normas e leis, de modo a manter a ordem social. Demonstrações de oposicionismo e contestação às normas e às figuras de autoridade constituem comportamento em desacordo com o esperado de um GCM.

8 - Energia/ Tônus Vital – Capacidade laborativa/produktividade

Descrição:

Energia potencial interna que pode ser mobilizada para produzir um trabalho ou agir, sobretudo em situações de emergência e que exijam respostas rápidas. Resistência ao cansaço psicofísico e capacidade de recuperar-se após situações ou atividades extenuantes.

Contrafator: distúrbio acentuado da Energia vital – elação (aumento) ou depressão (diminuição)

Apresentando o Tônus Vital dentro dos padrões normais, o GCM terá, potencialmente, condições de realizar suas atividades diárias e produzir de acordo com o esperado. Estando em medida diminuída, o GCM poderá apresentar falta de disposição para realizar suas tarefas ou fadiga após realizá-las e não reagir de forma satisfatória a estímulos emergentes; em medida aumentada, poderá apresentar agitação e euforia demasiadas, o que poderá levá-lo a atitudes extremadas ou desnecessárias.

9 - Fluência Verbal

Descrição:

Facilidade, clareza no falar ou no escrever. Capacidade de organizar as idéias e transmiti-las de forma compreensível e coerente.

Contrafator: distúrbio acentuado da linguagem

O GCM precisará comunicar-se assertivamente com diversas pessoas, em diferentes situações, orientando-as ou lhes dando informações, argumentando a fim de convencê-las ou dissuadi-las de algo, sempre buscando evitar o surgimento de um conflito ou buscando resolvê-lo.

10 - Atenção Concentrada

Descrição:

Capacidade de se ater a um ou mais aspectos da experiência, destacando-o em relação aos demais, concentrando a atividade mental nesse foco.

Contrafator: capacidade de atenção abaixo da média, déficit de atenção

O GCM deve apresentar essa capacidade dentro dos padrões de normalidade, de modo a favorecer a concentração, a percepção, o pensamento e o raciocínio, sobretudo os que estiverem em áreas de



grande vulnerabilidade social (área de risco), exercendo atividades estressantes e de risco eminente e/ou os que portarem algum tipo de arma.

11 - Sinais Fóbicos

Descrição:

Medo psicopatológico excessivo, persistente e recorrente de objetos, seres ou situações do mundo exterior, desproporcional em relação à possibilidade real de perigo que, frequentemente, leva o indivíduo a desenvolver evitação ou fuga, desencadeando crises de ansiedade, angústia e/ou pânico.

Contrafator: presença de sinais fóbicos que impeçam o exercício da atividade

Alguns tipos de fobias são incompatíveis com o trabalho do GCM, pois afetarão ou impedirão a realização das atividades inerentes ao cargo. Crises decorrentes do medo poderão comprometer seriamente seu trabalho, além de causar sofrimento.

ANEXO II

FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DA AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL – ADI

1- Sensibilidade – Preocupa-se em ser afetivo, pois sabe que a criança pequena explora com os seus sentidos o local onde está instalada, desta forma encontrará ambiente acolhedor e seguro p o seu desenvolvimento sadio.

2- Senso de organização – É responsável, faz bom uso dos recursos materiais e pedagógicos, sabe otimiza-los.

3- Assertividade – Capacidade de comunicar suas ideias de forma clara e objetiva, sem ofender a outras pessoas, com capacidade e maturidade para ouvir críticas, entendendo como forma de crescimento pessoal e grupal.

4- Paciência - Habilidade para ouvir, acalmar, o toque, o acariciar, o abraço, a música, os atos de alimentar, oferecendo oportunidades apropriadas.

5- Iniciativa – É proativa, pensa antecipadamente em que pode ajudar e/ou o que pode fazer para facilitar o dia a dia das crianças, na equipe, ou com os pais.

6- Demonstrar atenção e carinho - Preocupa -se de forma natural com o bem-estar das crianças e pais.

7- Trabalhar em equipe – Capacidade de colaborar, demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com os colegas na realização do trabalho.

8- Criatividade - Sabe desenvolver atividades com poucos recursos.



Prefeitura
da Estância Turística
de Salto

Rua 9 de julho, 1053 – Vila Nova
Salto – SP – CEP 13.322-900
Telefone: (11) 4602.8500
www.salto.sp.gov.br

9- Capacidade de observação – É sensível ao olhar a criança para captar mudanças no comportamento e assim promover a prevenção de maus tratos.

10- Determinação e energia no trabalho – Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.

11- Controle e canalização produtiva da agressividade – Capacidade de controlar a energia agressiva, afim de que a mesma não surja de forma inadequada.

12- Comunicação – Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, sendo flexivo.

13- Resistência à frustração – Habilidade do candidato em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.

14- Postura ética - Comportar-se com ética profissional respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação de qualquer forma.

15- Atenção concentrada – Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a tarefa.

PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil.

O perfil psicológico para o cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil, abarca vários aspectos psicológicos que devem estar dentro da normalidade, constituindo uma personalidade adequada, para lidar com as demandas necessárias ao cargo e o perfeito desempenho.

O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e a progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE

1 - Agressividade: Autoagressividade ou heteroagressividade normal

Descrição:

Força ou disposição que impulsiona o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com agilidade e controle, sem ser autoritário, consegue atingir os objetivos e tem disposição.



Contrafator : Autoagressividade ou heteroagressividade aumentada

Quando apresenta autoagressividade aumentada, denota tendência à submissão ou pensamentos negativos em relação a si próprio e ao outro. Revela uma dificuldade para transpor os obstáculos, sendo com heteroagressividade aumentada, é indicativo de pessoa dominante, autoritária e sem grande controle da agressividade.

2- Emotividade

Descrição:

Caracteriza-se a forma como o indivíduo lida com os seus sentimentos e emoções. Espera-se para a função, controle de sua emotividade.

Contrafator: descontrole da emotividade

Refere-se à dificuldade de lidar com situações estressantes, imprevisíveis, tensas, apresentando sentimentos e emoções inadequados.

3- Reação Vivencial (Intratenso / Extratenso)

Descrição:

Refere-se como o indivíduo se relaciona com as pessoas, pode ser introvertido, sendo mais reservado, ou extrovertido, desenvolvendo um relacionamento mais aberto.

Contrafator:

Quando os traços se apresentam flutuantes, ora um, ora outro, ou acentuados, sendo indicativo de carência afetiva ou necessidade extrema de atenção em relação ao outro.

4- DIMENSÃO TENSIONAL (EXCITABILIDADE / INIBIÇÃO)

Descrição:

Corresponde a um processo fisiológico básico, de acordo com uma determinada estimulação e energia química. Quando normal, revela leve estado de tensão (excitabilidade), ou de inibição nos relacionamentos, mas sem bloqueios.

Contrafator:

Quando os fatores se apresentam aumentados, ou com traços característicos, são indicativos de explosões de comportamento (excitabilidade), ou determinam um bloqueio (inibição).

5- Tônus Vital (elação/ depressão)

Descrição:

É o nível de energia vital disponível e circulante em certo momento da vida, capaz de ser liberado ante qualquer situação ou emergência. Quando o tônus está normal, é indicativo de força e energia física disponíveis para o trabalho.



Rua 9 de julho, 1053 – Vila Nova
Salto – SP – CEP 13.322-900
Telefone: (11) 4602.8500
www.salto.sp.gov.br

Contrafator:

Rebaixamento de tónus, sendo indicativo de pouca força para a execução do trabalho, podendo estar acompanhado de estado depressivo. Ou o contrário, elação, o tónus e energia física apresentam-se elevados, podendo vir a ocorrer estado de ansiedade e agitação.

6- Inteligência (R1)

Descrição:

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata.

Contrafator: Inteligência médio inferior ou inferior

O profissional ADI, estará envolvido com o processo de desenvolvimento psicossocial da criança, nos primeiros anos de vida, e para realizar as atividades diárias, deverá ter a capacidade para resolver problemas, ser criativo, ter um bom vocabulário, desenvolver atividades lúdicas adequadas. Ele deve apresentar inteligência mediana, médio superior ou superior.

7- Fluência Verbal

Descrição:

Facilidade, clareza para falar e se comunicar. Capacidade de organizar as ideias, e gostar de contar histórias e cantar.

Contrafator: distúrbio acentuado de linguagem

O ADI, estará estimulando a fala e linguagem da criança, e reforçará através deste contato, o vínculo de afeto e proteção à criança, primordial ao adequado desenvolvimento global.

8- Atenção Concentrada - AC

Descrição: Capacidade de o sujeito manter a atenção concentrada no trabalho realizado durante um período de tempo, para tal, deverá obter resultado mediano.

Contrafator: Resultado médio inferior

ANEXO III

**FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA
PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DO INSPETOR DE ALUNO**

1- Sensibilidade – Preocupa-se em ser afetivo, pois sabe que o aluno, precisa se sentir seguro e amado no local onde está instalado, desta forma contribuirá para o seu desenvolvimento sadio.

2- Senso de organização – É responsável, faz bom uso dos recursos materiais e pedagógicos, sabe otimiza-los.



Rua 9 de julho, 1053 – Vila Nova
Salto – SP – CEP 13.322-900
Telefone: (11) 4602.8500
www.salto.sp.gov.br

3- Assertividade – Capacidade de comunicar suas ideias de forma clara e objetiva, sem ofender a outras pessoas, com capacidade e maturidade para ouvir críticas, entendendo como forma de crescimento pessoal e grupal.

4- Paciência - Habilidade para ouvir e analisar os fatos, orientar o aluno sobre regras, restabelecer disciplina sendo firme e afetuoso.

5- Iniciativa – É proativo, pensa antecipadamente em que pode ajudar e ou o que pode fazer para facilitar o dia a dia dos alunos, na equipe ou com os pais.

6- Demonstrar atenção e carinho - Preocupa-se de forma natural com o bem-estar dos alunos, pais e toda a comunidade escolar.

7-Trabalhar em equipe – Capacidade de colaborar; demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com a equipe escolar na realização do trabalho.

8- Criatividade - Sabe desenvolver atividades com poucos recursos.

9- Capacidade de observação – É sensível ao olhar o aluno para captar mudanças no comportamento e assim promover a prevenção de maus tratos.

10- Determinação e energia no trabalho – Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.

11- Controle e canalização produtiva da agressividade – Capacidade de controlar a energia agressiva, afim de que a mesma não surja de forma inadequada.

12- Comunicação - Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, sendo flexivo.

13- Resistência à frustração – Habilidade em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.

14- Postura ética - Comportar-se com ética profissional respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação de qualquer forma.

15- Atenção concentrada – Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a tarefa.

PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS CARGO: INSPETOR DE ALUNO

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou



características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Inspetor de aluno.

O perfil psicológico para o cargo de Inspetor de Aluno, abarca vários aspectos psicológicos que devem estar dentro da normalidade, constituindo uma personalidade adequada, para lidar com as demandas necessárias ao cargo e o perfeito desempenho.

O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de Inspetor de Aluno. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e a progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE

1- Agressividade: Autoagressividade ou heteroagressividade normal

Descrição:

Força ou disposição que impulsiona o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com agilidade e controle, sem ser autoritário, consegue atingir os objetivos e tem disposição.

Contrafator : Autoagressividade ou heteroagressividade aumentada

Quando apresenta autoagressividade aumentada, denota tendência à submissão ou pensamentos negativos em relação a si próprio e ao outro. Revela uma dificuldade para transpor os obstáculos. Sendo com heteroagressividade aumentada, é indicativo de pessoa dominante, autoritária e sem grande controle da agressividade.

2- Emotividade

Descrição:

Caracteriza-se a forma como o indivíduo lida com os seus sentimentos e emoções. Espera-se para a função, controle de sua emotividade.

Contrafator: descontrole da emotividade

Refere-se à dificuldade de lidar com situações estressantes, imprevisíveis, tensas, apresentando sentimentos e emoções inadequados.

3- Reação Vivencial (Intratenso / Extratenso)

Descrição:

Refere-se como o indivíduo se relaciona com as pessoas, pode ser introvertido, sendo mais reservado, ou extrovertido, desenvolvendo um relacionamento mais aberto.

Contrafator:

Quando os traços se apresentam flutuantes, ora um, ora outro, ou acentuados, sendo indicativo de carência afetiva ou necessidade extrema de atenção em relação ao outro.

**4- Dimensão Tensional (Excitabilidade / Inibição)****Descrição:**

Corresponde a um processo fisiológico básico, de acordo com uma determinada estimulação e energia química. Quando normal, revela leve estado de tensão(excitabilidade), ou de inibição nos relacionamentos, mas sem bloqueios.

Contrafator:

Quando os fatores se apresentam aumentados, ou com traços característicos, são indicativos de explosões de comportamento (excitabilidade), ou determinam um bloqueio (inibição).

5- Tônus Vital (elação/ depressão)**Descrição:**

É o nível de energia vital disponível e circulante em certo momento da vida, capaz de ser liberado ante qualquer situação ou emergência. Quando o tônus está normal, é indicativo de força e energia física disponíveis para o trabalho.

Contrafator:

Rebaixamento de tônus, sendo indicativo de pouca força para a execução do trabalho, podendo estar acompanhado de estado depressivo. Ou o contrário, elação, o tônus e energia física apresentam-se elevados, podendo vir a ocorrer estado de ansiedade e agitação.

6- Inteligência (R1)**Descrição:**

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata.

Contrafator: Inteligência médio inferior ou inferior

O profissional Inspetor de Aluno, estará envolvido com o processo de desenvolvimento psicossocial da criança, e para realizar as atividades diárias, deverá ter a capacidade para resolver problemas, ser criativo, ter um bom vocabulário, desenvolver atividades lúdicas adequadas. Ele deve apresentar inteligência mediana, médio superior ou superior.

7- Fluência Verbal**Descrição:**

Facilidade, clareza para falar e se comunicar. Capacidade de organizar as ideias.

Contrafator: distúrbio acentuado de linguagem

O Inspetor de Aluno estará em permanente contato com o aluno, onde deverá utilizar vocabulário apropriado, com fala e linguagem claras para a perfeita compreensão, sendo afetivo e firme.



Prefeitura
da Estância Turística
de Salto

Rua 9 de julho, 1053 – Vila Nova
Salto – SP – CEP 13.322-900
Telefone: (11) 4602.8500
www.salto.sp.gov.br

8- Atenção Concentrada - AC

Descrição: Capacidade de o sujeito manter a atenção concentrada no trabalho realizado durante um período de tempo, para tal, deverá obter resultado mediano.

Contrafator: Resultado médio inferior ou inferior