



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05, DE 15 DE ABRIL DE 2026.**

~~**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 15 DE ABRIL DE 2026.**~~

*Dispõe sobre o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itaúna, que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, e dá outras providências.*

O Prefeito do Município de Itaúna, Estado de Minas Gerais, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Complementar:

## **TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **CAPÍTULO ÚNICO DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta Lei Complementar aprova o Estatuto e institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Guarda Civil Municipal de Itaúna, dispondo sobre sua organização, estrutura hierárquica, direitos, deveres, prerrogativas e responsabilidades funcionais, com vistas à valorização profissional e à eficiência do serviço público.

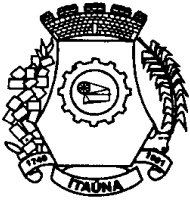
**§1º** A Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) é órgão permanente da Administração Direta do Poder Executivo Municipal, de caráter civil, uniformizado e hierarquizado, regendo-se por esta Lei Complementar no que dispõe sobre o seu Estatuto e o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, em conformidade, em especial, com o § 8º do art. 144 da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, e observadas as disposições das Leis Federais nº 13.022, de 8 de agosto de 2014, que institui o Estatuto Geral das Guardas Municipais, e nº 13.675, de 11 de junho de 2018, que organiza o Sistema Único de Segurança Pública – SUSP.

**§2º** São princípios institucionais da Guarda Civil Municipal:

- I – a proteção dos direitos humanos fundamentais e o respeito à cidadania e às liberdades públicas;
- II – a preservação da vida e da integridade física e moral das pessoas;
- III – o patrulhamento preventivo e a mediação pacífica de conflitos;
- IV – o uso diferenciado, proporcional e progressivo da força; e
- V – o compromisso com a evolução social e o desenvolvimento comunitário.

## **TÍTULO II DOS ÓRGÃOS, INGRESSO, SUBORDINAÇÕES E RESPONSABILIDADE**

### **CAPÍTULO I**

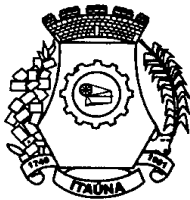


# Prefeitura Municipal de Itaúna

---

ESTADO DE MINAS GERAIS

## DISPOSIÇÕES PRELIMINARES



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 02

## SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS E FINALIDADES

**Art. 2º** A Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) tem por missão institucional exercer a proteção municipal preventiva, assegurando a ordem pública local e a segurança dos bens, serviços, instalações e logradouros públicos do Município, com atuação pautada na legalidade, na dignidade da pessoa humana e no respeito aos direitos fundamentais.

§ 1º A atuação da GCM será orientada pelos princípios da eficiência, legalidade, moralidade, impessoalidade, proporcionalidade e uso diferenciado da força, observando as diretrizes da Lei Federal nº 13.022/2014 (Estatuto Geral das Guardas Municipais) e da Lei Federal nº 13.675/2018 (Sistema Único de Segurança Pública – SUSP).

§ 2º São finalidades específicas da Guarda Civil Municipal de Itaúna:

- I – zelar pela segurança dos próprios municipais, bens públicos, serviços e instalações;
- II – colaborar na proteção do patrimônio ambiental, histórico, cultural e natural do Município;
- III – atuar de forma preventiva na mediação e pacificação de conflitos;
- IV – cooperar com os órgãos do Sistema Único de Segurança Pública, observada a legislação federal;
- V – garantir a integridade física e moral dos agentes públicos e da população em suas áreas de atuação; e
- VI – promover a aproximação com a comunidade, priorizando a participação cidadã e o policiamento comunitário.

## SEÇÃO II DAS COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

**Art. 3º** São competências específicas da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM), respeitadas as atribuições dos órgãos federais e estaduais de segurança pública:

- I – zelar pelos bens, equipamentos, prédios e espaços públicos do Município;
- II – prevenir, inibir e coibir, pela presença e vigilância, as infrações penais ou administrativas e os atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais;
- III – atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, na proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais;
- IV – colaborar, de forma integrada, com os órgãos de segurança pública, em ações conjuntas que contribuam para a paz social;
- V – colaborar na pacificação de conflitos que seus integrantes presenciarem, atentando para o respeito aos direitos fundamentais das pessoas;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 03

VI – exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas, nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), ou de forma concorrente, mediante convênio com o órgão de trânsito estadual ou municipal;

VII – proteger o patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município, inclusive por meio de ações educativas e preventivas;

VIII – coordenar e executar ações de defesa civil municipal, bem como cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades;

IX – interagir com a sociedade civil para a discussão de soluções de problemas e projetos locais voltados à melhoria das condições de segurança das comunidades;

X – estabelecer parcerias com órgãos estaduais, federais ou de municípios vizinhos, por meio de convênios ou consórcios, visando ao desenvolvimento de ações preventivas integradas;

XI – articular-se com os órgãos municipais de políticas sociais, visando à adoção de ações interdisciplinares de segurança pública no Município;

XII – integrar-se com os demais órgãos de poder de polícia administrativa, colaborando com a fiscalização das posturas e o ordenamento urbano municipal;

XIII – garantir o atendimento de ocorrências emergenciais ou prestá-lo diretamente quando se deparar com elas, tomando as medidas iniciais e acionando os órgãos competentes;

XIV – encaminhar à autoridade policial competente o autor de infração em situação de flagrante delito, preservando o local do crime e as provas, até a chegada dos demais órgãos de segurança pública;

XV – contribuir nos estudos de impacto à segurança pública local, conforme previsto no Plano Diretor Municipal, especialmente na implantação de empreendimentos de grande porte;

XVI – desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos da municipalidade ou de outras esferas;

XVII – auxiliar na segurança de grandes eventos promovidos pela Administração Municipal e na proteção de autoridades e dignitários nesses eventos;

XVIII – atuar preventivamente na segurança escolar, zelando pelo entorno das unidades de ensino e colaborando em ações educativas com a comunidade escolar, visando à cultura de paz;

XIX – utilizar tecnologias de informação e comunicação para aprimorar a eficiência das ações preventivas e de proteção comunitária; e

XX – exercer outras atividades correlatas, nos termos da Lei Complementar Municipal que institui a Guarda Civil Municipal de Itaúna, e da Lei Federal nº 13.022/2014.

**Parágrafo único.** No exercício de suas competências, a Guarda Civil Municipal de Itaúna poderá colaborar ou atuar de forma integrada com os órgãos de segurança pública da União, dos Estados ou de municípios vizinhos, mediante convênios, consórcios ou planos de cooperação recíproca.

**Art. 4º** Fica autorizado ao Município de Itaúna a criação de órgão de formação, capacitação, treinamento e aperfeiçoamento dos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI).



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 04

§ 1º O Município poderá firmar convênios ou consórcios com outros municípios limítrofes ou de interesse comum, para prestação de serviços, formação, treinamento, capacitação, patrulhamento e outras atividades correlatas da Guarda Civil Municipal.

§ 2º O Município poderá, ainda, mediante convênio com outros entes federativos, manter órgão de formação e aperfeiçoamento centralizado, garantindo participação no conselho gestor aos municípios conveniados.

**Art. 5º** Os integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) têm lotação funcional no Comando da Guarda Civil Municipal, órgão subordinado ao Chefe do Poder Executivo Municipal, integrante da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Segurança Pública – SEMSEP, conforme disposto em Lei Municipal.

## SEÇÃO III DAS COMPETÊNCIAS GERAIS

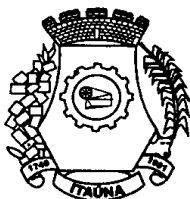
**Art. 6º** A Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) é uma corporação de caráter civil e permanente, destinada ao patrulhamento preventivo e comunitário nos logradouros, praças e espaços públicos, tendo por finalidade precípua a proteção dos bens, instalações e serviços municipais, bem como o auxílio e a proteção das pessoas, colaborando com os demais órgãos de segurança pública na promoção da paz social e na defesa da comunidade.

§ 1º Os agentes da Guarda Civil Municipal de Itaúna exercem, no âmbito de suas atribuições, o poder de polícia administrativa municipal, consistente em fiscalizar, orientar e intervir para assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares de interesse local, especialmente as relativas à postura urbana, trânsito, defesa civil, meio ambiente e uso dos bens públicos, nos termos do §8º do art. 144 da Constituição Federal e do art. 5º da Lei Federal nº 13.022/2014.

§ 2º A Guarda Civil Municipal de Itaúna atuará, de forma preventiva e integrada, em apoio técnico e operacional aos órgãos de segurança pública estaduais e federais que atuem no território municipal, observadas as diretrizes do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) e respeitadas as competências constitucionais de cada instituição.

§3º O exercício do poder de polícia administrativa pela GCMI observará os princípios da legalidade, razoabilidade, proporcionalidade e uso diferenciado da força, sendo vedada qualquer atuação coercitiva fora dos limites da legislação federal e municipal.

§4º A Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) integrará e operará, em conjunto com a Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP) e por meio da Gerência Superior de Defesa Social, o Programa Smart Ita, utilizando recursos de tecnologia da informação, videomonitoramento, georreferenciamento e integração de dados interinstitucionais, com vistas à prevenção de delitos, otimização de recursos e aprimoramento das ações de segurança pública municipal.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 05

**§5º** As atividades da GCMI no âmbito do Programa Smart Ita serão coordenadas em articulação com a Gerência Superior de Defesa Social, observando as diretrizes da Secretaria Municipal de Segurança Pública, as políticas municipais de proteção de dados e segurança da informação, e as normas previstas na Lei Federal nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD).

**Art. 7º** A estrutura de cargos e funções gratificadas da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), com suas respectivas denominações, quantitativos e características, é a estabelecida nos Anexos I a III desta Lei e na Lei Complementar que instituiu a Guarda Municipal.

**Parágrafo único.** A hierarquia funcional entre os servidores da carreira da Guarda Civil Municipal, bem como a relação de subordinação entre seus superiores hierárquicos, será definida pelas graduações e níveis verticais previstos no Anexo I, e pela estrutura organizacional, observadas as normas desta Lei Complementar.

**Art. 8º** A Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) integrará as ações conjuntas de segurança pública e defesa social realizadas no território municipal, quando planejadas de forma coordenada com os demais órgãos integrantes do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) e do Sistema Municipal de Defesa Social, com vistas à prevenção da violência e à promoção da ordem pública.

**Parágrafo único.** Nas ações integradas de que trata o caput, a Guarda Civil Municipal manterá a coordenação e o comando tático de suas unidades operacionais, visando à harmonização dos procedimentos, à transmissão das ordens operacionais e à consecução dos objetivos comuns, observadas as competências legais de cada instituição.

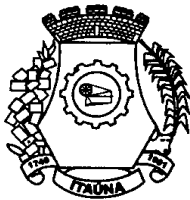
**Art. 9º** Respeitadas a autonomia, competência e peculiaridades de cada órgão integrante do Sistema de Defesa Social e do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) com atuação no Município, poderão seus responsáveis compartilhar informações estratégicas, elaborar planejamentos conjuntos e adotar protocolos integrados de atuação, com vistas à cooperação mútua, eficiência operacional e prevenção de conflitos de atribuições.

## SEÇÃO IV CONCEITOS E DENOMINAÇÕES

**Art. 10.** Para os efeitos de aplicação desta Lei Complementar, adotam-se os seguintes conceitos e definições fundamentais:

I – Servidor Público ou Agente: titular de cargo público efetivo, integrante da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), regido por esta Lei Complementar e pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;

II – Cargo Público: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos ao servidor público, criado por lei, com denominação própria e número certo, podendo ser de provimento efetivo ou em comissão;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 06

III – Classe: nível hierárquico do cargo efetivo ocupado pelo servidor, correspondente ao grau de complexidade e responsabilidade das atribuições;

IV – Função de Comando ou Chefia: atribuição de coordenação, supervisão ou direção, exercida por servidor efetivo mediante designação formal, com ou sem gratificação específica;

V – Carreira: conjunto de classes hierarquizadas e organizadas de acordo com a complexidade das funções e requisitos de acesso, que possibilitam o desenvolvimento funcional e profissional do servidor;

VI – Plano de Carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso, o desenvolvimento funcional, a capacitação e as oportunidades de promoção dos servidores da GCMI, visando à valorização profissional e à melhoria dos serviços prestados à sociedade;

VII – Vencimento Básico: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, fixada em lei, vedada sua vinculação ou equiparação;

VIII – Remuneração: vencimento básico acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias previstas em lei;

IX – Progressão Horizontal: passagem do servidor para o padrão imediatamente superior dentro da mesma classe, conforme critérios de tempo de serviço e avaliação de desempenho;

X – Progressão Vertical: passagem do servidor para a classe imediatamente superior, conforme critérios de mérito, capacitação e requisitos legais;

XI – Promoção: elevação funcional do servidor para nível hierárquico superior, mediante processo de avaliação e observância das vagas existentes;

XII – Acesso: forma de provimento em cargo em comissão ou função gratificada por servidor efetivo da carreira, de acordo com os requisitos previstos nesta Lei Complementar;

XIII – Evolução por Merecimento: percepção de vantagem pecuniária pelo servidor em razão da obtenção de nova titulação, curso ou habilitação profissional, conforme critérios definidos nesta Lei Complementar;

XIV – Hierarquia: ordem e subordinação funcional entre os diversos cargos e funções da GCMI, que investe de autoridade o ocupante de grau mais elevado e impõe aos demais o dever de obediência funcional;

XV – Civilidade: conduta pautada no respeito mútuo e no trato cortês entre os integrantes da corporação, devendo o superior hierárquico tratar os subordinados com urbanidade e estes manterem deferência e disciplina para com seus superiores;

XVI – Camaradagem: espírito de cooperação e solidariedade entre os integrantes da Guarda Civil Municipal, indispensável ao fortalecimento da confiança e à coesão institucional;

XVII – GCMI: sigla utilizada para designar a Guarda Civil Municipal de Itaúna;

XVIII – GCMA: Guarda Civil Municipal Aluno, integrante em formação durante o curso de ingresso na carreira;

XIX – Mérito Funcional: reconhecimento objetivo do desempenho, conduta e aperfeiçoamento profissional do servidor, utilizado como critério de progressão e promoção;

XX – Meritocracia: sistema de desenvolvimento e ascensão funcional baseado na aferição do mérito individual e no desempenho funcional do servidor.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 07

## SEÇÃO V DO COMANDO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

**Art. 11.** O Comando da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) é órgão integrante da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP), estando subordinado ao Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Parágrafo único:** Os integrantes da Guarda Civil Municipal deverão observar e praticar os sinais de respeito e conduta disciplinada perante seus superiores hierárquicos e as autoridades constituídas dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário do Município, conforme regulamento próprio e observadas as normas de civilidade e protocolo institucional.

**Art. 12.** O Comando da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) compõe-se dos seguintes órgãos de direção e execução :

I – Comando Operacional, responsável pelo planejamento e execução das atividades de patrulhamento, fiscalização e ações preventivas;

II – Subcomando Administrativo, responsável pela gestão de pessoal, logística, formação e processos administrativos internos;

III – Inspetorias Operacionais, responsáveis pela coordenação direta das equipes, turnos e setores territoriais de atuação.

**Parágrafo único.** O funcionamento, a organização interna e os procedimentos operacionais dos órgãos referidos neste artigo poderão ser disciplinados em regulamento, observadas as disposições desta Lei Complementar.

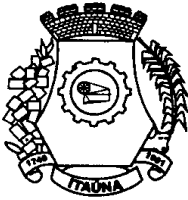
## CAPÍTULO II DO INGRESSO E CURSO DE FORMAÇÃO

### SEÇÃO I DAS EXIGÊNCIAS DO INGRESSO

**Art. 13.** O ingresso na carreira de Guardas Civas Municipais de Itaúna – MG (GCM) dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecendo aos requisitos seguintes para os candidatos:

I – possuir ensino médio completo na data da matrícula no Curso de Formação de Guardas Civas;

II – ter nacionalidade brasileira;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 08

- III – estar em pleno exercício dos direitos políticos;
- IV – não possuir antecedentes criminais que impeçam o exercício das atribuições, comprovando idoneidade moral mediante certidões judiciais e investigação social;
- V – estar quite com o serviço militar obrigatório, quando exigido;
- VI – ter idade mínima de 18 (dezoito) e máxima de 35 (trinta e cinco) anos, tendo em vista as peculiaridades do cargo, que exige elevada aptidão física, resistência e atuação em atividades operacionais próprias da segurança pública, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.
- VII – possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) na categoria “B”, válida e definitiva, como requisito obrigatório para o exercício do cargo;
- VIII – comprovar aptidão física, mental e psicológica compatível com o exercício do cargo, mediante exame específico;
- IX – ser regularmente inscrito, aprovado, classificado dentro do número de vagas oferecidas e ter deferida a matrícula no Curso de Formação de Guardas Civis da GCMI;
- X – atender aos demais requisitos estabelecidos no edital do concurso, desde que não contrariem esta Lei Complementar.

## SEÇÃO II DAS CONDIÇÕES GERAIS E ATIVIDADES DISTINTAS

**Art. 14.** O ingresso e a ocupação de cargos na carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) obedecerão aos seguintes critérios:

- I – por concurso público de provas ou de provas e títulos, para as vagas da classe inicial; e
- II – por progressão funcional ou promoção, conforme critérios estabelecidos nesta Lei Complementar, para as demais classes e níveis da carreira.

**Parágrafo único.** Os cargos de Comandante e Subcomandante da Guarda Civil Municipal poderão ser providos, nos quatro primeiros anos de sua instituição, por servidores comissionados de recrutamento amplo, até que haja integrante efetivo com os requisitos para a nomeação.

**Art. 15.** A realização do concurso público para provimento dos cargos efetivos da Guarda Civil Municipal competirá à Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP), podendo ser delegada a instituição pública ou privada idônea e qualificada.

**Art. 16.** As funções administrativas e de apoio que não integrem diretamente a carreira da Guarda Civil Municipal poderão ser exercidas por servidores municipais admitidos conforme a legislação vigente, sem obrigatoriedade de pertencerem ao quadro da GCMI.

**Parágrafo único.** Fica autorizada a contratação de servidores terceirizados para funções administrativas ou técnicas de apoio, inclusive no setor de videomonitoramento e atendimento ao público, sem integração ao quadro efetivo da corporação.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 09

**Art.17.** Excepcionalmente, enquanto não ocorrer o preenchimento integral dos cargos previstos no Plano de Carreira, os Guardas Civis Municipais poderão exercer atividades distintas de seus respectivos níveis, sempre que a necessidade, a urgência ou o interesse público o exigirem.

**Parágrafo único.** A designação para substituição em nível superior terá caráter transitório e precário, gerando apenas o direito à diferença remuneratória correspondente, devendo recair sobre servidor do nível inferior mais próximo e devidamente capacitado.

**Art. 18.** O preenchimento das funções de Fiscal de Serviço será realizado por ato da autoridade superior, após análise da capacidade técnica, liderança e conduta funcional do servidor.

§ 1º Poderão ser indicados para essa função servidores com no mínimo dois anos de efetivo exercício na GCMI e formação superior, preferencialmente nas áreas de Administração ou Direito.

§ 2º O servidor perderá a função quando entrar em disponibilidade, licença sem vencimento, ou for penalizado disciplinarmente com comportamento inferior a “bom”.

§ 3º O exercício da função de Fiscal de Serviço não gera direito de permanência ou de percepção continuada da respectiva gratificação após destituição.

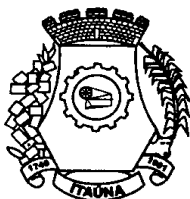
## SEÇÃO III DA ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO

**Art. 19.** Observada a ordem de classificação geral do concurso público, os candidatos em número equivalente às vagas oferecidas e/ou previamente estabelecidas pela Administração Pública serão matriculados no Curso de Formação de Guardas Civis Municipais de Itaúna (GCMI).

§ 1º Serão convocados para as fases subsequentes do concurso os candidatos aprovados na prova objetiva, conforme ordem decrescente de classificação, na proporção de até três candidatos por vaga. O candidato que obtiver aprovação em todas as etapas e se classificar dentro do número de vagas previsto será matriculado no Curso de Formação, recebendo a denominação de Guarda Civil Municipal Aluno (GCMA).

§ 2º Outros critérios de convocação, classificação e desempate poderão ser definidos em edital, desde que compatíveis com as disposições desta Lei Complementar.

§ 3º Poderá ser formado cadastro de reserva, obedecida a ordem de classificação final, com validade de até 24 (vinte e quatro) meses, prorrogável uma única vez por igual período, desde que os candidatos mantenham os requisitos exigidos no edital à época de eventual nova convocação.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 10

§4º A nomeação e posse no cargo efetivo de Guarda Civil Municipal somente ocorrerão após a aprovação e conclusão satisfatória do Curso de Formação, de caráter eliminatório e classificatório, conforme regulamentação própria e o disposto na Lei Federal nº 13.022/2014.

## SEÇÃO IV DO CURSO DE FORMAÇÃO

**Art. 20.** Observadas as disposições gerais de ingresso no serviço público, constitui requisito específico para o provimento do cargo de Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) a aprovação em todas as etapas do concurso público, inclusive no Curso de Formação.

§1º Os candidatos referidos no artigo anterior somente tomarão posse como Guarda Civil Municipal de 3ª Classe, se aprovados no Curso de Formação, observadas as diretrizes desta Lei Complementar e do edital do concurso.

§ 2º O Curso de Formação constitui etapa final do concurso, de caráter eliminatório e classificatório, nos termos da legislação municipal e do edital.

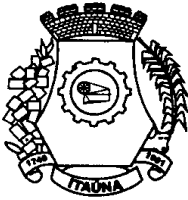
§ 3º Durante o curso, serão ministradas as normas e regulamentos da Guarda Civil Municipal de Itaúna, incluindo seu Estatuto e o Código de Ética e Disciplina, bem como as regras pedagógicas, de avaliação, hierarquia e disciplina da instituição formadora.

**Art. 21.** O Curso de Formação deverá atender aos requisitos previstos na Matriz Curricular Nacional para Formação das Guardas Municipais, editada pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública, bem como aos critérios complementares definidos pela Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP).

**Art. 22.** O Curso de Formação contemplará módulos de formação básica, formação profissional e aperfeiçoamento complementar, abrangendo conteúdos mínimos sobre:

- I – direitos humanos, ética e cidadania;
- II – legislação constitucional, penal, processual, administrativa e de trânsito;
- III – defesa civil, atendimento pré-hospitalar (APH), mediação de conflitos, primeiros socorros e atendimento à população;
- IV – armamento e tiro defensivo, defesa pessoal, uso proporcional da força, patrulhamento rural e comunitário;
- V – tecnologias de comunicação, videomonitoramento, georreferenciamento e integração de dados institucionais;
- VI – história, geografia, aspectos socioeconômicos e culturais do Município de Itaúna.

§ 1º O conteúdo programático será detalhado em regulamento ou plano de curso, garantindo a presença transversal dos temas Direitos Humanos e Relações Interpessoais em todas as disciplinas.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 11

§ 2º O Curso de Formação terá acompanhamento pedagógico de profissional habilitado em Educação ou área correlata.

§ 3º As atividades práticas de armamento e tiro deverão obedecer à carga mínima de 60 horas-aula para armas curtas de repetição e 100 horas-aula para armas semiautomáticas, sendo 65 % destinadas à prática de tiro, observadas as normas da Polícia Federal e da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) quanto ao credenciamento de instrutores e ao conteúdo programático.

**Art. 23.** O Curso de Formação da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) será realizado em instalações próprias ou em instituições de ensino credenciadas, que ofereçam condições pedagógicas, técnicas e de segurança adequadas à boa aprendizagem e à prática profissional.

§1º A critério da autoridade superior, poderão ser celebrados convênios ou acordos de cooperação com outros entes federativos ou instituições públicas e privadas credenciadas, para a realização do Curso de Formação ou de requalificação em outras localidades, observadas as normas da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) e da Polícia Federal.

§2º Todos os procedimentos referentes à formação, capacitação e requalificação deverão obedecer às legislações federais, estaduais e municipais vigentes, especialmente às diretrizes da Lei Federal nº 13.022/2014 (Estatuto Geral das Guardas Municipais), da Lei Federal nº 13.675/2018 (SUSP) e às normas complementares da SENASP, SENATRAN e Polícia Federal, conforme o conteúdo ministrado.

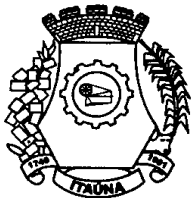
**Art. 24.** O candidato que, durante o Curso de Formação da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), tiver sua conduta incompatível com os princípios éticos, disciplinares ou com as normas do sistema de ensino, poderá ser desligado e considerado reprovado no concurso público, mediante processo administrativo regular, assegurados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

§ 1º O Guarda Civil Municipal Aluno (GCMA) terá sua matrícula cancelada e será dispensado do Curso de Formação nas seguintes hipóteses:

- I – não atingir o mínimo de frequência estabelecido;
- II – não alcançar a nota média mínima prevista para aprovação;
- III – apresentar conduta incompatível com a vida pública ou privada, ou com os padrões éticos e disciplinares da corporação.

§ 2º O candidato reprovado ou desligado do Curso de Formação será considerado reprovado no concurso público, não adquirindo direito à nomeação nem à posse no cargo efetivo de Guarda Civil Municipal.

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 12



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 3º O candidato regularmente matriculado no Curso de Formação submeter-se-á exclusivamente ao regulamento da instituição formadora ou conveniada responsável pela execução do curso, não possuindo, durante essa fase, vínculo efetivo com a Administração Pública Municipal.

§ 4º Em caso de desligamentos ocorridos nas três primeiras semanas de curso, poderão ser convocados candidatos do cadastro de reserva, obedecida a ordem de classificação final do concurso.

§ 5º O desligamento será decidido pela autoridade competente designada pela Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP), com base em relatório técnico-pedagógico da direção ou coordenação do curso.

§ 6º As disposições deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina da Guarda Civil Municipal de Itaúna somente se aplicarão após a investidura no cargo efetivo, mediante nomeação, posse e início do exercício.

**Art. 25.** O Plano do Curso de Formação da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) será aprovado por Decreto do Poder Executivo, devendo observar as diretrizes desta Lei Complementar, da Lei Federal nº 13.022/2014 (Estatuto Geral das Guardas Municipais), da Lei Federal nº 13.675/2018 (SUSP) e da Matriz Curricular Nacional da SENASP.

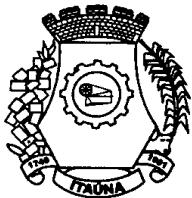
## SEÇÃO V DA HOMOLOGAÇÃO E DA NOMEAÇÃO

**Art. 26.** A nomeação para os cargos da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) dar-se-á:

- I – em caráter efetivo, para o cargo público de Guarda Civil Municipal, mediante prévia aprovação em concurso público; e
- II – em comissão, para os cargos de livre nomeação e exoneração, conforme previsão legal.

§ 1º A nomeação para o cargo efetivo de Guarda Civil Municipal dependerá de aprovação em todas as fases do concurso público, incluindo o Curso de Formação, observada a ordem de classificação final e o prazo de validade do certame.

§ 2º O ato de nomeação será publicado no órgão oficial de divulgação do Município, garantindo-se a publicidade e transparência do procedimento.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 3º O candidato nomeado que não tomar posse no prazo legal terá o ato tornado sem efeito, sendo convocado o candidato seguinte, observada a ordem de classificação.

**Art. 27.** Concluído e homologado o Curso de Formação, os candidatos aprovados serão empossados no cargo de Guarda Civil Municipal de Itaúna, conforme cronograma estabelecido e ordem de classificação final, por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º Aos candidatos aprovados serão expedidos certificados de conclusão, contendo as disciplinas cursadas, a carga horária e a média final obtida.

§ 2º Os certificados serão assinados pelo Coordenador do Curso de Formação, que atestará sua autenticidade e veracidade.

§ 3º Também subscreverão os certificados, em conjunto, o Prefeito Municipal, o Secretário Municipal de Segurança Pública e o Comandante da Guarda Civil Municipal, assegurando a fé pública do ato.

§ 4º A homologação do resultado final do concurso público e a respectiva nomeação dos aprovados serão formalizadas por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

## SEÇÃO VI DA POSSE

**Art. 28.** A posse no cargo de Guarda Civil Municipal – 3ª Classe obedecerá à ordem de classificação final obtida no Curso de Formação da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI).

§ 1º A investidura no cargo efetivo da carreira da Guarda Civil Municipal dar-se-á por ato do Chefe do Poder Executivo, observada a classificação obtida no Curso de Formação e o cumprimento de todos os requisitos legais.

§ 2º A posse será formalizada mediante a assinatura do termo de posse, acompanhado da declaração de compromisso e da aceitação expressa das atribuições, responsabilidades, deveres e obrigações inerentes ao cargo, em observância às leis, normas e regulamentos que regem a Guarda Civil Municipal.

§ 3º O compromisso solene de posse será prestado coletivamente, em cerimônia oficial de formatura, com o seguinte juramento: “Prometo cumprir e fazer cumprir as Constituições Federal e Estadual, as leis e regulamentos da Guarda Civil Municipal de Itaúna, exercer com zelo, disciplina e respeito às instituições e aos direitos humanos as atribuições que me forem confiadas, mesmo com o sacrifício da minha própria vida.”

**Art. 29.** Os Guardas Civis Municipais de Itaúna ficam submetidos às regras estabelecidas nesta Lei Complementar.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**Parágrafo único.** As disposições deste Estatuto aplicam-se exclusivamente aos servidores efetivos integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna, estejam em estágio probatório ou já estabilizados no serviço público municipal, não alcançando os candidatos matriculados no Curso de Formação.

## CAPÍTULO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E SUAS AVALIAÇÕES

### SEÇÃO I DOS PROCEDIMENTOS PARA EFETIVAÇÃO NOS CARGOS DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ITAÚNA-MG (GCM)

**Art. 30.** O servidor nomeado para o cargo efetivo de Guarda Civil Municipal – 3ª Classe ficará sujeito a estágio probatório de 3 (três) anos de efetivo exercício, destinado a avaliar sua aptidão, capacidade, disciplina e conduta funcional, para fins de confirmação no cargo.

§ 1º O estágio probatório terá início com o efetivo exercício do servidor após a posse, não sendo computado, para quaisquer efeitos, o período correspondente ao Curso de Formação.

§ 2º No ato da posse, o servidor será comunicado, por escrito, de que estará sujeito à avaliação periódica de desempenho, conforme critérios fixados nesta Lei Complementar e em regulamento próprio editado pelo Poder Executivo.

**Art. 31.** A avaliação de desempenho dos Guardas Civis Municipais em estágio probatório será realizada semestralmente, totalizando seis avaliações, sob acompanhamento da Comissão de Avaliação do Estágio Probatório (CAEP).

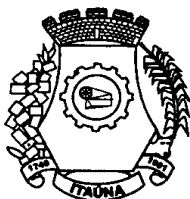
§ 1º Cada avaliação deverá ser concluída no prazo de até 30 (trinta) dias após o término do semestre avaliado.

§ 2º Será considerado aprovado o servidor que obtiver média mínima de 60% (sessenta por cento) na somatória das avaliações.

§ 3º Do resultado caberá recurso administrativo, no prazo de 10 (dez) dias úteis, dirigido à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório (CAEP), que poderá reconsiderar sua decisão ou encaminhar o recurso à autoridade superior da Secretaria Municipal de Segurança Pública, para decisão final.

**Art. 32.** A Comissão de Avaliação do Estágio Probatório (CAEP) será composta por 5 (cinco) membros, designados por Portaria do Prefeito Municipal, sendo:

- I – um representante da Secretaria Municipal de Administração;
- II – um representante da Procuradoria-Geral do Município ou da Controladoria;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 15

III – dois representantes da Secretaria Municipal de Segurança Pública;

IV – o chefe imediato do avaliado.

§1º A portaria de nomeação designará o presidente da Comissão e fixará os procedimentos operacionais, prazos e instrumentos de avaliação.

§2º A participação na Comissão não implicará, por si só, direito a remuneração adicional, salvo previsão em lei específica.

**Art. 33.** Compete à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório:

I – coletar e organizar as avaliações de desempenho;

II – acompanhar e fiscalizar o cumprimento dos prazos;

III – orientar os avaliadores quanto ao correto preenchimento dos formulários;

IV – apurar e consolidar os resultados;

V – encaminhar os resultados à autoridade superior;

VI – dar ciência formal ao servidor avaliado;

VII – emitir parecer motivado sobre a aptidão para a estabilidade;

VIII – sugerir a exoneração do servidor, se for o caso, com parecer conclusivo;

IX – exercer demais atribuições inerentes à função.

**Art. 34.** Durante o estágio probatório, o servidor será avaliado, entre outros, nos seguintes critérios:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – pontualidade;

IV – capacidade de iniciativa;

V – produtividade;

VI – responsabilidade;

VII – idoneidade moral;

VIII – relacionamento interpessoal.

§ 1º Após a estabilidade, esses critérios continuarão sendo observados nas avaliações trienais de desempenho, para fins de progressão funcional e promoção.

§ 2º A pontuação será atribuída conforme tabelas e pesos definidos nos anexos IV a VI desta Lei Complementar.

**Art. 35.** As infrações disciplinares e as recompensas funcionais registradas durante o estágio probatório integrarão o histórico de avaliação do servidor.

**Art. 36.** Durante o estágio probatório é vedada a designação do Guarda Civil Municipal de 3ª Classe para outro cargo ou função, inclusive de provimento em comissão.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 16

**Parágrafo único.** Nos casos de afastamento legal, o prazo do estágio ficará suspenso, retomando-se a contagem a partir do retorno ao exercício, exceto na licença-maternidade, que será considerada de efetivo exercício.

**Art. 37.** O servidor que não preencher os requisitos para efetivação no cargo será exonerado, observados o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º Será exonerado o servidor que:

- I – obtiver três avaliações inferiores a 50%, sendo duas consecutivas; ou
- II – não alcançar média geral igual ou superior a 60%.

§ 2º O servidor reprovado será previamente notificado por escrito, podendo apresentar defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis.

§ 3º Concluído o estágio probatório sem decisão contrária, o servidor será confirmado no cargo e adquirido o direito à estabilidade.

**Art. 38.** O Poder Executivo regulamentará o processo de avaliação do estágio probatório por decreto, definindo critérios objetivos, formulários e prazos.

## SEÇÃO II DA SUSPENSÃO DA EFETIVAÇÃO

**Art. 39.** A instauração de processo administrativo disciplinar suspenderá, até sua decisão final, o prazo legal para aquisição da estabilidade, quando o fato ocorrer durante o estágio probatório e antes da efetivação no cargo.

**Parágrafo único.** Concluído o processo com decisão absolutória, o tempo de suspensão será computado para todos os efeitos legais; em caso de penalidade que implique exoneração, o servidor não adquirirá estabilidade.

**Art. 40.** Os procedimentos, prazos, formulários e critérios objetivos referentes à Avaliação de Estágio Probatório e à Avaliação de Desempenho Funcional serão regulamentados por decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, observadas as diretrizes desta Lei Complementar.

## SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E SEUS FINS FUNCIONAIS

**Art. 41.** A Avaliação de Desempenho é o processo sistemático, contínuo e documentado de identificação, diagnóstico e análise do comportamento funcional do servidor integrante da Guarda Civil Municipal, com base em critérios objetivos previamente definidos, visando à melhoria do desempenho profissional, à valorização do mérito e à eficiência do serviço público.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 17

§ 1º A Avaliação de Desempenho Funcional será realizada também durante o Estágio Probatório, para fins de efetivação no cargo, e, de forma permanente, como instrumento de gestão de pessoas, aplicável a todos os integrantes da carreira, independentemente de classe ou posto.

§ 2º Na avaliação de desempenho dos guardas civis municipais serão observados, entre outros, os seguintes fatores:

- I – conduta moral, ética e profissional;
- II – disciplina e cumprimento das normas e regulamentos internos;
- III – assiduidade, pontualidade e comprometimento com as atribuições do cargo;
- IV – iniciativa, proatividade, relacionamento interpessoal e cooperação com a equipe;
- V – capacidade técnica e operacional, aptidão psicológica e emocional;
- VI – participação em cursos de capacitação, treinamento e aperfeiçoamento funcional;
- VII – cometimento de irregularidades administrativas, reincidências e faltas graves;
- VIII – prática de infração penal dolosa, relacionada ou não às atribuições funcionais.

§3º Os resultados das avaliações constituirão requisito essencial para a progressão funcional, promoção na carreira, concessão de gratificações por mérito e programas de aperfeiçoamento profissional, conforme regulamento próprio.

## CAPÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO E DAS HORAS EXTRAS

### SEÇÃO I DA MODALIDADE DE JORNADA DE TRABALHO E CONTROLE DA FREQUÊNCIA.

**Art. 42.** A jornada de trabalho dos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) poderá ocorrer em turnos diurnos ou noturnos, inclusive aos sábados, domingos e feriados, observando-se carga horária de até 40 (quarenta) horas semanais, conforme a natureza das atividades, o regime de revezamento e as necessidades do serviço público.

§ 1º Em razão das peculiaridades da segurança pública e defesa social, os agentes da GCM poderão exercer suas funções nas seguintes modalidades:

- I – jornada de expediente, com carga de 40 (quarenta) horas semanais, totalizando até 160 (cento e sessenta) horas mensais;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 18

II – regime de plantão 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso);

III – regime de plantão 12x24 – 12x48 (doze horas diurnas seguidas de vinte e quatro horas de recesso e doze horas noturnas, com quarenta e oito horas de descanso subsequentes);

IV – jornada destinada a instruções e treinamentos, com carga mínima de 4 (quatro) horas semanais.

§ 2º Durante o turno de serviço, deverá ser garantido intervalo mínimo de 01 (uma) hora de para refeição e descanso.

§ 3º A designação para escalas e plantões observará as necessidades do serviço público, podendo abranger finais de semana e feriados.

§ 4º A critério da autoridade superior, poderão ser incluídas instruções operacionais ou reuniões de alinhamento dentro da jornada de trabalho.

§ 5º Havendo alteração de atribuições, ou situações excepcionais, a autoridade superior poderá ajustar a jornada, mediante ato próprio, respeitados os limites legais.

§ 6º Situações de caso fortuito ou força maior que impeçam o cumprimento do horário de refeição deverão ser compensadas imediatamente após cessado o motivo.

§ 7º Todos os servidores da GCMI, inclusive os de atividade-meio, deverão participar de treinamentos semanais com carga mínima de 4 (quatro) horas, podendo ser ajustada pela chefia conforme o calendário mensal.

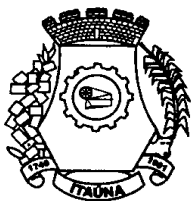
§ 8º As horas de treinamento, armamento e tiro, educação física e cursos de aperfeiçoamento obrigatórios serão computadas como jornada de trabalho, exceto quando o curso for de caráter voluntário e fora do horário regular.

§ 9º É vedado o exercício simultâneo de cargo em comissão com cargo efetivo no âmbito da GCMI.

§ 10. Em caso de necessidade imperiosa ou motivo de força maior, o plantão poderá ser prorrogado em até 2 (duas) horas, mediante autorização do Comando, devendo as horas extraordinárias serem remuneradas com acréscimo mínimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de segunda a sexta-feira e 100%(cem por cento) aos sábados, domingos e feriados, ou compensadas mediante sistema de banco de horas, observados os prazos e critérios estabelecidos em regulamento específico.

**Art. 43.** A frequência será controlada diariamente por meio de ponto eletrônico, chamada nominal, equipamento de comunicação, ou outro meio estabelecido pelo Comando da GCMI, no início e término do serviço.

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 19



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**Art. 44.** Podendo a forma de registro de frequência ser estabelecida por ordem do Comando da GCMI, destinando-se a aferir a assiduidade e pontualidade dos servidores, registrando a entrada e saída nos respectivos pontos de trabalho.

## SEÇÃO II DA APRESENTAÇÃO EM JUÍZO E EXCEDENTES

**Art. 45.** A apresentação do Guarda Civil Municipal perante autoridade judicial, policial, ministerial ou administrativa, quando requisitada em razão de ato praticado no exercício de suas funções, ainda que fora do horário de serviço, será considerada ato de serviço, para todos os efeitos legais.

§ 1º O período compreendido entre o horário de comparecimento e o de liberação será computado como hora-crédito no banco de horas, mediante comprovação em formulário próprio e apresentação de documento emitido pela autoridade requisitante.

§ 2º O deslocamento até o local da audiência, inquirição ou diligência será igualmente considerado parte do ato de serviço, desde que devidamente comprovado.

§ 3º Quando o comparecimento ocorrer durante o turno regular de trabalho, o tempo será considerado como jornada normal.

**Art. 46.** Os integrantes da Guarda Civil Municipal designados ou nomeados para cargos ou funções de provimento em comissão, de chefia, comando ou assessoramento, estarão sujeitos a jornadas específicas de trabalho, fixadas em ato próprio do Comandante da Guarda Civil Municipal ou do Secretário Municipal de Segurança Pública.

§ 1º Os ocupantes desses cargos exercerão suas funções em regime de dedicação integral, podendo ser convocados a qualquer tempo, inclusive fora do expediente regular, conforme as necessidades do serviço.

§ 2º O exercício de cargo em comissão não gera direito a horas extraordinárias, ressalvadas as hipóteses expressamente autorizadas por lei.

## SEÇÃO III DAS CONVOCAÇÕES

**Art. 47.** As convocações dos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), feitas pelo Comandante, pelo Subcomandante ou pelo Secretário Municipal de Segurança Pública, são de comparecimento obrigatório nas seguintes hipóteses:

I – escalas ordinárias e extraordinárias de serviço, operações preventivas ou ações integradas de segurança pública;

II – reuniões ordinárias de planejamento e avaliação operacional, com periodicidade definida por ato do Comando;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 20

III – reuniões extraordinárias ou emergenciais, convocadas por motivo de urgência, interesse público ou necessidade de serviço;

IV – audiências judiciais, ministeriais, policiais ou administrativas, quando o comparecimento decorrer do exercício funcional ou de ato de serviço;

V – eventos oficiais, formaturas, solenidades, campanhas educativas, palestras e instruções institucionais;

VI – cursos, capacitações e treinamentos, presenciais ou à distância, promovidos pelo Município, pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) ou por órgãos conveniados, em consonância com a Matriz Curricular Nacional para Formação em Segurança Pública.

§ 1º O comparecimento efetivo será registrado em documento próprio e computado como tempo de serviço, inclusive para efeitos de frequência, produtividade e banco de horas, quando for o caso, conforme regulamento.

**Parágrafo único.** O não comparecimento injustificado às convocações previstas neste artigo constitui falta funcional, sujeitando o servidor às penalidades disciplinares cabíveis, assegurados o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório.

**Art. 48.** Em caráter excepcional e no interesse do serviço público, o Comandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna poderá convocar servidores para escalas ou operações extraordinárias, devidamente formalizadas e previamente autorizadas pela autoridade superior.

§ 1º As horas trabalhadas em regime extraordinário serão compensadas ou remuneradas conforme ato próprio da autoridade superior, podendo ser:

I – pagas em pecúnia como horas extraordinárias;

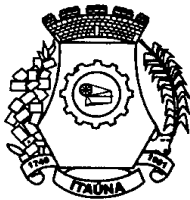
II – convertidas em banco de horas para compensação futura; ou

III – compensadas por descanso remunerado, mediante controle interno da corporação.

§ 2º No caso de utilização do banco de horas, a Administração disporá do prazo máximo de um ano para efetivar a compensação ou o pagamento das horas acumuladas, observadas a conveniência do serviço e a disponibilidade orçamentária.

§ 3º A autoridade superior poderá convocar, a qualquer tempo, reuniões, instruções, treinamentos, eventos ou atividades de interesse institucional, devendo o comparecimento ser registrado formalmente e considerado para fins de frequência e desempenho funcional.

## SEÇÃO IV DAS HORAS EXTRAS



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 21

**Art. 49.** As horas extraordinárias prestadas pelos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) serão remuneradas com acréscimo incidente sobre o valor da hora normal de trabalho, conforme os seguintes percentuais:

- I – cinquenta por cento, quando realizadas de segunda a sexta;
- II – cem por cento, quando realizadas em sábados, domingos ou feriados.

§ 1º As horas extraordinárias somente poderão ser executadas mediante autorização prévia da autoridade superior, observados os critérios de necessidade do serviço e controle de frequência.

§ 2º A Administração poderá, conforme conveniência do serviço e disponibilidade orçamentária, optar pelo pagamento em pecúnia ou pela compensação em banco de horas, na forma desta Lei Complementar.

§ 3º O número de horas extraordinárias não poderá ultrapassar duas horas por jornada, salvo em situações excepcionais, devidamente justificadas e autorizadas pela autoridade competente.

## CAPÍTULO V DOS ADICIONAIS

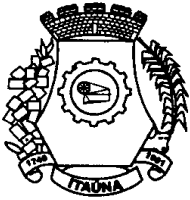
### SEÇÃO I DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

**Art. 50.** É devido adicional de periculosidade ao servidor da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) por exercer atividades ou operações consideradas perigosas, por sua natureza ou métodos de trabalho, que implica risco acentuado à integridade física em razão da exposição permanente a situações de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º Consideram-se, especialmente, atividades perigosas aquelas desempenhadas por guardas civis municipais que portem arma de fogo ou estejam expostos a risco direto de violência física, conforme disposto no art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas normas regulamentadoras aplicáveis.

§ 2º O adicional de periculosidade será devido também ao Comandante e ao Subcomandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna - GCMI, ainda que nomeados em cargos comissionados de recrutamento amplo, enquanto perdurar o exercício da função, em razão da natureza estratégica, operacional e de risco das atribuições inerentes aos cargos.

**Art. 51.** O adicional de periculosidade corresponderá a 30% (trinta por cento) do vencimento básico do servidor, não se incorporando aos vencimentos, nem servindo de base de cálculo para outras vantagens ou gratificações.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 22

§ 1º É vedada a percepção cumulativa do adicional de periculosidade com o de insalubridade, devendo o servidor optar por um deles, quando fizer jus a ambos.

§ 2º O adicional de periculosidade será devido enquanto perdurar a exposição ao risco, cessando automaticamente quando o servidor deixar de exercer atividade perigosa.

## SEÇÃO II DO ADICIONAL NOTURNO

**Art. 52.** O servidor da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) que exercer suas atividades no período compreendido entre 22h (vinte e duas horas) e 5h (cinco horas) do dia seguinte fará jus ao adicional noturno.

§ 1º O adicional noturno corresponderá a 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, observando-se que a hora noturna será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, nos termos da legislação federal aplicável.

§ 2º O adicional noturno possui natureza transitória, sendo devido apenas enquanto houver prestação de serviço no período noturno, não se incorporando à remuneração do servidor nem servindo de base de cálculo para outras vantagens, ressalvada sua repercussão no cálculo de férias e décimo terceiro salário quando efetivamente percebido.

§ 3º O servidor que permanecer em serviço além das 5h fará jus ao adicional noturno somente até o término do horário noturno, salvo se a jornada for em regime integral de plantão noturno, hipótese em que o adicional incidirá sobre todo o turno.

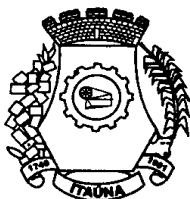
§ 4º O Comandante e o Subcomandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna, ainda que nomeados em cargos comissionados, farão jus ao adicional noturno sempre que participarem de escalas, plantões, operações ou eventos noturnos, em razão da especificidade e do risco das funções desempenhadas.

## CAPÍTULO VI DOS DIREITOS E VANTAGENS

### SEÇÃO I DAS PRERROGATIVAS

**Art. 53.** Constituem prerrogativas do Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) as honras, distinções e sinais de respeito correspondentes ao grau hierárquico, cargo ou função exercida, bem como os decorrentes do bom desempenho funcional, nos termos desta Lei Complementar e do regulamento próprio.

§ 1º As prerrogativas funcionais decorrem da natureza e da responsabilidade do cargo, não se caracterizando como privilégio pessoal, mas como reconhecimento institucional do dever e da função pública exercida.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 23

§ 2º São prerrogativas específicas do servidor da Guarda Civil Municipal:

I – o uso dos títulos, uniformes, distintivos, emblemas e insígnias correspondentes ao cargo, posto, classe, curso, tempo de serviço ou especialidade, conforme regulamento próprio;

II – o recebimento, no âmbito da Corporação, das honras, tratamentos e sinais de respeito inerentes à hierarquia e à disciplina, os quais deverão ser recíprocos entre superiores e subordinados;

III – a execução do sinal de continência como demonstração de respeito e coesão hierárquica entre os integrantes da GCMI e perante as autoridades constituídas.

**Art. 54.** O servidor da Guarda Civil Municipal poderá ser agraciado, por ato do Comandante da GCMI, com as seguintes recompensas funcionais, em reconhecimento ao mérito, à dedicação, à coragem ou ao desempenho profissional:

I – condecoração por serviços relevantes prestados à Corporação ou à sociedade;

II – elogio individual ou coletivo, publicado em Boletim Interno;

III – nota meritória, registrada nos assentamentos funcionais do servidor; e

IV – cancelamento de punições disciplinares, mediante requerimento do interessado, desde que devidamente justificado e homologado pela autoridade competente.

§ 1º Serão registrados elogios apenas quando decorrerem do desempenho das funções próprias da Corporação, e as recompensas deverão ser publicadas em Boletim Interno da GCMI, contendo o nome do agraciado, o fato motivador e o ato de concessão.

§ 2º Os tipos de condecorações, medalhas e honrarias concedidas aos integrantes da GCMI serão definidos em Decreto Municipal, observadas as categorias de tempo de serviço, mérito funcional, ato de bravura e serviços relevantes prestados ao Município.

§ 3º As recompensas concedidas deverão constar do assentamento individual do servidor, produzindo efeitos para fins de avaliação funcional e de merecimento, conforme regulamentação própria.

## SEÇÃO II DOS VENCIMENTOS E DAS REMUNERAÇÕES

**Art. 55.** Os servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) terão seus vencimentos básicos iniciais fixados no padrão de vencimento V-8, de acordo com a Tabela de Vencimentos constante do Anexo II desta Lei Complementar, parte integrante do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV da GCMI e Anexo I da Lei 3072/96;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 24

**Parágrafo único.** A tabela remuneratória é composta por referências, níveis e graus, correspondentes à evolução funcional na carreira, mediante progressões horizontais e verticais previstas nesta Lei Complementar.

**Art. 56.** A remuneração dos servidores integrantes da carreira de Guarda Civil Municipal compreende outras vantagens pecuniárias, além do vencimento básico do cargo, contemplado com evolução funcional, conforme Anexo II desta Lei Complementar.

**Art. 57.** Sempre que houver reajuste ou atualização das referências constantes da Tabela de Vencimentos da GCMI, os níveis e graus correspondentes deverão ser atualizados na mesma data e pelo mesmo índice, observadas as disposições do art. 37, inciso X, da Constituição Federal, mediante lei específica.

## CAPÍTULO VII DO ARMAMENTO, EQUIPAMENTOS E DOCUMENTOS

### SEÇÃO I DA CONCESSÃO DO PORTE DE ARMA

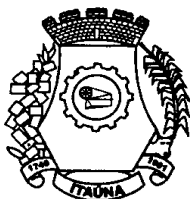
**Art. 58.** O porte de arma de fogo será concedido ao Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) que comprovar aptidão técnica e psicológica, bem como aprovação em curso de capacitação teórico e prático, observadas as normas da Lei Federal nº 10.826/2003 (Estatuto do Desarmamento), do Decreto Federal nº 9.847/2019, da Instrução Normativa nº 310/2025 – DG/PF e demais normas complementares da Polícia Federal e dos regulamentos municipais aplicáveis.

§ 1º O porte de arma será de natureza funcional, autorizado pela Polícia Federal, e vinculado exclusivamente ao exercício das atribuições do cargo, podendo estender-se fora de serviço, conforme critérios e exigências previstos na legislação federal, na referida Instrução Normativa e nas normas municipais correlatas.

§ 2º O servidor deverá ser submetido, periodicamente, a testes de aptidão psicológica, de capacidade técnica e ao Treinamento Anual de Disparo (TAD), de acordo com os padrões e a Tabela de Aptidão e Desempenho (TAD) definidos pela Instrução Normativa nº 310/2025 – DG/PF.

§ 3º O controle das concessões, suspensões e cancelamentos de porte funcional será mantido pela Secretaria Municipal de Segurança Pública, mediante sistema informatizado integrado ao SINARM – Sistema Nacional de Armas, conforme as exigências técnicas da Polícia Federal.

§ 4º Somente poderão portar arma de fogo os guardas municipais que mantiverem validade regular dos testes de aptidão psicológica e técnica e estiverem adimplentes com o TAD anual, conforme a Tabela de Aptidão e Desempenho da Instrução Normativa nº 310/2025.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 25

**Art. 59.** O porte de arma de fogo é pessoal, intransferível, inalienável e revogável a qualquer tempo pelo Município de Itaúna ou pela Polícia Federal, conforme as circunstâncias legais e regulamentares.

**§ 1º** O porte será automaticamente suspenso nas seguintes hipóteses:

- I – afastamento do cargo ou das funções operacionais por período superior a 90 (noventa) dias, salvo em casos de cursos de aperfeiçoamento ou missões institucionais;
- II – licença médica, para tratamento de saúde, ou licença para tratar de interesse particular, quando ultrapassar 90 (noventa) dias;
- III – punição disciplinar de suspensão;
- IV – perda da capacidade técnica, psicológica ou da regularidade no Treinamento Anual de Disparo (TAD);
- V – decisão administrativa ou judicial que determine sua restrição; ou
- VI – expiração do prazo de validade dos testes de aptidão técnica ou psicológica.

**§ 2º** Ocorrida qualquer hipótese do § 1º, o servidor deverá recolher e devolver imediatamente à Secretaria Municipal de Segurança Pública a arma de fogo, as munições e os acessórios sob sua cautela, permanecendo com sua identificação funcional, salvo determinação contrária em caso de afastamento definitivo do cargo.

**Art. 60.** A cautela da arma de fogo de propriedade do Município de Itaúna é consecutiva ao porte funcional e será concedida individualmente ao Guarda Civil Municipal pela Secretaria Municipal de Segurança Pública, mediante termo de responsabilidade e registro em sistema próprio, observadas as normas da Polícia Federal e as disposições desta Lei Complementar.

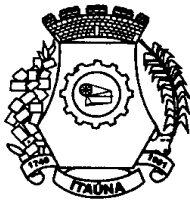
**§ 1º** Portaria a ser editada pelo Prefeito Municipal disporá sobre a padronização, o uso, a guarda, a manutenção e o controle de armamentos letais e não letais, tonfas, algemas, coletes de proteção balística, carregadores rápidos de munição, munições de reserva, rádios comunicadores e demais equipamentos de uso institucional.

**§ 2º** A Portaria mencionada no parágrafo anterior deverá ser publicada antes da distribuição dos equipamentos, observando-se as diretrizes da Instrução Normativa nº 310/2025 – DG/PF e do Sistema Nacional de Armas (SINARM).

**§ 3º** O servidor é responsável pela guarda, conservação e uso adequado dos equipamentos sob sua cautela, respondendo administrativa, civil e penalmente por perda, extravio, dano ou uso indevido.

## SEÇÃO II DA SUSPENSÃO DO PORTE DE ARMA

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 26



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**Art. 61.** O porte de arma de fogo poderá ser suspenso, temporária ou preventivamente, por ato fundamentado da autoridade superior, com o consequente recolhimento da arma, munições e acessórios, observadas as normas da Instrução Normativa nº 310/2025 – DG/PF.

§ 1º A suspensão do porte poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

I – quando o servidor for flagrado alcoolizado ou sob efeito de substância entorpecente, portando arma de fogo ou munição;

II – quando se apresentar alcoolizado ou sob efeito de substância entorpecente para o desempenho de suas funções;

III – quando estiver em tratamento de recuperação ou reabilitação de dependência química, ou declarar-se dependente químico;

IV – quando for considerado inapto, física ou psicologicamente, para o porte de arma, mediante avaliação técnica;

V – quando estiver afastado do exercício das funções operacionais por período superior a 90 (noventa) dias, salvo em casos de cursos de aperfeiçoamento, missões institucionais ou licenças legais de curta duração;

VI – quando for diagnosticado como portador de transtorno mental, ainda que de caráter transitório;

VII – quando estiver temporariamente readaptado para função administrativa ou diversa das atividades operacionais, até que recupere plena aptidão para o porte funcional;

VIII – quando utilizar arma de fogo ou munição da corporação em atividade remunerada estranha à função;

IX – quando descumprir normas legais, regulamentares ou técnicas de segurança no manuseio, uso ou guarda de armamento;

X – quando deixar de observar os cuidados necessários para impedir o acesso de terceiros à arma de fogo ou munição sob sua responsabilidade; ou

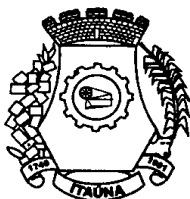
XI – quando seu vínculo funcional estiver suspenso por prazo indeterminado.

§ 2º O porte de arma poderá, ainda, ser suspenso por recomendação da Corregedoria da GCMI, por decisão administrativa ou judicial, ou em razão de cumprimento de pena.

§ 3º A suspensão do porte será comunicada à Polícia Federal, para registro no SINARM, sem prejuízo das sanções penais e administrativas cabíveis.

§ 4º O documento de identidade funcional não será recolhido durante a suspensão temporária do porte, permanecendo válido como identificação institucional do servidor.

§ 5º O recolhimento da identidade funcional somente ocorrerá nos casos de exoneração, demissão, readaptação definitiva ou falecimento, competindo à Secretaria Municipal de Segurança Pública proceder ao recolhimento imediato, mediante:



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 27

- I – comunicação formal do desligamento ou alteração funcional pelo setor de recursos humanos;
- II – notificação pessoal do servidor ou de seu representante legal para devolução do documento; e
- III – lavratura de termo de recolhimento e baixa cadastral, a ser arquivado junto ao prontuário funcional do servidor e comunicado à Polícia Federal, para atualização do SINARM.

## SEÇÃO III DO CANCELAMENTO DO PORTE DE ARMA

**Art. 62.** O porte de arma de fogo do Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) será cancelado de forma definitiva, mediante ato formal da Secretaria Municipal de Segurança Pública, nos seguintes casos:

- I – em razão de demissão, exoneração ou falecimento;
- II – em razão de cumprimento de pena criminal ou de determinação judicial;
- III – em razão de proibição de uso ou porte previstas na legislação federal, estadual ou municipal;
- IV – quando for considerado responsável, em processo administrativo disciplinar, por furto, roubo, extravio, perda ou dano em arma de fogo, munição ou equipamento de propriedade do Município de Itaúna sob sua guarda, sem prejuízo das demais sanções cabíveis; e
- V – quando estiver readaptado definitivamente para funções não operacionais, sem possibilidade de retorno às atividades armadas.

§ 1º O cancelamento do porte funcional será comunicado à Polícia Federal para baixa e registro no SINARM, devendo ser arquivada cópia do ato no prontuário funcional do servidor.

§ 2º O servidor, ou seu representante legal, será notificado formalmente para devolução da arma, munições, acessórios e demais equipamentos sob cautela, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da ciência da decisão.

**Art. 63.** A suspensão ou o cancelamento do porte de arma funcional acarretará a imediata cessação da cautela, de qualquer modalidade, com a obrigação de devolução da arma de fogo, munições e acessórios sob responsabilidade do servidor.

§ 1º O recolhimento deverá ser formalizado por Termo de Devolução e Baixa Cadastral, lavrado pelo Comando da Guarda Civil Municipal e encaminhado à Secretaria Municipal de Segurança Pública, que providenciará a atualização cadastral e a comunicação à Polícia Federal.

§ 2º Em caso de não devolução voluntária no prazo previsto, o recolhimento será efetuado pela chefia imediata, mediante ordem expressa do Comandante da GCMI, com lavratura de auto circunstanciado.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 28

§ 3º O documento de identidade funcional somente será recolhido nos casos definitivos de desligamento (demissão, exoneração, aposentadoria ou falecimento), conforme disposto no § 5º do art. 61 desta Lei Complementar.

## SEÇÃO IV DA RETIRADA DA CAUTELA OU SUBSTITUIÇÃO DA MODALIDADE

**Art. 64.** A cautela de arma de fogo, munições e acessórios poderá ser retirada, com conseqüente devolução imediata do material, sempre que houver recomendação ou determinação da autoridade superior, nas seguintes hipóteses:

I – quando o servidor descumprir os deveres de discrição e segurança ao portar arma fora de serviço, em locais públicos ou de aglomeração, expondo-a de forma ostensiva e causando constrangimento a terceiros;

II – quando estiver afastado do exercício das funções operacionais, nos seguintes casos:

- a) cumprimento de pena de suspensão;
- b) afastamento preventivo em processo administrativo disciplinar;
- c) licença sindical;
- d) licença sem vencimentos para tratar de interesses particulares;
- e) licença para concorrer a cargo eletivo ou para o exercício de mandato eletivo;
- f) afastamento temporário das atividades operacionais por necessidade do serviço;
- g) prisão ou detenção.

III – quando apresentar conduta inadequada, comprovada mediante apuração disciplinar ou relatório da Corregedoria, respeitadas o contraditório e a ampla defesa.

**Art. 65.** Em caso de retirada da cautela, o servidor deverá devolver imediatamente o armamento, a munição e os acessórios sob sua responsabilidade à Reserva de Armamento e Munição da GCMI, mediante termo próprio.

§1º O responsável pela Reserva lavrará Relatório Circunstanciado de Recolhimento, encaminhando-o ao Comandante da GCMI e à Secretaria Municipal de Segurança Pública para registro e comunicação à Polícia Federal, nos termos da Instrução Normativa nº 310/2025 – DG/PF.

§2º Na hipótese de não devolução voluntária, o recolhimento poderá ser determinado pelo Comandante da GCMI, com apoio da Corregedoria, devendo ser lavrado Auto de Recolhimento e comunicada imediatamente a autoridade policial competente.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 29

**Art. 66.** O servidor que tiver a cautela de arma retirada somente poderá solicitar nova concessão após sanar a causa que motivou o recolhimento e comprovar o atendimento a todos os requisitos legais e regulamentares exigidos para o porte funcional, inclusive a regularidade no Treinamento Anual de Disparo (TAD) e a aptidão psicológica e técnica vigentes.

## SEÇÃO V DA RESPONSABILIDADE PELA CAUTELA DE ARMA DE FOGO

**Art. 67.** O integrante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) que receber a cautela de arma de fogo, em qualquer de suas modalidades, deverá utilizá-la nos exatos termos desta Lei Complementar e das normas internas de controle, responsabilizando-se por:

I – zelar pela guarda, conservação e manutenção preventiva do armamento e da munição sob sua responsabilidade;

II – comunicar imediatamente à chefia imediata e à autoridade policial competente, e formalizar até o primeiro dia útil subsequente, qualquer incidente, dano, perda, furto, roubo ou situação que possa comprometer o funcionamento ou a segurança do equipamento, para análise, registro e emissão de relatório técnico;

III – ressarcir o valor do armamento, da munição ou das peças em caso de perda, extravio, furto, roubo, dano ou mau uso comprovado, observada a apuração administrativa e o devido processo legal, sem prejuízo das sanções civis, penais e disciplinares cabíveis.

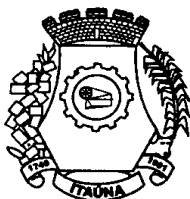
**Art. 68.** As chefias imediatas são responsáveis pela fiscalização direta das armas de fogo e munições cauteladas aos servidores sob sua supervisão, devendo manter registros atualizados e comunicar imediatamente ao Comandante da Guarda Civil Municipal qualquer irregularidade constatada, para as providências cabíveis.

**Art. 69.** O integrante da Guarda Civil Municipal que se envolver em ocorrência da qual resulte disparo de arma de fogo deverá comunicar o fato ao seu superior hierárquico imediatamente após a ocorrência, e apresentar relatório circunstanciado, acompanhado do respectivo boletim de ocorrência e demais documentos pertinentes.

§ 1º A obrigação prevista no caput aplica-se também aos disparos acidentais, ocorridos durante ou fora do horário de serviço.

§ 2º O prazo máximo para entrega do relatório e documentos será de quarenta e oito horas, contadas da ocorrência do fato.

§ 3º O guarda civil municipal que presenciar o disparo de arma de fogo, ainda que não envolvido diretamente, deverá comunicar o fato à chefia imediata, observando o procedimento estabelecido neste artigo.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 30

§ 4º Proceder-se-á ao recolhimento da arma de fogo e dos estojos de cartuchos utilizados pelos servidores envolvidos no fato, caso não tenham sido apreendidos pela autoridade policial.

§ 5º O guarda civil municipal responderá, conforme o caso, nas esferas administrativa, civil e penal, pela utilização, perda, dano ou mau uso de armamento institucional, observado o devido processo legal e a legislação aplicável.

§ 6º Todo o material bélico da Guarda Civil Municipal deverá ser armazenado em local seguro, em cofre ou depósito próprio, com controle interno, registro nominal e vigilância permanente.

§ 7º O Comandante da Guarda Civil Municipal poderá, mediante ato próprio, determinar que as armas sejam acauteladas apenas durante o turno de serviço, devendo permanecer recolhidas fora desse período.

§ 8º O mau uso, descuido ou negligência na guarda do material bélico constitui infração disciplinar de natureza grave, sujeitando o infrator às penalidades previstas no Código de Ética e Disciplina da Guarda Civil Municipal.

§ 9º O Comandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna disciplinará, por ato normativo próprio, a utilização, guarda, registro e controle das armas de fogo e munições da corporação, observadas as diretrizes da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) e da Polícia Federal, bem como as normas municipais complementares.

## SEÇÃO VI DOS EQUIPAMENTOS

**Art. 70.** Todos os equipamentos, armamentos, viaturas, uniformes, mobiliários e demais bens de uso institucional pertencentes à Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) estarão sob a responsabilidade direta do Comandante da Guarda Civil Municipal, que deverá recebê-los ao assumir o cargo e entregá-los quando de sua exoneração ou substituição, mediante termo circunstanciado de carga e transferência.

**Parágrafo único.** Qualquer situação que acarrete prejuízo ao erário municipal em decorrência da utilização, guarda ou conservação dos materiais de que trata o caput deverá ser apurada mediante Processo Administrativo Disciplinar, para fins de identificação e responsabilização dos agentes envolvidos.

**Art. 71.** O Comandante da Guarda Civil Municipal poderá, mediante ato formal, acautelar materiais e equipamentos de uso permanente aos servidores lotados na corporação, observadas as normas internas de controle patrimonial.

**Parágrafo único.** Os materiais e equipamentos fornecidos aos integrantes da Guarda Civil Municipal deverão ser utilizados exclusivamente no exercício das funções públicas, sendo vedado seu uso para fins particulares, sob pena de responsabilidade administrativa e civil.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 31

## SEÇÃO VII DOS DOCUMENTOS INTERNOS

**Art. 72.** O Comando da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) deverá manter arquivados, na forma física ou digital, todos os documentos institucionais relacionados às atividades da corporação, incluindo escalas de serviço, relatórios diários, boletins de ocorrência, registros administrativos e demais documentos operacionais, pelo prazo mínimo de cinco anos, sem prejuízo de prazos maiores fixados em normas específicas.

§ 1º O arquivo e a gestão do acervo documental obedecerão às disposições relativas à política nacional de arquivos públicos, abrangendo a guarda, manutenção, organização, preservação e destinação final dos documentos, conforme a legislação vigente e os regulamentos municipais.

§ 2º Os boletins de ocorrência, relatórios diários e demais documentos operacionais deverão ser digitalizados e arquivados em sistema eletrônico de gestão documental, preferencialmente em ambiente seguro de armazenamento em nuvem, de modo a garantir autenticidade, integridade, rastreabilidade e agilidade nas consultas.

## TÍTULO II DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE DA GUARDA MUNICIPAL DE ITAÚNA MG

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 73.** O controle da atuação funcional, administrativa e disciplinar da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) será exercido por órgãos próprios e permanentes, dotados de autonomia técnica e administrativa, compreendendo:

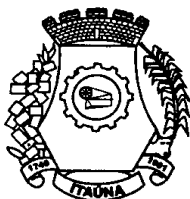
I – Corregedoria da Guarda Civil Municipal, responsável pelo controle interno e pela apuração de infrações disciplinares, nos termos da Lei Complementar que institui a GCMI e do Código de Ética e Disciplina;

II – Ouvidoria da Guarda Civil Municipal, responsável pelo controle externo e pela mediação entre a corporação e a sociedade, recebendo e encaminhando denúncias, sugestões, elogios e reclamações sobre a atuação institucional.

**Parágrafo único.** A estrutura, composição, mandato, requisitos e gratificações dos integrantes da Corregedoria e da Ouvidoria observarão o disposto na Lei Complementar que regulamenta a Guarda Civil Municipal de Itaúna, aplicando-se este Estatuto de forma complementar, especialmente quanto ao regime funcional, disciplinar e à responsabilidade administrativa.

### CAPÍTULO II DA CORREGEDORIA

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 32



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 74.** A Corregedoria da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) é órgão autônomo e permanente, destinado à fiscalização, orientação e apuração de infrações disciplinares atribuídas aos servidores integrantes do Quadro Funcional da corporação.

**Parágrafo único.** A Corregedoria exercerá suas funções com independência técnica e funcional, observando os princípios da legalidade, moralidade, imparcialidade, eficiência e respeito aos direitos e garantias individuais.

**Art. 75.** Compete à Corregedoria da Guarda Civil Municipal de Itaúna:

I – cumprir e fazer cumprir as atribuições previstas neste Estatuto, no Código de Ética e Disciplina da GCMI, e nas demais normas complementares expedidas pela autoridade superior;

II – apurar a responsabilidade administrativa ou disciplinar dos integrantes do Quadro Funcional da GCMI, mediante sindicâncias, processos administrativos disciplinares ou outros procedimentos próprios, na forma estabelecida no Código de Ética e Disciplina da GCMI;

III – realizar inspeções e correições ordinárias e extraordinárias em unidades e órgãos da GCMI, podendo propor medidas para aprimorar a gestão, a disciplina e a eficiência dos serviços;

IV – avaliar e encaminhar à autoridade superior as informações coligidas sobre o estágio probatório dos servidores da carreira da GCMI;

V – solicitar e requisitar, de forma oficial, documentos, certidões, cópias de processos, pareceres técnicos e diligências necessários à apuração de fatos sob sua competência;

VI – receber, registrar e apreciar representações, denúncias ou comunicações relativas à atuação irregular dos servidores integrantes do Quadro Funcional da GCMI;

VII – promover investigações sobre a conduta ética, social e funcional de candidatos a concurso público, servidores em estágio probatório, efetivos ou indicados para cargos de chefia, observadas as normas legais e regulamentares;

VIII – expedir certidões de antecedentes administrativos e fiscalizar as avaliações de estágio probatório e de desempenho funcional;

IX – elaborar relatórios periódicos de atividades e encaminhá-los à autoridade superior.

## SEÇÃO II DA COMPOSIÇÃO

**Art. 76.** A composição, o processo de escolha, os requisitos, o mandato, as hipóteses de perda da função e as gratificações dos integrantes da Corregedoria da Guarda



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

civil Municipal de Itaúna (GCMi) observarão o disposto na Lei Complementar que regulamenta a Guarda Civil Municipal de Itaúna, aplicando-se, de forma subsidiária, as disposições deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina.

**Parágrafo único.** As disposições referentes à autonomia funcional, imparcialidade e sigilo da Corregedoria são de observância obrigatória por todos os seus membros, devendo ser exercidas conforme os princípios do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório.

**Art. 77.** A Corregedoria da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMi) deverá atuar com sigilo absoluto sobre as investigações e procedimentos que conduzir, devendo recomendar o mesmo comportamento ao denunciante e às partes envolvidas.

**Parágrafo único.** A quebra injustificada do sigilo funcional por qualquer integrante da Corregedoria constitui falta grave, sujeitando o infrator à responsabilidade administrativa, civil e penal cabível, mediante apuração em sindicância ou processo disciplinar, conforme a legislação vigente.

**Art. 78.** O Corregedor-Geral e os Corregedores-Membros da Guarda Civil Municipal de Itaúna – GCMi farão jus à gratificação prevista na Lei Complementar que regulamenta a Guarda Civil Municipal de Itaúna, atualmente estabelecida nos seguintes percentuais:

I – para o Corregedor-Geral, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o nível V-10-A, grau A;

II – para cada Corregedor-Membro, 15% (quinze por cento) sobre o nível V-10-A, grau A;

**Parágrafo único.** O valor das gratificações previstas neste artigo será reajustado anualmente, na mesma data e pelo mesmo índice da revisão geral dos servidores públicos do Município, não integrando a base de cálculo de outras vantagens pessoais.

## SEÇÃO III DAS ATRIBUIÇÕES DO CORREGEDOR-GERAL E DOS CORREGEDORES MEMBROS

**Art. 79.** Compete ao Corregedor-Geral da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMi) elaborar o Regimento Interno da Corregedoria, expedir instruções normativas e organizar os procedimentos administrativos e processuais de sua competência, de forma complementar à legislação vigente e às normas expedidas pela autoridade superior.

**Parágrafo único.** Nas apurações de infrações funcionais, a Corregedoria observará obrigatoriamente os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 34

**Art. 80.** Compete privativamente ao Corregedor-Geral da Guarda Civil Municipal de Itaúna:

I – assessorar a autoridade superior nos assuntos disciplinares relacionados aos integrantes da Guarda Civil Municipal;

II – manifestar-se sobre matérias de natureza disciplinar encaminhadas à autoridade superior, indicando, quando necessário, a composição das comissões processantes;

III – dirigir, planejar, coordenar e supervisionar as atividades da Corregedoria, distribuindo e controlando os serviços sob sua responsabilidade;

IV – apreciar e encaminhar as representações recebidas, determinando a instauração de sindicâncias ou processos administrativos disciplinares, quando houver indício de infração funcional;

V – delegar a presidência de procedimentos administrativos disciplinares a membro da comissão de sindicância, nos casos de ausência, impedimento ou suspeição;

VI – responder às consultas formuladas pelos órgãos da Administração Pública Municipal sobre matérias de sua competência;

VII – realizar correições ordinárias e extraordinárias nas unidades da Guarda Civil Municipal, elaborando relatórios circunstanciados a serem encaminhados à autoridade superior;

VIII – acompanhar o desempenho funcional dos servidores, inclusive os em estágio probatório, encaminhando relatório de avaliação e propondo, se necessário, a instauração de procedimento especial;

IX – emitir parecer e relatório conclusivo sobre a conduta funcional de servidores indicados para cargos de chefia ou confiança;

X – promover, pessoalmente, correição ordinária nas unidades da corporação, pelo menos uma vez a cada semestre;

XI – propor à autoridade superior a aplicação de penalidades disciplinares, conforme o disposto neste Estatuto e no Código de Ética e Disciplina;

XII – avocar processos administrativos ou sindicâncias, de forma excepcional e fundamentada, sempre que necessário para assegurar a legalidade e a correção dos atos;

XIII – acompanhar, no âmbito da Guarda Civil Municipal, os processos de seleção pública, especialmente quanto à investigação social e à análise de certidões judiciais e funcionais dos candidatos, bem como a avaliação de estágio probatório dos servidores efetivos.

**Parágrafo único.** Compete aos Corregedores-Membros:

I – assessorar o Corregedor-Geral nos assuntos pertinentes à Corregedoria;

II – cumprir as determinações e recomendações do Corregedor-Geral;

III – manter acompanhamento e fiscalização permanentes sobre a conduta funcional dos integrantes da Guarda Civil Municipal;

IV – proceder às apurações e diligências determinadas pela Corregedoria, com registro formal e relatório conclusivo;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 35

V – desempenhar outras atribuições que lhes forem conferidas em regulamento interno ou por delegação do Corregedor-Geral.

## SEÇÃO IV DA SUBORDINAÇÃO

**Art. 81.** A Corregedoria da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) é órgão dotado de autonomia técnica e funcional para o exercício de suas atribuições legais.

§1º O Corregedor-Geral subordina-se ao Chefe do Poder Executivo Municipal, sem prejuízo da independência funcional e decisória no desempenho das competências correcionais e disciplinares que lhe são próprias.

§2º Os Corregedores-Membros e os demais integrantes da Comissão de Sindicância e Processo Disciplinar subordinam-se funcional e hierarquicamente ao Corregedor-Geral, devendo cumprir suas determinações, recomendações e delegações de forma vinculada, observadas as normas legais e o Regimento Interno da Corregedoria.

## SEÇÃO V DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 82.** Os servidores públicos indicados para exercer as funções de Corregedor-Geral e de Corregedores-Membros da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) continuarão desempenhando, de forma cumulativa, as atribuições inerentes ao cargo de origem, sem prejuízo do exercício das atividades correcionais.

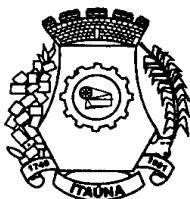
§ 1º A Secretaria Municipal de Segurança Pública disponibilizará servidores em caráter de apoio administrativo à Corregedoria, sempre que houver aumento comprovado do volume de trabalho, mediante requisição formal do Corregedor-Geral.

§2º A Corregedoria manterá arquivos próprios e controle sistemático dos processos administrativos e demais documentos sob sua responsabilidade, garantindo a preservação, o sigilo e a integridade das informações.

§ 3º A Corregedoria deverá funcionar em instalações próprias, dotadas de infraestrutura adequada e equipamentos de informática exclusivos, de modo a assegurar o desempenho das atividades e a confidencialidade dos trabalhos.

§ 4º A Corregedoria deverá dispor de sala própria, independente e de acesso restrito, dotada de infraestrutura adequada, ainda que instalada no mesmo prédio da Guarda Civil Municipal ou de outros órgãos da Secretaria Municipal de Segurança Pública, de modo a garantir a autonomia, a confidencialidade e a imparcialidade de suas atividades.

## CAPÍTULO III DA OUVIDORIA DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 36

## SEÇÃO I DAS FINALIDADES

**Art. 83.** A Ouvidoria da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), criada pela Lei Complementar Municipal que institui a Guarda Civil Municipal, constitui órgão permanente, autônomo e independente, destinado a receber, examinar e encaminhar denúncias, reclamações, representações, sugestões e elogios relativos à atuação funcional e institucional da corporação, bem como a propor políticas de aprimoramento e qualificação dos serviços prestados à população.

§ 1º Compete ao Ouvidor da Guarda Civil Municipal:

I – receber de qualquer cidadão ou servidor denúncias, reclamações e representações sobre atos considerados arbitrários, desonestos, indecorosos ou que violem direitos humanos, individuais ou coletivos, praticados por integrantes da corporação;

II – receber e analisar sugestões e manifestações da sociedade sobre o funcionamento dos serviços e órgãos da Guarda Civil Municipal;

III – receber e processar denúncias internas de servidores da Guarda Civil Municipal relativas a irregularidades na execução dos serviços, mau uso do patrimônio público ou condutas inadequadas de superiores hierárquicos;

IV – verificar a pertinência das manifestações recebidas, propondo, quando cabível, a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, comunicando à autoridade superior as situações que demandem apuração;

V – comunicar à autoridade competente sempre que houver indícios de prática de infração penal, encaminhando a documentação pertinente;

VI – propor à autoridade superior medidas de aperfeiçoamento institucional, valorização profissional e promoção da cidadania, bem como ações que visem ao fortalecimento da segurança urbana;

VII – organizar e manter arquivo atualizado e sistema de controle documental das denúncias, reclamações, representações e sugestões recebidas, observando os prazos e normas de sigilo previstos na legislação vigente;

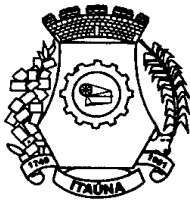
VIII – elaborar relatórios periódicos de atividades, assegurando sua publicidade e encaminhando cópias à autoridade superior;

IX – dar ciência à Corregedoria da Guarda Civil Municipal sobre as denúncias e reclamações recebidas que envolvam matéria disciplinar, para adoção das providências cabíveis; e

X – exercer outras atribuições correlatas e compatíveis com a natureza de suas funções.

## SEÇÃO II DA COMPOSIÇÃO

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 37



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**Art. 84.** A composição, os requisitos, o processo de nomeação, a duração e prorrogação do mandato, as hipóteses de perda da função e a gratificação do Ouvidor da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) observarão o disposto na Lei Complementar que regulamenta a Guarda Civil Municipal de Itaúna, aplicando-se, de forma complementar, as disposições deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina.

**Parágrafo único.** O Ouvidor da Guarda Civil Municipal exercerá suas atribuições com autonomia e independência funcional, sendo-lhe garantida a livre manifestação em suas ações e relatórios, nos limites da legislação vigente.

**Art. 85.** O Ouvidor da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) fará jus à gratificação prevista na Lei Complementar que regulamenta a Guarda Civil Municipal de Itaúna, fixada em 15% (quinze por cento) do vencimento correspondente ao nível V-10-A, grau A.

**Parágrafo único.** O valor da gratificação prevista no *caput* deste artigo será reajustado anualmente, na mesma data e pelo mesmo índice do reajuste geral concedido aos servidores públicos do Município, não integrando a base de cálculo de outras vantagens pessoais.

**Art. 86.** O servidor público designado para a função de Ouvidor da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) continuará desempenhando, de forma cumulativa, as atribuições inerentes ao seu cargo de origem, sem prejuízo do exercício das funções de Ouvidor.

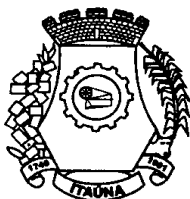
**Art. 87.** Ao Ouvidor da Guarda Civil Municipal de Itaúna serão disponibilizados meios próprios de comunicação, inclusive linha telefônica específica, destinados ao recebimento de denúncias, sugestões, elogios e reclamações relativas à atuação da corporação.

**Parágrafo único.** O número telefônico e demais canais de contato da Ouvidoria deverão ser amplamente divulgados em meios oficiais de comunicação do Município de Itaúna, incluindo o portal institucional, publicações oficiais e demais plataformas públicas de atendimento ao cidadão.

## TÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL, CARREIRA, CARGOS E SUAS ATRIBUIÇÕES

### CAPÍTULO I DO QUADRO DE PESSOAL

#### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**Art. 88.** O Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) é constituído por cargos de provimento efetivo e comissionados, organizados em carreira única, observada a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições definidas nesta Lei Complementar.

§ 1º O regime jurídico aplicável aos servidores integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal é o estatutário, conforme disposto no art. 1º desta Lei Complementar e na legislação municipal vigente.

§ 2º Aplicam-se, de forma subsidiária, as demais disposições da legislação municipal que regem o funcionalismo público, no que couber e não contrariar esta Lei Complementar, especialmente conferindo aos integrantes da carreira da Guarda Municipal os direitos previstos na Lei 2.903/94 e art. 90 da Lei 2.584/91 e alterações posteriores.

**Art. 89.** Os cargos de provimento efetivo integrantes do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Itaúna terão suas denominações, quantidades, níveis de vencimento e formas de provimento estabelecidas nos Anexos I e II desta Lei Complementar.

## CAPÍTULO II DA CARREIRA

### SEÇÃO I DA CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA

**Art. 90.** A carreira de que trata o art. 89, composta pelos cargos efetivos constantes dos Anexos I e II desta Lei Complementar, é estruturada em nove níveis, identificados por algarismos romanos de I a IX, cada um contendo referências numéricas de 1 a 9 e doze graus, designados pelas letras A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, L e M, na seguinte conformidade:

- I – Nível I: Guarda Civil Municipal – 3ª Classe, referência GCM-1;
- II – Nível II: Guarda Civil Municipal – 2ª Classe, referência GCM-2;
- III – Nível III: Guarda Civil Municipal – 1ª Classe, referência GCM-3;
- IV – Nível IV: Guarda Civil Municipal – Classe Especial, referência GCM-4;
- V – Nível V: Guarda Civil Municipal – Classe Distinta, referência GCM-5;
- VI – Nível VI: Guarda Civil Municipal – Subinspetor, referência GCM-6;
- VII – Nível VII: Guarda Civil Municipal – Inspetor, referência GCM-7;
- VIII – Nível VIII: Guarda Civil Municipal – Subcomandante, referência GCM-8;
- IX – Nível IX: Guarda Civil Municipal – Comandante, referência GCM-9.

**Parágrafo único.** Todos os servidores ingressarão na carreira no Grau A do Nível I, conforme disposto nos Anexos I e II desta Lei Complementar.

**Art. 91.** Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se:



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 39

I – cargo: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor da Guarda Civil Municipal;

II – carreira: o conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, escalonados em níveis remuneratórios de acordo com a complexidade das atribuições e responsabilidades;

III – atribuições: o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho do cargo;

IV – nível: o escalonamento dos cargos efetivos da carreira da Guarda Civil Municipal, representado por algarismos romanos de I a IX, conforme o Anexo I desta Lei Complementar;

V – referência: o símbolo indicativo do cargo;

VI – grau: a posição indicativa da situação do servidor na tabela de vencimentos;

VII – padrão: o conjunto formado pela referência e pelo grau;

VIII – vencimento: a retribuição pecuniária básica, fixada em lei, paga mensalmente ao servidor pelo efetivo exercício do cargo; e

IX – remuneração: o valor correspondente ao vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, a que o servidor faça jus.

**Art. 92.** As atribuições dos cargos efetivos que compõem o Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Itaúna são as constantes dos arts. 95 a 100 desta Lei Complementar.

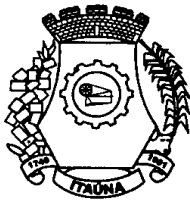
## CAPÍTULO III DOS CARGOS E SUAS ATRIBUIÇÕES

### SEÇÃO I DO COMANDO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

**Art. 93.** O Comando da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) será exercido por servidor oriundo da carreira da corporação, com subordinação direta ao chefe do Poder Executivo e vinculação administrativa a Secretaria Municipal de Segurança.

§ 1º Durante os primeiros quatro anos de funcionamento da instituição, o cargo de Comandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) poderá ser exercido por profissional não pertencente ao quadro efetivo da corporação, desde que possua formação específica na área de segurança pública, sendo indicado e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º Decorrido o prazo de que trata o parágrafo anterior, o cargo de Comandante da Guarda Civil Municipal deverá ser ocupado, obrigatoriamente, por integrante de carreira do quadro efetivo da Guarda, na seguinte forma:



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 40

**I** - O Secretário Municipal de Segurança Pública indicará três nomes dentre os servidores efetivos da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna, de maior graduação e qualificação profissional, encaminhando a lista tríplice ao Chefe do Poder Executivo para escolha e nomeação de um deles, observados os seguintes requisitos:

a) Requisitos gerais:

- a) senso de liderança;
- b) conduta ilibada, dentro e fora da instituição;
- c) comprometimento com os deveres institucionais;
- d) inexistência de condenação criminal com trânsito em julgado;
- e) capacidade de lidar com situações adversas;
- f) equilíbrio emocional e aptidão psicológica para o comando, comprovada por laudo técnico;
- g) disciplina exemplar durante sua vida funcional;
- h) diploma de curso superior reconhecido pelo Ministério da Educação.

b) – requisitos específicos:

- a) honestidade comprovada;
- b) confiança e respeito de seus subordinados e superiores.

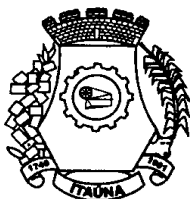
**§ 3º** O Secretário Municipal de Segurança Pública deverá encaminhar ao Chefe do Poder Executivo relatório circunstanciado sobre os indicados, contendo justificativa e avaliação de cada requisito previsto neste artigo, para subsidiar a escolha e nomeação do Comandante Geral da Guarda Municipal.

**Art. 94.** Após a nomeação pelo Chefe do Poder Executivo, o Comandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna será empossado em solenidade pública, com a presença das autoridades municipais e representantes das instituições de segurança pública.

## SEÇÃO II DO COMANDANTE DA GCMÍ

**Art. 95.** Compete ao Comandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMÍ) coordenar as áreas administrativa, operacional e de inteligência da corporação, gerindo o acolhimento, triagem e distribuição das demandas recebidas no Comando, cabendo-lhe as seguintes atribuições:

- I – representar a autoridade superior, quando requisitado;
- II – coordenar as ações de comunicação e atendimento de ocorrências, tanto de caráter preventivo quanto repressivo, no âmbito do Município de Itaúna, atendendo e redirecionando as demandas oriundas dos diversos canais institucionais;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 41

III – definir medidas e recursos operacionais, alocando-os conforme o grau de complexidade, prioridade e risco das demandas;

IV – atuar como elo operacional e de cooperação junto aos demais órgãos de segurança e serviços essenciais, tais como Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, entre outros;

V – elaborar, manter atualizado e disponibilizar ao Subcomandante e aos Inspetores o Plano de Contingência, contendo dados, contatos e informações necessárias ao bom desempenho das atividades em diferentes situações;

VI – coordenar o uso do sistema de radiocomunicação e telefonia operacional, assegurando conduta ética e observância à legislação vigente;

VII – manter atualizado o cadastro de demandas e ocorrências, encaminhando-as aos setores competentes e subsidiando o planejamento operacional;

VIII – comunicar à autoridade superior, verbalmente ou por escrito, todas as ocorrências que, devidamente apuradas, não sejam de sua competência para resolução;

IX – informar à autoridade superior as ocorrências em que tenha adotado providências por iniciativa própria;

X – tomar providências imediatas em situações urgentes, na ausência ou impedimento da autoridade superior, comunicando-lhe posteriormente;

XI – zelar pela conduta funcional e pela disciplina dos servidores lotados na corporação;

XII – conhecer, conferir e assinar diariamente o Livro de Registro de Ocorrências existente nos setores de comunicação, inteligência, operação e administração;

XIII – autenticar e dar ciência aos Inspetores das cópias dos Boletins Internos, Ordens de Serviço e Instruções Superiores, garantindo sua ampla divulgação entre os servidores;

XIV – manter arquivados, sob sua responsabilidade, os Boletins Internos, Ordens de Serviço e Livros de Registro de Ocorrências;

XV – manter organizado e atualizado o cadastro operacional dos integrantes da Guarda Civil Municipal;

XVI – comunicar à Corregedoria da GCMI os eventos, escalas de serviço, operações planejadas e quaisquer fatos que envolvam servidores, para conhecimento, fiscalização e providências cabíveis;

XVII – relacionar-se com a imprensa, quando expressamente autorizado pela autoridade superior, visando ao esclarecimento público e observando as normas de sigilo e as determinações superiores;

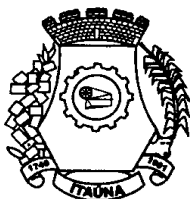
XVIII – planejar, coordenar e comandar as operações estratégicas desencadeadas pela Guarda Civil Municipal de Itaúna;

XIX – planejar e ministrar treinamentos, cursos e instruções aos integrantes da Guarda Civil Municipal;

XX – acompanhar *in loco* as ocorrências de maior relevância; e

XXI – exercer outras atribuições correlatas ao cargo ou determinadas pela autoridade superior.

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 42



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## SEÇÃO III DO SUBCOMANDANTE DA GCMI

**Art. 96.** A Área Administrativa da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) será coordenada pelo Subcomandante, que deverá ser servidor oriundo da carreira da Guarda Civil Municipal, escolhido entre os mais qualificados e de conduta ilibada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante indicação, em lista tríplice, pelo Secretário Municipal de Segurança Pública.

§1º Durante os primeiros quatro anos de funcionamento da corporação, o cargo de Subcomandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) poderá ser exercido por profissional não pertencente ao quadro efetivo da instituição, desde que possua formação específica na área de segurança pública, nomeado no cargo por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§2º Decorrido o período de implantação referido no § 1º, o cargo de Subcomandante deverá ser exclusivamente ocupado por integrante de carreira efetiva do quadro funcional da Guarda Civil Municipal de Itaúna, na forma do caput deste artigo.

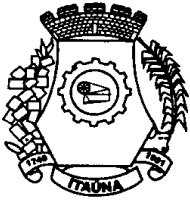
## SEÇÃO IV DOS INSPETORES E SUBINSPETORES DA GCMI

**Art. 97.** Os cargos de Inspetor e Subinspetor integram a carreira efetiva da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), compondo os níveis hierárquicos intermediários da corporação.

§1º Durante os primeiros anos de funcionamento da Guarda Civil Municipal, diante da inexistência de servidores que preencham os requisitos para provimento dos cargos de Inspetor e Subinspetor, poderão ser designados Supervisores, por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, para o exercício temporário das funções de supervisão dos turnos de trabalho.

§ 2º Os Supervisores serão indicados pelo Comandante da Guarda Civil Municipal dentre os Guardas Cívicos Municipais com maior qualificação técnica e profissional, comprovado senso de liderança e tempo de serviço, preferencialmente pertencentes à classe mais elevada da carreira.

§ 3º Aos Supervisores designados será devida uma gratificação de 15% (quinze por cento), calculada sobre o vencimento básico do cargo de Guarda Civil Municipal – 3ª Classe – Grau A, enquanto perdurar o exercício da função.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 43

**Art. 98.** Os Inspetores e Subinspetores são oficiais intermediários da estrutura hierárquica da corporação e reportam-se diretamente aos Inspetores de Grupamento, ao Subcomandante e ao Comandante, sucessivamente, competindo-lhes:

I – auxiliar na supervisão e coordenação dos serviços de guarda patrimonial, proteção escolar, proteção ambiental, grupamento de trânsito e ronda ostensiva;

II – gerir, fiscalizar e acompanhar as ações de segurança pública municipal nos turnos de serviço sob sua responsabilidade; e

III – exercer outras atribuições correlatas ou complementares, que venham a ser definidas por ato normativo do Chefe do Poder Executivo ou por regulamento interno da corporação, sempre em conformidade com esta Lei Complementar.

## SEÇÃO V

### DO GERENTE DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

**Art. 99.** O cargo de Gerente de Serviços Administrativos da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) integra a estrutura de apoio técnico e administrativo da corporação, sendo de provimento em comissão, subordinado diretamente ao Comandante e ao Subcomandante da Guarda Civil Municipal, e administrativamente ao Secretário Municipal de Segurança Pública.

§ 1º O cargo de Gerente Administrativo da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) será preenchido por livre escolha e nomeação do Chefe do Poder Executivo, preferencialmente por pessoa que possua formação de nível superior e que demonstre experiência compatível em gestão administrativa, financeira ou de pessoas.

§ 2º O Gerente Administrativo da GCM tem como atribuições:

I – coordenar as atividades administrativas, financeiras, logísticas e de recursos humanos da Guarda Civil Municipal;

II – supervisionar e acompanhar a execução orçamentária e financeira da corporação, sob orientação da autoridade superior;

III – elaborar e manter atualizados os registros funcionais, folhas de ponto, frequência e escalas administrativas;

IV – controlar e organizar o fluxo de documentos, processos e informações oficiais da Guarda Civil Municipal;

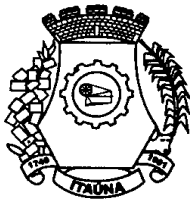
V – coordenar o uso e a manutenção de equipamentos, materiais permanentes e de consumo da corporação;

VI – apoiar o Comando e o Subcomando da GCM na elaboração de relatórios de gestão, planos de trabalho, metas e indicadores de desempenho;

VII – acompanhar e registrar as demandas administrativas encaminhadas pela Corregedoria, Ouvidoria e demais órgãos de controle;

VIII – supervisionar as atividades de protocolo, arquivo, almoxarifado e expediente da Guarda Civil Municipal;

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 44



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

IX – assessorar o Comando e o Subcomando em assuntos de natureza administrativa, contábil e de planejamento; e

X – executar outras atividades compatíveis com a natureza do cargo ou que lhe sejam delegadas pela autoridade superior.

§ 3º O Gerente Administrativo deverá atuar com imparcialidade, transparência e zelo pela gestão dos recursos públicos, observando os princípios da legalidade, moralidade, eficiência e publicidade.

## SEÇÃO VI DOS DEMAIS CARGOS DA GCMI

**Art. 100.** As atribuições, deveres e responsabilidades dos cargos integrantes do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) serão aquelas previstas nesta Lei Complementar, podendo ser detalhadas ou complementadas posteriormente por regulamento ou ato normativo do Chefe do Poder Executivo, sempre que necessárias à plena execução das funções institucionais da corporação.

## TÍTULO IV DO CONCURSO, ESTABILIDADE, AVALIAÇÕES E PROGRESSÃO NA CARREIRA

### CAPÍTULO I DO CONCURSO E ESTABILIDADE NO CARGO

#### SEÇÃO I DO CONCURSO

**Art. 101.** Os Guardas Civis Municipais de Itaúna (GCMI) serão admitidos sob o regime estatutário, mediante Concurso Público, composto pelas seguintes fases:

- I – prova escrita de conhecimentos gerais;
- II – teste de aptidão física;
- III – avaliação psicológica, com análise de perfil profissional e aptidão para o porte de arma de fogo;
- IV – investigação social e funcional;
- V – exame médico ocupacional; e
- VI – curso de formação de Guardas Civis Municipais, com módulos de especialização em trânsito, defesa civil, primeiros socorros e demais disciplinas previstas no edital.

§ 1º O edital de abertura das inscrições para o Concurso Público de ingresso na carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna disporá sobre os prazos, condições gerais, critérios de avaliação e demais exigências referentes às fases do certame.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 45

§ 2º As fases de prova escrita e teste de aptidão física terão caráter eliminatório e classificatório, enquanto as demais fases, exceto o curso de formação, terão caráter exclusivamente eliminatório.

§ 3º O edital definirá o número de candidatos classificados em cada etapa que poderão participar das fases subsequentes, observada rigorosamente a ordem de classificação.

§ 4º Serão convocados para as fases seguintes os candidatos classificados na prova escrita, em proporção de três candidatos por vaga prevista, ou conforme dispuser o edital.

§ 5º A inscrição no Concurso Público será aberta a candidatos de ambos os sexos, conforme o quantitativo de vagas fixado no edital.

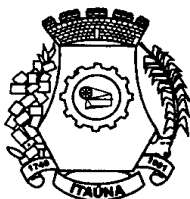
§ 6º Serão asseguradas cotas de reserva de vagas aos grupos beneficiários previstos na legislação municipal, desde que respeitada a natureza das atribuições do cargo. [

**Art. 102.** São requisitos para investidura no cargo de Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM):

- I – ser brasileiro nato ou naturalizado;
- II – apresentar documento oficial de identificação com fotografia e número de CPF;
- III – comprovar conclusão do ensino médio, mediante apresentação do certificado original ou cópia autenticada;
- IV – idade mínima de 18 (dezoito) e máxima de 35 (trinta e cinco) anos, tendo em vista as peculiaridades do cargo, que exige elevada aptidão física, resistência e atuação em atividades operacionais próprias da segurança pública, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade;
- V – estar em dia com as obrigações eleitorais, mediante apresentação do título de eleitor e comprovante de votação ou justificativa da última eleição;
- VI – estar quite com as obrigações militares, no caso de candidato do sexo masculino, mediante apresentação do certificado de reservista ou documento equivalente;
- VII – apresentar atestados e certidões de antecedentes criminais atualizadas, expedidas pelos seguintes órgãos:

- a) Instituto de Identificação do Estado de Minas Gerais;
- b) Justiça Federal;
- c) Justiça Estadual;
- d) Justiça Militar Estadual; e
- e) Justiça Eleitoral.

§ 1º O candidato que for condenado em ação penal transitada em julgado, cujo crime for incompatível com o cargo, ficará impedido de participar ou prosseguir no certame, observados o contraditório e a ampla defesa.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 46

§ 2º Poderão ser estabelecidos outros requisitos complementares no edital do Concurso Público, desde que compatíveis com as atribuições do cargo e com os dispositivos constitucionais e legais aplicáveis.

§ 3º São condições específicas e de caráter eliminatório, exigidas dos candidatos no ato da inscrição para a sexta fase (Curso de Formação):

I – possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH), categoria “B”, válida e em regularidade perante os órgãos de trânsito;

II – apresentar atestados de antecedentes criminais atualizados e exame toxicológico negativo, realizado há no máximo 90 (noventa) dias, contados da data de apresentação.

§4º Os documentos necessários, os prazos e os procedimentos para a inscrição serão definidos no edital do concurso.

## SEÇÃO II DA ESTABILIDADE

**Art. 103.** A aquisição de estabilidade no serviço público da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) está condicionada ao cumprimento cumulativo dos seguintes requisitos:

I – efetivo exercício no cargo por, no mínimo, três anos;

II – obtenção de resultado final “apto” na Avaliação de Desempenho Funcional, realizada durante o estágio probatório; e

III – aprovação em todos os requisitos legais e regulamentares estabelecidos nesta Lei Complementar e em normas complementares que tratem da Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório.

**Parágrafo único.** O servidor estável somente perderá o cargo:

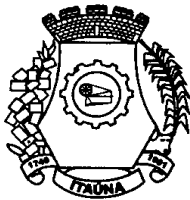
I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado; ou

II – mediante Processo Administrativo Disciplinar, no qual sejam assegurados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

## CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

### SEÇÃO I DA AVALIAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 104.** O estágio probatório é o período de avaliação do desempenho do servidor admitido por concurso público, destinado a constatar sua aptidão técnica, profissional e moral para o exercício do cargo.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 47

§ 1º O estágio probatório terá duração de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da data de entrada em exercício do servidor.

§ 2º É obrigatória a realização de avaliação periódica de desempenho durante o estágio probatório, sendo vedada a efetivação do servidor sem parecer favorável da autoridade superior.

§ 3º As avaliações de desempenho serão realizadas, preferencialmente, a cada seis meses, podendo ocorrer, de forma excepcional e justificada, em intervalos de até doze meses.

**Art. 105.** O servidor que obtiver resultado inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima em duas avaliações consecutivas ou em três avaliações intercaladas, ou que não alcançar média geral mínima de 60% (sessenta por cento) no conjunto das avaliações realizadas durante o estágio probatório, será exonerado do cargo, por falta de aptidão para o exercício das funções inerentes ao cargo público.

**Parágrafo único.** A exoneração do servidor em razão de desempenho insatisfatório somente será efetivada após a instauração de Processo Administrativo Regular, no qual sejam assegurados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

## SEÇÃO II DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

**Art. 106.** A avaliação de estágio probatório tem por objetivo verificar a aptidão e o desempenho funcional do servidor, considerando os critérios de assiduidade, disciplina, qualidade e produtividade do trabalho, capacidade de iniciativa, responsabilidade e relacionamento interpessoal, conforme os parâmetros definidos nos Anexos IV e V desta Lei Complementar e em regulamento próprio.

**Parágrafo único.** Os fatores de avaliação do desempenho do servidor durante o estágio probatório compreenderão, entre outros, os seguintes aspectos:

I – organização do trabalho: capacidade de planejar e organizar atividades e ambiente de trabalho, otimizando recursos e priorizando responsabilidades para alcançar os objetivos da equipe;

II – qualidade do trabalho: execução das tarefas de forma precisa e eficiente, garantindo resultados adequados e evitando retrabalhos;

III – pontualidade: cumprimento rigoroso dos horários e prazos estabelecidos para as atividades e compromissos funcionais;

IV – assiduidade: presença constante e pontual no local de trabalho e em atividades oficiais, demonstrando comprometimento e responsabilidade;

V – cumprimento de horário: observância dos horários de entrada e saída, conforme escala e normas internas;

VI – criatividade: capacidade de propor soluções inovadoras, simples e eficazes para melhoria de processos e resolução de problemas;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 48

VII – disciplina e responsabilidade: cumprimento das normas institucionais, respeito à hierarquia e zelo pelo resultado das próprias ações;

VIII – comprometimento: envolvimento com os objetivos institucionais e alinhamento com as diretrizes do comando e da chefia imediata;

IX – cumprimento de metas: dedicação e empenho no atingimento das metas definidas pelo setor ou pela administração;

X – planejamento: habilidade em estabelecer prioridades, metas e estratégias para alcançar resultados de forma organizada e eficiente;

XI – inovação e adaptação: disposição para aceitar e incorporar mudanças, demonstrando motivação e receptividade a novas ideias;

XII – flexibilidade: capacidade de ajustar-se às exigências do ambiente de trabalho, acolhendo críticas construtivas e feedbacks;

XIII – tomada de decisão: habilidade para analisar situações, resolver problemas e assumir responsabilidades pelos resultados obtidos;

XIV – trabalho em equipe: cooperação e engajamento em grupos de trabalho, contribuindo para o desempenho coletivo e o aprimoramento institucional;

XV – relacionamento interpessoal: capacidade de manter relações respeitadas, empáticas e colaborativas, mesmo em situações de conflito;

XVI – produtividade: empenho em produzir com qualidade, eficiência e racionalidade no uso dos recursos públicos.

## CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

### SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 107.** O desenvolvimento profissional do servidor na carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) ocorrerá por meio dos seguintes institutos:

I – Progressão Funcional (horizontal), que se dará por uma das seguintes modalidades:

a) Progressão por Avaliação de Desempenho, baseada nos resultados obtidos nas avaliações periódicas;

b) Progressão por Aperfeiçoamento Educacional, decorrente da conclusão de cursos de capacitação, aperfeiçoamento ou formação continuada, reconhecidos pela Administração;

II – Promoção (vertical), correspondente à elevação de nível funcional dentro da estrutura hierárquica da carreira.

**Parágrafo único.** A progressão funcional ou promoção somente poderá ocorrer após a conclusão do estágio probatório, sendo o servidor considerado em situação de estabilidade no serviço público.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 49

**Art. 108.** Serão considerados de efetivo exercício, para fins de Progressão Funcional por Avaliação de Desempenho e de Promoção, os seguintes períodos e situações:

- I – ausências justificadas, com previsão legal;
- II – faltas justificadas e abonadas;
- III – afastamentos em virtude de:
  - a) férias;
  - b) participação em programas ou cursos de treinamento e aperfeiçoamento, regularmente instituídos;
  - c) convocação para júri ou outros serviços obrigatórios por lei;
- IV – licenças:
  - a) à gestante, à paternidade e por adoção;
  - b) prêmio por assiduidade;
  - c) por motivo de doença em pessoa da família, com remuneração;
  - d) por motivo de doença ou acidente em serviço, por período não superior a 120 (cento e vinte) dias, incluídas as faltas justificadas mediante atestado médico homologado por médico perito do Município, nos termos da legislação vigente;
  - e) para o desempenho de mandato classista;
- V – o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, no âmbito da Administração Direta do Município de Itaúna.

## SEÇÃO II DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

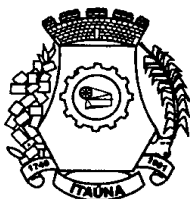
**Art. 109.** A Progressão Funcional é o avanço do servidor integrante da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) de um grau para o imediatamente superior, dentro da mesma referência e nível da carreira, observado o interstício e os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 1º A progressão funcional não implicará alteração hierárquica entre os servidores da corporação, produzindo apenas efeitos funcionais e remuneratórios, correspondentes ao novo grau alcançado.

§ 2º A concessão da Progressão Funcional, em qualquer de suas modalidades, será coordenada pela Secretaria Municipal de Segurança Pública responsável pelo planejamento, regulamentação, aplicação e registro dos atos correspondentes.

### Subseção I Da Progressão Funcional por Avaliação de Desempenho

**Art. 110.** A Progressão Funcional por Avaliação de Desempenho ocorrerá a cada três anos, mediante processo avaliativo formal, e consistirá na mudança de grau na tabela de vencimentos constante do Anexo II desta Lei Complementar.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 50

§ 1º Para fins de progressão, o servidor estável deverá alcançar, na média das três Avaliações de Desempenho anuais realizadas no triênio, o mínimo de 24 (vinte e quatro) pontos dentre os 40 (quarenta) pontos previstos no Anexo VI desta Lei Complementar, equivalente a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima de cada avaliação anual ou da média final apurada no respectivo período avaliativo.

§ 2º Não fará jus à progressão prevista neste artigo o servidor que:

I – estiver à disposição de outro órgão ou entidade, sem percepção da remuneração do cargo de origem;

II – tiver sofrido penalidade de suspensão superior a oito dias no período das três avaliações anuais, ainda que tenha cumprido o interstício temporal para progressão.

§ 3º O servidor cedido ou à disposição de outro órgão ou entidade, sem ônus para o Município, será avaliado na forma desta Lei Complementar, com base nas informações encaminhadas pelo órgão ou entidade cessionária à Gerência Administrativa da Guarda Municipal para fins de consolidação da avaliação e registro funcional.

§ 4º O servidor designado para cargo em comissão ou função gratificada no âmbito da Administração Direta será avaliado nessa condição e, se aprovado, progredirá no cargo de origem.

§ 5º Cada triênio, o servidor que obtiver aprovação nas Avaliações de Desempenho, conforme os critérios estabelecidos neste artigo e demais exigências desta Lei Complementar, fará jus a um acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento básico, correspondente à Progressão Horizontal.

## Subseção II

### Da Progressão por Aperfeiçoamento Educacional

**Art. 111.** A Progressão Funcional por Aperfeiçoamento Educacional tem por finalidade valorizar a formação e a capacitação continuada dos integrantes do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), e consistirá na concessão de acréscimo de 3% (três por cento), calculado sobre o vencimento básico da 3ª Classe da carreira da Guarda Civil Municipal, grau A, mediante comprovação de aperfeiçoamento escolar ou técnico do servidor, observado o disposto nesta Lei Complementar.

§ 1º A progressão de que trata o caput será concedida sucessivamente, mediante comprovação da conclusão de:

- a) curso de graduação de nível superior; e
- b) curso de pós-graduação lato sensu, em área correlata às atividades do cargo, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas-aula.

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 51



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 2º Anualmente, durante o mês de março, o servidor poderá requerer a concessão da progressão funcional, mediante protocolo junto à Secretaria Municipal de Segurança Pública, acompanhado de diploma, certificado ou declaração de conclusão dos cursos realizados, para análise e registro do direito à progressão.

§ 3º A progressão será concedida a partir do primeiro dia do mês de julho do respectivo exercício, assegurando-se ao servidor acréscimo de 3% (três por cento), calculado sobre o vencimento básico da 3ª Classe, grau A, da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), a título de Progressão Horizontal.

§ 4º As progressões funcionais por aperfeiçoamento educacional ficam limitadas a quatro (4) por servidor, sendo:

- I – duas (2) decorrentes de cursos de graduação; e
- II – duas (2) decorrentes de cursos de pós-graduação.

## SEÇÃO III DA PROMOÇÃO

**Art. 112.** Promoção é a elevação do servidor do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal ao nível imediatamente superior da carreira, até o Nível VII – Inspetor, observados cumulativamente os seguintes requisitos:

- I – estar em efetivo exercício;
- II – ter, no mínimo, 3 (três) anos de efetivo exercício no nível atual (interstício);
- III – não ter sofrido penalidade de suspensão nos 12 (doze) meses anteriores;
- IV – não ter mais que 4 (quatro) faltas injustificadas nos 12 (doze) meses anteriores, nem mais que 6 (seis) nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores;
- V – obter o mínimo de 24 (vinte e quatro) pontos na avaliação de desempenho, na forma do art. 111 desta Lei Complementar;
- VI – estar apto na avaliação psicológica para porte de arma;
- VII – não ter sofrido sanções de advertência ou repreensão:
  - a) mais de 6 (seis) nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores; ou
  - b) mais de 4 (quatro) nos 12 (doze) meses anteriores;
- VIII – ser aprovado em teste de aptidão física.

**Parágrafo único.** Para promoção a partir do Nível V (Classe Distinta), exige-se diploma de curso superior.

**Art. 113.** Para os fins desta Lei Complementar, interstício é o tempo mínimo a cumprir em cada nível.

§ 1º O cômputo do interstício inicia-se, para os servidores do Nível I, na confirmação da estabilidade; para os demais, na data de publicação da última promoção.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 52

§ 2º O interstício interrompe-se quando houver afastamento do cargo, exceto nas hipóteses do art. 109, incisos I a V.

**Art. 114.** A promoção ocorrerá a cada 5 (cinco) anos, desde que haja vaga, e será realizada 50% por merecimento e 50% por concurso interno, consideradas as vagas existentes, na forma do decreto regulamentador.

§ 1º A Administração poderá instaurar processo de promoção a qualquer tempo, conforme conveniência e oportunidade.

§ 2º O merecimento será apurado pela maior pontuação, somando-se a Ficha Funcional e o Questionário, na forma dos Anexos IV e V.

§ 3º Critérios de desempate no merecimento, nesta ordem:

- I – maior pontuação na Avaliação de Desempenho (Anexo V);
- II – maior tempo de efetivo serviço no cargo, em dias;
- III – maior idade.

§ 4º Para fins de promoção, o cálculo de vagas observará o efetivo existente, e não o total previsto em lei, exceto na promoção de GCM aluno 3ª classe, quando se observará o total previsto.

§ 5º Serão promovidos os servidores melhor classificados, até o limite de vagas abertas.

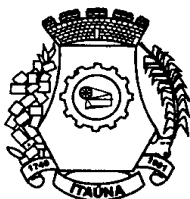
**Art. 115.** O processo de promoção será gerido pela Secretaria Municipal de Segurança Pública, ficando o quantitativo de promoções limitado aos cargos vagos em cada nível, apurados no período que anteceder a abertura do processo.

**Art. 116.** A promoção por merecimento caberá ao servidor que a requerer e que:

- I – figure, na lista de merecimento, em posição correspondente às vagas; e
- II – conclua, com aproveitamento, curso específico de capacitação exigido para o nível, cumpridos, até o dia anterior à abertura do processo, os requisitos do art. 112.

**Parágrafo único.** A lista de merecimento será organizada e publicada no Boletim Interno da GCMI.

**Art. 117.** A promoção por concurso interno será conferida ao servidor aprovado em provas e que concluir, com aproveitamento, curso específico de capacitação, aplicável, notadamente, às promoções para Classe Especial (Nível IV) e Subinspetor (Nível VI).



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 53

**Parágrafo único.** Para inscrever-se no concurso, o servidor deverá preencher, até o dia anterior à abertura do processo, os requisitos do art. 113.

**Art. 118.** Os concursos internos de seleção para promoção serão processados por Comissão Especial, constituída especificamente para esse fim, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Segurança Pública, com apoio técnico, quando necessário.

**Parágrafo único.** Compete à Comissão planejar, coordenar, supervisionar e propor as diretrizes do certame, bem como elaborar e publicar o respectivo edital.

**Art. 119.** O edital do concurso interno de promoção indicará, obrigatoriamente, a quantidade de vagas disponíveis, os requisitos para inscrição e provimento, os prazos de inscrição, as disciplinas exigidas, as fases do certame, os prazos para interposição de recursos, os critérios de correção e pontuação, bem como as demais disposições aplicáveis.

**Parágrafo único.** As vagas serão preenchidas por ordem de classificação nas provas, do maior para o menor resultado final, aplicando-se, em caso de empate, os critérios de desempate previstos nesta Lei Complementar.

**Art. 120.** Os servidores selecionados para promoção, por concurso interno ou por merecimento, dentro do número de vagas disponíveis em cada nível da carreira, nas promoções para os cargos de Classe Distinta e Subinspetor, serão convocados para ingresso em curso específico de capacitação profissional, com igual destinação de vagas para cada critério.

§ 1º Concluído o curso com aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento), o servidor será promovido ao nível imediatamente superior, por ato do Prefeito Municipal.

§ 2º O servidor do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal manterá, no cargo para o qual for promovido, o mesmo grau que detinha na situação anterior.

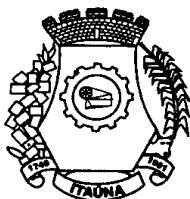
§ 3º O servidor que não concluir o curso com aproveitamento mínimo permanecerá no nível em que se encontra, sem direito à promoção.

§ 4º A cada promoção na carreira, o integrante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) fará jus a acréscimo sobre o vencimento básico, observado o seguinte:

I – acréscimo de 5% (cinco por cento) nas promoções compreendidas entre a Terceira Classe, Segunda Classe e Primeira Classe;

II – acréscimo de 10% (dez por cento) nas promoções a partir da Classe Especial até o nível de Comandante.

**Art. 121.** O servidor que estiver com restrição legal ao porte de arma ou restrição psicológica ficará impedido de participar dos cursos de capacitação profissional, enquanto perdurar a restrição a que estiver submetido.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 54

**Art. 122.** Ato do Poder Executivo Municipal definirá o currículo, carga horária mínima, frequência obrigatória e critérios de avaliação dos cursos de formação e capacitação dos integrantes do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI).

## SEÇÃO IV DOS REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA PROMOÇÃO POR CONCURSO INTERNO

**Art. 123.** A promoção por concurso interno observará os seguintes requisitos:

§1º Realização de concurso interno de provas e curso de formação específico, com carga horária mínima de 50 (cinquenta) horas-aula.

§ 2º O regulamento do concurso interno e do curso de formação para promoção será formalizado por decreto do Chefe do Poder Executivo.

**Art. 124.** É vedada a abertura de concurso interno para promoção de postos de oficiais quando houver servidor na iminência de promoção para a vaga imediatamente superior.

**Parágrafo único.** Considera-se iminência de promoção a situação do servidor que se encontre a menos de um ano de preencher o tempo necessário e todos os requisitos legais para a promoção ao nível imediatamente superior.

**Art. 125.** A abertura de concurso interno para promoção observará a existência de vagas no nível imediatamente superior, conforme critérios e quantitativos definidos em regulamento.

§ 1º Nessa hipótese, as vagas existentes serão preenchidas com base nos critérios de maior pontuação obtida, conforme o processo de merecimento previsto nesta Lei Complementar.

§ 2º Os servidores do mesmo nível imediatamente inferior, que não tenham sido classificados por merecimento, poderão concorrer às vagas, desde que atendam a todos os requisitos legais para a promoção.

## SEÇÃO V DOS REQUISITOS PARA O CURSO DE FORMAÇÃO

**Art. 126.** Constitui requisito indispensável para aprovação no Curso de Formação dos candidatos aprovados para promoção aos cargos de Classe Especial e Subinspetor da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) a obtenção de média final igual ou superior a 7 (sete) pontos, em escala de 0 (zero) a 10 (dez).

### Subseção V Das Disciplinas e Requisitos Específicos



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 55

**Art. 127.** São disciplinas obrigatórias do Curso de Formação:

- I – Língua Portuguesa;
- II – Comunicação;
- III – Técnicas Operacionais de Liderança;
- IV – Noções de Sociologia;
- V – Chefia e Liderança;
- VI – Trabalho em Equipe.

**Art. 128.** Constitui requisito específico e obrigatório para inscrição em concurso interno destinado aos postos de oficiais o candidato possuir diploma de graduação em um dos seguintes cursos:

- I – Gestão em Segurança Pública;
- II – Direito;
- III – Administração;
- IV – Sociologia;
- V – Gestão Pública.

**Parágrafo único.** O candidato deverá ser aprovado em teste de aptidão física, conforme regulamentação própria expedida pela Secretaria Municipal de Segurança Pública.

## CAPITULO IV DOS PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

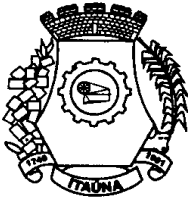
### SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 129.** A coordenação geral dos procedimentos de Avaliação de Desempenho, para fins de estágio probatório, progressão funcional e promoção na carreira, será de responsabilidade da Secretaria Municipal de Segurança Pública, competindo-lhe:

- I – fornecer apoio técnico, material e logístico, incluindo programas de treinamento e meios necessários ao desenvolvimento das avaliações;
- II – promover o encaminhamento e a resolução das questões decorrentes dos processos avaliativos;
- III – garantir a padronização e a transparência dos procedimentos, observando os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

**Art. 130.** Compete à Secretaria Municipal de Segurança Pública coordenar e executar o processo de Avaliação de Desempenho dos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), cabendo-lhe:

- I – preparar, organizar e acompanhar os procedimentos avaliativos;
- II – fornecer material, orientações e suporte técnico aos avaliadores;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 56

III – revisar o correto preenchimento dos formulários e instrumentos de avaliação, devolvendo-os ao avaliador em caso de dúvida ou inconsistência;

IV – computar e consolidar a pontuação final das avaliações;

V – emitir parecer conclusivo sobre os resultados das avaliações, para fins de estágio probatório, progressão funcional e promoção na carreira;

VI – propor e executar programas de capacitação, aperfeiçoamento e acompanhamento funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho e a produtividade dos servidores da GCMI;

VII – acompanhar e apoiar a reorientação profissional dos servidores que apresentem desempenho insatisfatório;

VIII – garantir a guarda, o sigilo e a integridade dos documentos e registros funcionais relacionados aos processos avaliativos.

**Art. 131.** A Avaliação de Desempenho será realizada com base nos seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – disciplina e hierarquia funcional;

III – capacidade de iniciativa;

IV – produtividade;

V – responsabilidade;

VI – idoneidade moral;

VII – respeitabilidade;

VIII – relacionamento interpessoal.

§ 1º Os critérios previstos neste artigo serão aferidos por meio do Questionário de Avaliação de Desempenho, conforme modelo constante do Anexo V desta Lei Complementar, a ser preenchido pelo Corregedor, pelo Comandante e pelo Subcomandante da Guarda Civil Municipal, conforme o tipo de avaliação.

§ 2º A pontuação final da Avaliação de Desempenho corresponderá à soma dos pontos obtidos na Ficha de Avaliação Funcional e no Questionário de Avaliação de Desempenho, conforme os Anexos IV e V desta Lei Complementar.

**Art. 132.** A Avaliação de Desempenho será realizada:

I – anualmente, para fins de progressão funcional e promoção na carreira;

II – semestralmente, para fins de estágio probatório.

**Parágrafo único.** Somente após a conclusão e aprovação no estágio probatório será iniciada a contagem de prazo para as avaliações destinadas à promoção.

**Art. 133.** A Avaliação de Desempenho para fins de progressão funcional e promoção na carreira será realizada durante o primeiro trimestre de cada ano, considerando o desempenho do servidor no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do exercício anterior.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 57

§ 1º Somente será avaliado o servidor que, no período de referência, contar com pelo menos 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no cargo ou na função.

§ 2º O servidor que não atingir o período mínimo de efetivo exercício previsto no parágrafo anterior será submetido a quantos períodos avaliativos forem necessários, até completar o ciclo de três Avaliações de Desempenho anuais exigido para progressão funcional.

## SEÇÃO II DA REALIZAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

**Art. 134.** A Avaliação de Desempenho será realizada pelo Corregedor-Geral da Guarda Civil Municipal e pela chefia imediata, conforme o caso, formalizando-se por meio do preenchimento do Questionário de Avaliação de Desempenho constante do Anexo V desta Lei Complementar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da data do recebimento.

§ 1º A Avaliação de Desempenho prevista no *caput* valerá 40 (quarenta) pontos, sendo a pontuação obtida somada àquela aferida na Ficha de Avaliação Funcional (Anexo IV), para obtenção da pontuação total.

§ 2º Somente serão considerados válidos os questionários em que o servidor obtiver, no mínimo, 20 (vinte) pontos.

§ 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se chefia imediata o Comandante e o Subcomandante da Guarda Civil Municipal, autoridades responsáveis pela supervisão direta das atividades do servidor avaliado.

§ 4º Caberá ao Secretário Municipal de Segurança Pública realizar pessoalmente a Avaliação de Desempenho dos integrantes da carreira que estiverem exercendo as funções de Comandante e Subcomandante da GCMI, procedendo à apuração da média aritmética final das pontuações, conforme modelo do Anexo VI desta Lei Complementar.

**Art. 135.** O avaliador preencherá o questionário, assinalando com “X” a pontuação correspondente a cada critério, observando a coerência e harmonia entre os fatores avaliados.

§ 1º Cada fator de avaliação será composto de uma ou mais questões, com quatro alternativas de resposta, devendo o avaliador assinalar apenas uma alternativa por questão.

§ 2º Ao final, o avaliador preencherá o Relatório de Avaliação de Desempenho (Anexo VI), indicando a pontuação total, assinando e anotando o número de sua identificação funcional.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

*...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 58*

§ 3º O avaliador deverá dar ciência formal ao servidor avaliado do resultado da avaliação, colhendo sua assinatura.

§ 4º Caso o servidor se recuse a tomar ciência, o fato será registrado no relatório, com assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

§ 5º Após a ciência do servidor, o avaliador deverá encaminhar o Questionário e o Relatório à autoridade superior, no prazo máximo de um dia útil após o encerramento do prazo fixado no art. 134;

**Art. 136.** O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação, no prazo de cinco dias corridos, contados da data de sua ciência.

§ 1º O pedido de reconsideração será apresentado à autoridade superior para apreciação e decisão.

§ 2º O pedido de reconsideração será analisado no prazo máximo de 05 (cinco) dias corridos, podendo ser deferido total ou parcialmente, ou indeferido, devendo o resultado ser formalmente comunicado ao servidor avaliado.

§ 3º Em caso de recusa do servidor em tomar ciência da decisão, o fato deverá ser registrado no próprio relatório da avaliação, com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas, observando-se o disposto no § 4º do art. 134 desta Lei Complementar.

**Art. 137.** Em caso de indeferimento total ou parcial do pedido de reconsideração, caberá recurso administrativo ao Chefe do Poder Executivo, no prazo de cinco dias corridos, contados da ciência da decisão.

§ 1º O recurso encaminhado à Comissão de Avaliação de Desempenho para emissão de parecer técnico, sendo posteriormente remetido à Procuradoria-Geral do Município para parecer jurídico de legalidade, e, por fim, ao Prefeito Municipal, para decisão final.

§ 2º O Prefeito decidirá o recurso no prazo máximo de dez dias corridos, contados do recebimento do processo devidamente instruído.

§ 3º Da decisão do Prefeito Municipal não caberá novo recurso administrativo.

**Art. 138.** Os prazos previstos nesta Seção serão contados a partir da data da ciência pessoal do servidor ou da publicação oficial do ato, excluindo-se o dia do início e incluindo-se o dia do vencimento.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 59

§ 1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil subsequente, caso o vencimento recaia em dia sem expediente ou encerrado antes do horário normal de funcionamento da instituição.

§ 2º Os prazos serão contados em dias corridos.

§ 3º Não será conhecido o pedido de reconsideração ou recurso interposto fora dos prazos legais.

§ 4º A inobservância injustificada dos prazos implicará responsabilidade funcional do servidor que lhe der causa.

**Art. 139.** Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos nesta Seção não serão prorrogados.

**Art. 140.** As pontuações totais das Avaliações de Desempenho serão registradas no Relatório de Acompanhamento de Avaliações de Desempenho (Anexo VII), para fins de aprovação no Estágio Probatório.

**Parágrafo único.** As pontuações constantes do Anexo VIII desta Lei Complementar serão utilizadas para fins de progressão funcional e promoção, servindo de base para a elaboração do parecer conclusivo quanto à aptidão e desempenho do servidor no exercício de suas atribuições.

**Art. 141.** As Avaliações de Desempenho serão homologadas pela autoridade superior, observadas as formalidades desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** O Poder Executivo poderá, mediante Decreto, criar ou atualizar critérios e itens de Avaliação de Desempenho, além dos constantes do Anexo V, com o objetivo de adequar o processo avaliativo às necessidades institucionais e às normas vigentes.

## SEÇÃO III DA FICHA DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

**Art. 142.** As anotações e avaliações constantes da Ficha Funcional dos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) serão realizadas pela Secretaria Municipal de Segurança Pública, com base nos registros e informações constantes do modelo previsto no Anexo IV desta Lei Complementar.

§ 1º A pontuação obtida na Ficha Funcional será considerada para fins de Avaliação de Desempenho, abrangendo o Estágio Probatório, a Promoção e demais hipóteses previstas nesta Lei Complementar.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 60

§ 2º O resultado da diferença entre a somatória das pontuações positivas e negativas será acrescido à pontuação obtida no Questionário de Avaliação de Desempenho (Anexo V), totalizando a pontuação final do servidor na Avaliação de Desempenho.

§ 3º Cada aspecto positivo ou negativo registrado na Ficha Funcional terá a seguinte pontuação:

I – Aspectos positivos:

- a) Nota meritória: +1 (um) ponto;
- b) Elogio formal: +4 (quatro) pontos;
- c) Condecoração ou menção honrosa: +8 (oito) pontos;
- d) Ótimo comportamento funcional: +2 (dois) pontos;
- e) Excepcional comportamento funcional: +4 (quatro) pontos.

II – Aspectos negativos:

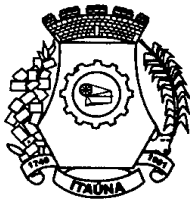
- a) Advertência: -1 (um) ponto;
- b) Repreensão: -3 (três) pontos;
- c) Atestado médico: -3 (três) pontos: poderão ser considerados para fins de Avaliação de Desempenho apenas quando excederem 60 (sessenta) dias no período avaliativo, consecutivos ou não, e desde que comprovado impacto na produtividade ou no desempenho funcional do servidor, conforme análise da chefia imediata e parecer técnico da autoridade superior;
- d) Suspensão disciplinar: -4 (quatro) pontos;
- e) Falta injustificada ou não abonada: -2 (dois) pontos;
- f) Mau comportamento funcional: -2 (dois) pontos;
- g) Desempenho insuficiente: -4 (quatro) pontos.

## CAPÍTULO V DAS COMISSÕES

**Art. 143.** A Comissão de Avaliação de Desempenho será instituída por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante designação formal de seus integrantes, competindo-lhe coordenar, acompanhar e validar os processos de avaliação funcional, estágio probatório, progressão e promoção na carreira dos servidores da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI).

§1º A Comissão será composta pelos seguintes membros:

- I – o chefe imediato do servidor avaliado;
- II – um representante titular e um suplente da Procuradoria-Geral do Município;
- III – um representante titular e um suplente da Controladoria-Geral do Município;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

*...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 61*

IV – um representante titular e um suplente da Secretaria Municipal de Administração;

V – um representante titular e um suplente da Secretaria Municipal de Segurança Pública;

VI – dois representantes da Guarda Civil Municipal, eleitos entre os servidores de carreira, que atuarão como testemunhas e observadores do processo avaliativo.

§2º Compete à Corregedoria da Guarda Civil Municipal emitir atestado de antecedentes funcionais e registrar eventuais penalidades administrativas a serem consideradas nos processos de avaliação.

§ 3º Caberá à Secretaria Municipal de Segurança Pública supervisionar e garantir a regularidade, legalidade e transparência dos trabalhos da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 4º Da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório caberá pedido de revisão dirigido à própria Comissão, pelo interessado, no prazo máximo de 05 (cinco) dias corridos, contados da ciência pessoal ou da publicação do resultado no Boletim Interno.

**Art. 144.** Os resultados das Avaliações de Estágio Probatório e das Avaliações de Desempenho serão publicados em Boletim Interno, contendo:

I – a lista dos servidores avaliados e contemplados com progressão ou promoção;

II – a lista dos servidores em fila de espera para próxima progressão funcional, se houver.

§ 1º Da decisão proferida pela Comissão de Avaliação de Desempenho, a pedido de revisão, conforme § 4º do artigo anterior, não caberá novo recurso administrativo.

§ 2º Os prazos recursais serão de 05 (cinco) dias corridos.

## TÍTULO V

### DAS DISPOSIÇÕES DIVERSAS E COMPLEMENTARES

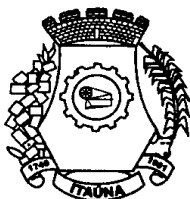
#### CAPÍTULO I

#### DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA E SEU FUNCIONAMENTO

##### SEÇÃO I

##### DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

**Art. 145.** A estrutura administrativa e operacional da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) é composta pelos seguintes órgãos e funções:



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 62

I – Comando Operacional e Administrativo:

a) Comandante e Subcomandante da Guarda Civil Municipal;

II – Coordenadores, Supervisores e Instrutores:

a) Inspetores e Subinspetores da Guarda Civil Municipal;

III – Comandantes de Operações e Serviços Operacionais:

a) Guardas Civis Municipais das Classes Especial e Distinta;

IV – Serviços Operacionais:

a) Guardas Civis Municipais das 1ª, 2ª e 3ª Classes;

V – Serviços Administrativos:

a) Gerente Administrativo da Guarda Civil Municipal, responsável pela coordenação e execução das atividades administrativas, financeiras, de pessoal e de apoio logístico da corporação;

b) Serviços administrativos e de apoio técnico, compreendendo as atividades de expediente, arquivo, controle patrimonial, suprimentos, manutenção, comunicação interna e demais funções de suporte às operações da GCMI;

VI – Controle Interno:

a) Corregedoria da Guarda Civil Municipal;

VII – Controle Externo:

a) Ouvidoria da Guarda Civil Municipal.

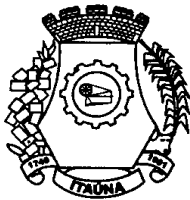
**Art. 146.** A sede institucional da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) denomina-se Base Municipal de Segurança Pública, sendo suas instalações destinadas exclusivamente ao desempenho das atividades administrativas, operacionais e de formação da corporação.

**Parágrafo único.** Os servidores da Guarda Civil Municipal deverão zelar pela conservação, limpeza e bom uso das dependências, equipamentos e bens públicos sob sua responsabilidade, contribuindo para a preservação do patrimônio municipal.

## CAPÍTULO II DA IDENTIFICAÇÃO DOS GUARDAS CIVIS MUNICIPAL

### SEÇÃO I DO UNIFORME E INSÍGNIAS

**Art. 147.** Os uniformes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), com seus distintivos, insígnias, emblemas e demais identificadores, são de uso exclusivo da corporação, com as prerrogativas e responsabilidades inerentes à função pública.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 63

§ 1º O uso dos uniformes, distintivos, insígnias, brevês e condecorações da Guarda Civil Municipal de Itaúna será regulamentado por Decreto do Chefe do Poder Executivo, podendo serem expedidas instruções complementares para sua fiel execução.

§ 2º É vedado o uso de uniformes da Guarda Civil Municipal em reuniões, propagandas ou manifestações de caráter político-partidário.

**Art. 148.** O servidor uniformizado da Guarda Civil Municipal deverá observar postura, conduta e aparência compatíveis com a dignidade do cargo e com os símbolos que ostenta.

§ 1º A apresentação pessoal deverá estar de acordo com os padrões de asseio e disciplina estabelecidos em regulamento próprio, incluindo corte de cabelo, barba, bigode e penteado das servidoras, conforme especificações funcionais.

§ 2º O servidor uniformizado deverá manter postura ereta, sobriedade e compostura, preservando a imagem institucional da corporação.

**Art. 149.** É vedado a qualquer pessoa física ou jurídica o uso, fabricação, comercialização ou ostentação de uniformes, distintivos, insígnias, emblemas, equipamentos ou acessórios idênticos ou semelhantes aos da Guarda Civil Municipal, ou que com estes possam ser confundidos.

**Art. 150.** O servidor efetivo da Guarda Civil Municipal fará jus ao fornecimento de uniformes e equipamentos de proteção individual (EPI), indispensáveis ao desempenho de suas atribuições.

§ 1º O uso, guarda, conservação e manutenção dos materiais e equipamentos são de responsabilidade do servidor, respondendo este administrativa e financeiramente por danos decorrentes de mau uso, negligência ou extravio.

§ 2º O Comando da Guarda Civil Municipal deverá manter ficha de controle individual atualizada referente à entrega e à cautela de uniformes e equipamentos.

§ 3º O fornecimento do uniforme será realizado anualmente mediante concessão de abono financeiro destinado à aquisição do uniforme completo, observadas as seguintes regras:

I – o primeiro abono corresponderá ao valor equivalente a 02 (dois) meses de vencimento básico previsto para o cargo de Guarda Municipal – V-8, Grau A, devendo ser pago com antecedência mínima de 03 (três) meses anteriores à formatura dos agentes da GCMI.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 64

II – a partir do segundo abono, o valor corresponderá a 01 (um) mês de vencimento básico previsto para o cargo de Guarda Municipal – V-8, Grau A, devendo ser pago no mês de julho de cada ano.

III – o Comandante e o Subcomandante, quando providos em cargo de provimento em comissão, farão jus ao abono financeiro destinado à aquisição de uniforme, previsto nos incisos anteriores, a partir da publicação desta Lei Complementar.

IV – todos os integrantes da Guarda Civil Municipal deverão adquirir e manter os uniformes e equipamentos previstos em legislação própria e em regulamento específico, observadas as normas de padronização institucional, devendo tais despesas serem custeadas por meio do abono financeiro previsto nesta Lei Complementar, sendo vedado o uso de uniformes, acessórios ou equipamentos não previstos ou não autorizados pela regulamentação institucional.

**Art. 151.** A Carteira de Identidade Funcional dos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) será expedida pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, e terá por finalidade identificar o servidor, habilitá-lo ao porte de arma de fogo e assegurar-lhe os direitos e prerrogativas funcionais.

I – No anverso:

- a) fotografia digitalizada;
- b) identificação do Município de Itaúna;
- c) identificação da Secretaria Municipal de Segurança Pública;
- d) identificação do Comando da GCMI;
- e) distintivo da Guarda Civil Municipal;
- f) nome completo do servidor;
- g) número do Registro Geral (RG);
- h) matrícula funcional;
- i) posto, nível ou classe;
- j) data e local de expedição;
- k) número da via;
- l) assinatura do Chefe do Poder Executivo Municipal.

II – No verso:

- a) filiação;
- b) naturalidade;
- c) data de nascimento;
- d) número do Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- e) número da Carteira Nacional de Habilitação (CNH);
- f) grupo sanguíneo;
- g) impressão digital do polegar direito;
- h) autorização para o porte de arma de fogo;
- i) assinatura do servidor.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 65

§ 1º No verso da Carteira de Identidade Funcional deverá constar, em destaque e na cor vermelha, a expressão: “PORTE DE ARMA DE ACORDO COM A LEI FEDERAL Nº 10.826/2003 E O DECRETO Nº 11.615/2023, BEM COMO DEMAIS ATOS NORMATIVOS VIGENTES.”

§2º A identidade funcional será confeccionada em material de segurança, com marca d'água ou elemento antifraude contendo o brasão do Município de Itaúna.

§ 3º O porte da identidade funcional é obrigatório em tempo integral, sendo indispensável tanto durante o serviço quanto fora dele, especialmente quando o servidor estiver uniformizado, armado ou em atividade que o identifique como integrante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI).

**Art. 152.** O servidor exonerado ou demitido deverá devolver sua identidade funcional ao Comando da Guarda Civil Municipal.

**Parágrafo único.** No caso de aposentadoria, o servidor passará a integrar o Quadro de Pessoal Veterano da GCMI, sendo anotada tal condição em sua identidade funcional.

**Art. 153.** A segunda via da identidade funcional será emitida mediante requerimento formal do servidor, acompanhado de relatório administrativo nos casos de correção de dados, ou de boletim de ocorrência nos casos de furto, roubo ou extravio.

**Parágrafo único.** A emissão será automática e gratuita nos casos de promoção de classe ou posto.

**Art. 154.** O Comando da Guarda Civil Municipal deverá manter registro próprio, físico e eletrônico, de todas as identidades funcionais expedidas, substituídas, canceladas ou devolvidas.

## CAPÍTULO III DO BOLETIM INTERNO, DAS FALTAS E PASSAGEM DE SERVIÇO

### SEÇÃO I DO BOLETIM INTERNO

**Art. 155.** O Boletim Interno (BI) é o documento oficial por meio do qual o Comandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) publicará todas as ordens, instruções e comunicações de interesse da corporação, bem como as determinações das autoridades superiores e os fatos relevantes que devam ser de conhecimento geral dos integrantes da Guarda Civil Municipal.

§ 1º O Boletim Interno conterá, obrigatoriamente, as seguintes partes:

- I – Serviços Gerais;
- II – Formação e Ensino;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 66

III – Assuntos Gerais e Administrativos; e

IV – Justiça e Disciplina.

§ 2º O Boletim Interno deverá ser publicado conforme a necessidade do serviço, preferencialmente de forma quinzenal, e obrigatoriamente, no mínimo, uma vez por mês.

**Art. 156.** O Boletim Interno (BI) conterà, dentre outros, os seguintes registros e publicações:

I – discriminação dos serviços, escalas e atividades a serem executados pela Guarda Civil Municipal;

II – ordens, portarias e decisões do Comando e do Chefe do Poder Executivo Municipal, ainda que já cumpridas;

III – determinações das autoridades superiores, mesmo que executadas, com referência ao documento de origem;

IV – alterações funcionais, transferências, promoções, designações e movimentações de pessoal ou material;

V – ordens, circulares e disposições gerais de interesse institucional, com citação do órgão oficial de publicação;

VI – assentamentos administrativos e comunicações recebidas;

VII – referências a servidores e ex-servidores falecidos que, pelo seu histórico funcional, mereçam menção honrosa;

VIII – fatos extraordinários de relevância para o serviço; e

IX – matérias cuja publicação seja determinada por regulamentos internos ou disposições legais em vigor.

**Art. 157.** O Boletim Interno será distribuído e arquivado com observância dos seguintes critérios:

I – deverá ser divulgado, no mesmo dia de sua publicação, ao maior número possível de servidores, sendo fixado em local de acesso interno e publicado no Portal Oficial da instituição;

II – as ordens urgentes constantes do Boletim Interno deverão ser comunicadas de imediato, pelo meio mais célere disponível;

III – o desconhecimento do Boletim Interno não exime o servidor do cumprimento das ordens e determinações nele contidas; e

IV – ainda que informatizados, os originais dos Boletins Internos e seus aditamentos, devidamente assinados pelo Comandante, deverão ser arquivados em formato físico ou digital, de forma encadernada ou brochada, em volume próprio, com guarda permanente no arquivo institucional da GCMI.

## SEÇÃO II

### DA FALTA INJUSTIFICADA



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 67

**Art. 158.** O servidor integrante da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) que faltar ao serviço, sem justificativa aceita pela Administração, sofrerá o desconto proporcional do valor correspondente às faltas em sua remuneração mensal.

§ 1º Considera-se falta justificada aquela devidamente comunicada com antecedência mínima de uma hora antes do início do turno de trabalho, acompanhada, posteriormente, de Relatório Administrativo com a exposição dos motivos da ausência e a juntada dos comprovantes pertinentes.

§ 2º O Comandante da Guarda Civil Municipal, ou seu substituto legal, analisará os documentos apresentados e homologará ou indeferirá a justificativa, comunicando formalmente o resultado ao interessado.

§ 3º As faltas não justificadas, bem como as justificativas homologadas ou indeferidas, serão consolidadas em relatório mensal elaborado pelo Comando da Guarda Civil Municipal, até o dia 25 de cada mês, e encaminhadas ao Secretário Municipal de Segurança Pública para homologação e providências. Após homologado, o relatório será remetido ao setor responsável, exclusivamente para fins de registro funcional e lançamento em folha de pagamento, quando cabível.

## SEÇÃO III DA PASSAGEM DE SERVIÇO

**Art. 159.** Ao término do turno, o guarda civil municipal deverá realizar a passagem de serviço, entregando ao substituto todos os objetos, equipamentos e informações relativas às atividades desempenhadas, comunicando eventuais ocorrências ou irregularidades observadas durante o período de trabalho.

**Parágrafo único.** Caso verifique qualquer anormalidade ou situação atípica, o servidor deverá comunicar imediatamente o superior hierárquico, relatando os fatos e adotando as providências cabíveis.

**Art. 160.** As viaturas da Guarda Civil Municipal constituem instrumento de trabalho e deverão ser entregues à equipe seguinte sempre limpas, abastecidas e em perfeitas condições de uso.

§ 1º O Comandante da Guarda Civil Municipal poderá, a seu critério, liberar as equipes até vinte minutos antes do término do turno, para fins de limpeza e verificação das viaturas.

§ 2º Compete ao Comando da GCM assegurar o fornecimento de material adequado e a disponibilidade de local apropriado para limpeza e higienização dos veículos oficiais.

§ 3º É terminantemente proibido fumar, alimentar-se ou armazenar alimentos e bebidas no interior das viaturas.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 68

§ 4º É vedado o uso de trajes civis durante o patrulhamento ou condução de viaturas, salvo em deslocamentos previamente autorizados e devidamente justificados pelo Comandante da Guarda Civil Municipal.

§ 5º É proibido transportar pessoas não vinculadas ao serviço nas viaturas oficiais, exceto em situações autorizadas pelo Comandante da Guarda Civil Municipal e devidamente justificadas em relatório.

§ 6º O guarda civil municipal receberá, no início do turno, a arma de fogo, munição e demais equipamentos de serviço, devendo devolvê-los integralmente ao término do expediente, para acondicionamento em local próprio e seguro nas dependências da GCMI.

## CAPÍTULO IV DA VACÂNCIA E APOSENTADORIA

### SEÇÃO I DA VACÂNCIA

**Art. 161.** A vacância do cargo público na Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) ocorrerá nas seguintes hipóteses:

- I – exoneração;
- II – demissão;
- III – promoção;
- IV – aposentadoria; ou
- V – falecimento.

**Art. 162.** A exoneração de cargo efetivo poderá ocorrer a pedido do servidor ou de ofício, devendo, neste último caso, ser precedida de processo administrativo regular, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

**Parágrafo único.** A exoneração de ofício ocorrerá:

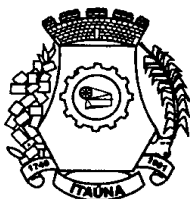
- I – quando o servidor não satisfizer as condições de permanência na corporação, nos termos desta Lei Complementar, ou for reprovado no estágio probatório;
- II – quando, após tomar posse, não entrar em exercício no prazo legal.

**Art. 163.** A exoneração de cargo em comissão e a destituição de função gratificada ocorrerão:

I – a juízo da autoridade competente, que, no presente caso, é o Chefe do Poder Executivo Municipal, ressalvadas as hipóteses dos cargos de Corregedor-Geral, Corregedores-Membros e Ouvidor, cuja destituição dependerá de Processo Administrativo Disciplinar.

II – a pedido do próprio servidor.

### SEÇÃO II DA APOSENTADORIA



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 69

**Art. 164.** Os servidor será aposentado conforme dispuser a legislação municipal aplicável à espécie.

## CAPÍTULO V DOS DIREITOS E VANTAGENS

### SEÇÃO I DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

**Art. 165.** Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo público, de caráter permanente e irredutível, com valor fixado em lei, vedada sua vinculação ou equiparação.

**Parágrafo único.** Os vencimentos correspondem ao somatório do valor básico do cargo e das vantagens de caráter permanente adquiridas pelo servidor, na forma desta Lei Complementar.

**Art. 166.** Remuneração é o conjunto formado pelo vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

§ 1º As faltas não justificadas implicarão desconto proporcional na remuneração mensal, calculado com base no valor da remuneração diária do servidor, obtido pela divisão da remuneração mensal pelo número de escalas ou jornadas de trabalho correspondentes ao mês da ocorrência.

§ 2º Nenhum servidor poderá perceber, a qualquer título, remuneração superior ao subsídio do Prefeito Municipal, observados os limites constitucionais e legais.

**Art. 167.** Os vencimentos dos servidores efetivos da Guarda Civil Municipal de Itaúna serão fixados conforme a tabela de vencimentos constante do Anexo II desta Lei Complementar composta por níveis e graus que correspondem à evolução funcional prevista no plano de carreira.

**Art. 168.** A remuneração dos integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal compreende, além do vencimento básico do cargo, as vantagens decorrentes da progressão funcional e da promoção na carreira, apuradas conforme o disposto nesta Lei Complementar.

**Art. 169.** A revisão geral anual da remuneração dos integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal será concedida na mesma data e com o mesmo índice aplicado aos demais servidores públicos municipais, nos termos do art. 37, inciso X, da Constituição Federal.

**Parágrafo único.** Sempre que houver aumento nas referências da tabela de vencimentos, os graus correspondentes deverão ser reajustados na mesma data e pelo mesmo índice.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

*...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 70*

**Art. 170.** O servidor efetivo da Guarda Civil Municipal de Itaúna designado para exercer a função de Comandante perceberá, enquanto perdurar a designação, remuneração equivalente ao padrão V-17 da Tabela de Cargos e Salários do Município.

§ 1º A remuneração equivalente será composta pelo vencimento do cargo efetivo acrescido de gratificação de função correspondente à diferença necessária para atingir o padrão indicado.

§ 2º A gratificação prevista neste artigo possui natureza transitória, não se incorpora ao vencimento e cessará automaticamente com a dispensa da função.

§ 3º O disposto neste artigo aplica-se ao servidor efetivo designado para a função de Subcomandante, observado o padrão V-16.

## SEÇÃO II DA GRATUIDADE DE USO DO TRANSPORTE COLETIVO MUNICIPAL

**Art. 171.** Os integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) ficam isentos do pagamento da tarifa no uso do transporte coletivo urbano do Município, observadas as disposições desta Lei Complementar.

§1º O benefício consiste no direito ao uso do transporte coletivo sem o pagamento da tarifa.

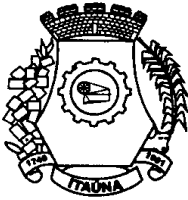
§2º A gratuidade é assegurada ao servidor, esteja ele uniformizado ou não, sendo obrigatória, quando em trajes civis, a apresentação da identidade funcional para comprovação do vínculo com a corporação.

§ 3º A concessão deste benefício tem caráter institucional e visa contribuir para a segurança preventiva e a proteção dos usuários e do patrimônio público municipal, inclusive pela possibilidade de presença e atuação dos agentes da Guarda Civil Municipal nos deslocamentos realizados por meio do transporte coletivo.

§ 4º O número de guardas civis municipais que utilizarem simultaneamente o benefício em um mesmo veículo não poderá exceder a quatro servidores, salvo em situações excepcionais e devidamente justificadas pelo Comando da GCM.

## SEÇÃO III DAS VANTAGENS, GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

**Art. 172.** Além do vencimento básico, poderão ser deferidas aos servidores integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) as vantagens, retribuições, gratificações e adicionais previstos nesta Lei Complementar ou em legislação municipal específica, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 71

§ 1º Consideram-se vantagens funcionais os estipêndios de natureza transitória ou indenizatória percebidos pelo servidor, distintos do vencimento básico, e que representem efetivo proveito econômico, sendo devidas, dentre outras:

I – gratificações e adicionais;  
II – auxílios pecuniários;  
III – auxílio-funeral; e  
IV – auxílio-alimentação, no mesmo valor estabelecido na Lei Municipal nº 6.262/25.

§ 2º As vantagens previstas nesta Lei Complementar somente se incorporarão aos vencimentos ou proventos nas hipóteses expressamente autorizadas em lei, e não serão computadas nem acumuladas para fins de concessão de novos acréscimos pecuniários.

§ 3º Serão deferidas ao servidor, nas condições previstas em lei e neste Estatuto, as seguintes gratificações e adicionais:

I – retribuição pelo exercício de cargo em comissão;  
II – retribuição pelo exercício de função gratificada;  
III – gratificação de supervisão;  
IV – gratificação natalina;  
V – gratificação por serviço extraordinário;  
VI – adicional de férias;  
VII – adicional de periculosidade; e  
VIII – adicional noturno.

§ 4º Os servidores ocupantes exclusivamente de cargos de provimento em comissão farão jus apenas à gratificação natalina e ao adicional de férias, nos termos da legislação aplicável.

§ 5º Os ocupantes dos cargos de provimento em comissão de Comandante e Subcomandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) farão jus, além das parcelas previstas no § 4º, ao adicional de periculosidade e ao auxílio-alimentação, inclusive durante os primeiros quatro anos de funcionamento da corporação, nos termos deste Estatuto.

## SEÇÃO IV DA RETRIBUIÇÃO PELO EXERCÍCIO DE CARGO EM COMISSÃO

**Art 173.** Ao servidor designado para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada será devida retribuição específica pelo desempenho das atribuições correspondentes.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 72

**Parágrafo único:** O servidor, ao assumir cargo em comissão, perceberá o vencimento e as vantagens inerentes ao respectivo cargo, deixando, enquanto nele investido, de perceber as vantagens pecuniárias do cargo efetivo, ressalvadas aquelas de caráter permanente ou expressamente acumuláveis previstas neste Estatuto, ou a opção na forma estabelecida no art. 10 da Lei nº 3.072/96;

## SEÇÃO V DA RETRIBUIÇÃO PELO EXERCÍCIO DE COMANDO

**Art. 174.** O exercício continuado da função de Comandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), por servidor integrante do quadro efetivo de carreira, confere ao ocupante, após cada período ininterrupto de exercício, direito à valorização funcional, mediante promoção nas condições e prazos previstos nesta Lei Complementar.

§ 1º A permanência mínima de quatro anos no exercício da função de Comandante confere direito a uma promoção, quando o servidor estiver enquadrado em nível de classe.

§ 2º A permanência mínima de oito anos no exercício da função de Comandante confere direito a duas promoções sucessivas, quando o servidor estiver enquadrado em nível de classe.

§ 3º A permanência mínima de doze anos na função de Comandante confere direito à promoção ao posto de Subinspetor, quando o servidor estiver enquadrado em nível de classe.

§ 4º A permanência mínima de quatorze anos na função de Comandante confere direito à promoção ao posto de Inspetor, quando o servidor estiver enquadrado em nível de classe ou no posto de Subinspetor.

§ 5º A permanência mínima de dezoito anos na função de Comandante confere direito à promoção ao posto de Subcomandante, quando o servidor estiver enquadrado em nível de classe, ou nos postos de Inspetor ou Subinspetor.

§ 6º As promoções previstas neste artigo observarão a existência de vagas, a avaliação de desempenho e os demais requisitos estabelecidos neste Estatuto.

## SEÇÃO VI DA GRATIFICAÇÃO PELA SUPERVISÃO

**Art. 175.** A função de Supervisão destina-se à coordenação, fiscalização e orientação das atividades desenvolvidas pelos integrantes da Guarda Civil Municipal durante o turno de serviço.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 73

§ 1º O servidor designado para exercer a Supervisão detém superioridade hierárquica sobre os demais integrantes durante o turno de serviço, permanecendo, entretanto, subordinado ao Subcomandante e ao Comandante da Guarda Civil Municipal.

§ 2º A função de Supervisão será exercida por designação do Comandante da Guarda Civil Municipal, nos casos em que não houver Inspetores ou Subinspetores no quadro funcional, ou quando houver necessidade de substituição temporária.

§ 3º Poderão ser designados Supervisores para suprir afastamentos, férias, licenças ou outras situações devidamente justificadas.

§ 4º Na ausência de Inspetores e Subinspetores, e sempre que houver necessidade operacional, qualquer Guarda Civil Municipal pertencente às Classes poderá ser designado para exercer, em caráter temporário, a função de Supervisor, fazendo jus à gratificação correspondente a 15% (quinze por cento) do vencimento básico da referência GCMI – 3ª Classe, pelo período em que permanecer no exercício da função.

§ 5º A Supervisão dos serviços operacionais deverá ser exercida, exclusivamente, por servidores efetivos pertencentes ao quadro de carreira da corporação.

§ 6º Apenas os Guardas Civis Municipais graduados por Classe farão jus à gratificação pela Supervisão Operacional.

§ 7º A designação para a função de Supervisão Operacional recairá, preferencialmente, sobre o servidor mais antigo e com perfil compatível para o exercício da liderança, devendo ser observado, sempre que possível, sistema de rodízio.

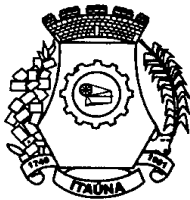
§ 8º A escolha e a designação dos Supervisores competem ao Comandante da Guarda Civil Municipal, devendo ser submetidas à aprovação do Chefe do Poder Executivo.

§ 9º Haverá, no máximo, um Supervisor por turno ou plantão de serviço, salvo situações excepcionais devidamente justificadas, em que poderá ser autorizada a designação adicional para coordenação de equipes ou operações específicas.

## SEÇÃO VII DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

**Art. 176.** O Adicional de Periculosidade é devido aos integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), em efetivo exercício de suas funções, bem como ao Comandante e ao Subcomandante, ocupantes de cargos comissionados.

§ 1º É vedado o pagamento do Adicional de Periculosidade ao servidor que se encontre afastado do serviço por motivo particular, licença sem vencimento ou cumprimento de penalidade disciplinar de suspensão.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 74

§ 2º O servidor fará jus ao Adicional de Periculosidade durante os períodos de:

- I – férias;
- II – licença para tratamento de saúde;
- III – licença decorrente de acidente em serviço;
- IV – licença à servidora gestante;
- V – licença paternidade;
- VI – licença por luto; e
- VII – licença por casamento.

§ 3º O valor do Adicional de Periculosidade corresponderá a 30% (trinta por cento), calculado sobre o vencimento básico do servidor, observadas as progressões funcionais previstas nesta Lei Complementar.

§ 4º O exercício das funções da Guarda Civil Municipal não ensejará o pagamento cumulativo de adicional por insalubridade, sendo o Adicional de Periculosidade a única retribuição pecuniária devida em razão da exposição ao risco inerente à atividade de segurança pública.

## SEÇÃO VIII DO ADICIONAL DE SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS

**Art. 177.** O serviço extraordinário corresponde à convocação do servidor para prestação de serviço além da sua jornada normal, podendo ocorrer nas seguintes hipóteses:

- I – serviço extraordinário para continuidade da atividade, quando houver necessidade de conclusão de ocorrência em andamento;
- II – escala extraordinária durante o período de folga, para atendimento de demandas excepcionais ou de interesse público relevante.

§ 1º O limite máximo de horas extraordinárias obedecerá à necessidade do serviço e ao teto fixado em ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º A realização de serviço extraordinário dependerá de prévia autorização do Comandante da Guarda Civil Municipal e será admitida apenas em situações excepcionais devidamente justificadas.

§ 3º O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de:

- I – 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, quando prestado de segunda a sexta-feira;
- II – 100% (cem por cento), quando prestado aos sábados, domingos ou feriados.

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 75



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 4º Para cálculo do valor da hora extra, o valor da remuneração mensal do servidor será dividido pelo número de horas da jornada mensal efetiva, sendo o resultado aplicado com o percentual previsto nos incisos deste artigo.

§ 5º A Administração Municipal poderá, a seu critério e mediante conveniência do serviço, optar pela compensação das horas extraordinárias em regime de banco de horas, observado o limite máximo de 01 (um) ano para compensação e o interstício mínimo de 12 (doze) horas entre jornadas.

§ 6º A forma de controle, compensação e registro das horas extras ou banco de horas será disciplinada em ato da Secretaria Municipal de Segurança Pública, observadas as normas municipais de gestão de pessoal.

**Art. 178.** O serviço extraordinário para continuidade da atividade ininterrupta corresponde ao serviço prestado até o término da ocorrência que, por sua natureza, exija a permanência do servidor além da jornada normal.

§ 1º O serviço extraordinário mencionado no caput aplica-se às ocorrências de natureza policial, hospitalar, de pronto-socorrismo ou de defesa civil.

§ 2º A prestação de serviço extraordinário para continuidade da atividade será admitida somente em situações excepcionais, devidamente justificadas, mediante autorização do Comandante da Guarda Civil Municipal.

**Art. 179.** A escala extraordinária, durante o período de folga, corresponde à prestação de serviço realizada pelo servidor para suprir carência temporária de pessoal ou atender a demandas emergenciais de interesse público.

**Parágrafo único.** A escala extraordinária deverá respeitar o interstício mínimo de 12 (doze) horas de descanso entre jornadas de trabalho, observadas as regras de compensação e banco de horas previstas no art. 175 desta Lei Complementar.

## SEÇÃO IX DO ADICIONAL NOTURNO

**Art. 180.** O serviço noturno, prestado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá cada hora computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, para todos os efeitos legais.

§ 1º O servidor que exercer suas atividades nesse período fará jus ao adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, calculado com base no vencimento básico.

§ 2º Quando o serviço noturno coincidir com jornada extraordinária, o adicional noturno incidirá também sobre as horas extras efetivamente prestadas nesse período.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

..continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 76

§ 3º O Comandante e o Subcomandante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) farão jus ao adicional noturno sempre que desempenharem atividades no período definido no *caput*, em razão da natureza estratégica e operacional de suas atribuições, ainda que ocupantes de cargos de provimento em comissão.

§ 4º O adicional noturno não se incorpora à remuneração do servidor e não servirá de base de cálculo para outras vantagens, sendo devido exclusivamente enquanto houver prestação de serviço em horário noturno.

## SEÇÃO X DO ADICIONAL DE FÉRIAS

**Art. 181.** Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias anuais, um adicional correspondente a um terço da remuneração relativa ao período a ser gozado.

§ 1º O adicional previsto no *caput* será pago juntamente com a remuneração do mês de fruição das férias, observados os valores vigentes à época do gozo, hipótese em que eventual diferença será complementada no pagamento subsequente.

§ 2º Será permitida a conversão de 1/3 (um terço) das férias em dinheiro, mediante requerimento do servidor apresentado 30 (trinta) dias antes do seu início, vedada qualquer outra hipótese de conversão em dinheiro, na forma dos arts. 91 e 95 da Lei nº 2.584/91.

## SEÇÃO XI DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

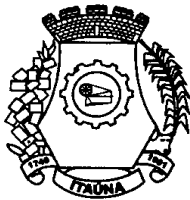
**Art. 182.** Será concedido aos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM), inclusive ao Comandante e ao Subcomandante, auxílio-alimentação de caráter indenizatório, no mesmo valor estabelecido na Lei Municipal nº 6.262/25

**Parágrafo único.** O auxílio-alimentação não se incorporará à remuneração do servidor, nem servirá de base de cálculo para quaisquer vantagens pecuniárias.

## SEÇÃO XII DA APRESENTAÇÃO EM JUÍZO OU A OUTRAS AUTORIDADES

**Art. 183.** A apresentação do integrante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) perante autoridade judicial, policial ou administrativa, quando requisitada em razão do exercício de suas funções, será considerada ato de serviço.

§ 1º O período compreendido entre o comparecimento e a liberação será computado como hora de serviço, podendo ser lançado em banco de horas ou remunerado, conforme regulamentação da Secretaria Municipal de Segurança Pública.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 77

§ 2º A solicitação ou intimação deverá ser encaminhada ao setor administrativo da GCMI, para controle e emissão do ofício de apresentação.

## SEÇÃO XIII DAS FÉRIAS

**Art. 184.** O servidor fará jus a 30 (trinta) dias consecutivos de férias anuais remuneradas, destinadas ao descanso e à recuperação física e mental, com suspensão das atividades laborais durante o período.

**Parágrafo único.** O direito às férias será adquirido após 12 (doze) meses de efetivo exercício, devendo ser usufruído dentro dos 12 (doze) meses subsequentes, conforme o Plano Anual de Férias da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI).

**Art. 185.** Durante o gozo das férias, o servidor perceberá o vencimento básico e as demais vantagens previstas em lei.

**Parágrafo único.** O servidor ocupante de cargo efetivo, designado ou nomeado para o exercício de função gratificada ou cargo em comissão, fará jus, durante o período de férias, à percepção integral das vantagens do respectivo cargo ou função.

**Art. 186.** As férias poderão ser interrompidas apenas por motivo de calamidade pública, necessidade urgente do serviço ou interesse relevante da Administração, devidamente justificado e autorizado pelo Prefeito Municipal.

§ 1º A solicitação de interrupção e a complementação do período de férias deverão ser formalmente justificadas e comunicadas à Administração.

§ 2º As férias serão programadas de acordo com o Plano Anual de Férias, a ser elaborado até o mês de novembro de cada ano para vigência no exercício seguinte, podendo ser alterado conforme a conveniência administrativa.

§ 3º A chefia imediata notificará o servidor com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias quanto ao início do gozo de férias, comunicando o fato ao setor responsável pela gestão de pessoal.

§ 4º Em caso de alteração do período previamente programado, a chefia imediata deverá apresentar justificativa expressa e formal.

§ 5º É vedada, em qualquer hipótese, a acumulação de mais de dois períodos de férias vencidas.

§ 6º Os períodos de férias serão distribuídos de forma equilibrada ao longo do ano, sendo assegurada preferência de escolha aos servidores de maior graduação hierárquica.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 78

## CAPÍTULO VI DAS LICENÇAS

### SEÇÃO I TIPOS DE LICENÇAS

**Art. 187.** Poderão ser concedidas aos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) as seguintes licenças:

- I – para tratamento de saúde;
- II – compulsória;
- III – por motivo de doença em pessoa da família;
- IV – maternidade;
- V – amamentação;
- VI – paternidade;
- VII – por casamento (licença-gala);
- VIII – por falecimento de cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, irmão, sogro, sogra, genro, nora ou pessoa sob dependência econômica comprovada (licença-luto).
- IX – para tratar de interesses particulares;
- X – para atividade política;
- XI – para o exercício de mandato eletivo.

**Parágrafo único.** Poderão ser concedidas outras licenças, desde que haja previsão legal e compatibilidade com o interesse público e as normas da Administração Municipal.

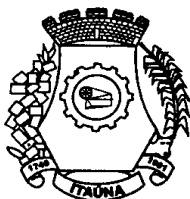
### SEÇÃO II DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

**Art. 188.** A licença para tratamento de saúde será concedida *ex officio* ou a pedido do servidor, ou ainda por seu representante legal, quando este não puder fazê-lo, mediante justificativa formal.

§1º A concessão da licença dependerá de inspeção médica oficial, a ser realizada pela Perícia Médica do Município, podendo ocorrer na residência do servidor ou em outro local dentro do território municipal, quando necessário.

§2º O servidor acometido de enfermidade deverá buscar atendimento médico e, quando houver necessidade de afastamento, apresentar o atestado médico à Perícia Municipal, que emitirá laudo confirmando o afastamento do trabalho.

§ 3º Aplicam-se à licença para tratamento de saúde as disposições desta Lei Complementar e da legislação municipal vigente, além de outras normas correlatas, quando cabíveis.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 79

**Art. 189.** Durante o período de afastamento, a autoridade médica responsável pela perícia poderá, de ofício ou a pedido, concluir pela reassunção ao trabalho, prorrogação da licença, readaptação funcional ou aposentadoria do servidor, conforme o caso.

**Art. 190.** Durante a licença para tratamento de saúde, o servidor deverá abster-se de exercer qualquer atividade remunerada, sob pena de interrupção da licença e perda total da remuneração, até que reassuma o cargo ou função.

**Art. 191.** O servidor que se omitir, recusar-se à inspeção médica ou deixar de seguir o tratamento prescrito estará sujeito:

I – à penalidade disciplinar, no caso de omissão ou recusa à inspeção; e  
II – ao cancelamento da licença, no caso de descumprimento do tratamento indicado.

## SEÇÃO III DA LICENÇA COMPULSÓRIA

**Art. 192.** A licença compulsória será concedida ex officio, quando, por motivo de moléstia ou incapacidade física ou mental, ficar constatada a impossibilidade temporária do servidor para o exercício de suas atribuições, mediante inspeção realizada pela Perícia Médica do Município.

**Parágrafo único.** O servidor poderá requerer nova inspeção médica e a realização de exames complementares, caso não concorde com o laudo emitido pela perícia.

## SEÇÃO IV DA LICENÇA QUANDO ACIDENTADO NO EXERCÍCIO DE SUAS ATRIBUIÇÕES

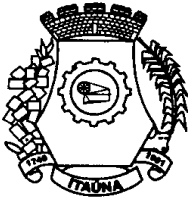
**Art. 193.** O servidor licenciado para tratamento de saúde em decorrência de acidente em serviço ou de doença ocupacional fará jus à percepção integral dos vencimentos e demais vantagens do cargo ou função, durante todo o período de afastamento.

**Parágrafo único.** O Poder Executivo poderá instituir Fundo Municipal da Guarda Civil Municipal de Itaúna, destinado ao custeio de complementações e indenizações relativas a afastamentos decorrentes de acidente em serviço ou doença ocupacional, no prazo de até oito anos contados da publicação desta Lei Complementar.

**Art. 194.** Considera-se acidente em serviço o evento que cause lesão corporal, perturbação funcional ou morte ao servidor, tendo como causa mediata ou imediata o exercício das atribuições inerentes ao cargo ou função.

I – no local e horário de trabalho:

a) a agressão física sofrida pelo servidor em razão do cargo ou função;



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 80

b) o dano pessoal causado por negligência, imperícia ou imprudência de terceiros.

II – fora do local e horário de trabalho:

a) a agressão sofrida em decorrência de atos praticados no exercício do cargo ou função, desde que comprovado o nexo entre o fato e a atuação funcional, mediante inquérito policial ou relatório circunstanciado;

b) o acidente ocorrido no percurso entre a residência e o local de trabalho, ou vice-versa, comprovado o trajeto, o horário e a escala de serviço no dia do evento.

§ 2º Não se caracterizam como acidente em serviço as manifestações súbitas de doenças agudas ou crônicas, ainda que ocorridas durante o expediente ou no trajeto, quando não houver relação direta e comprovada com o exercício da função.

**Art. 195.** Considera-se doença ocupacional aquela adquirida ou desencadeada em razão das condições inerentes ao exercício das atividades da Guarda Civil Municipal, conforme reconhecimento médico-pericial e laudo técnico de saúde ocupacional.

**Art. 196.** A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) deverá ser lavrada imediatamente após o evento, pelo responsável administrativo da Guarda Civil Municipal, e encaminhada à Secretaria Municipal de Segurança Pública para registro e controle.

**Parágrafo único.** Cópia da CAT será remetida à Perícia Médica do Município e ao setor competente de gestão de pessoal, para fins de registro funcional e providências cabíveis.

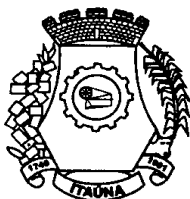
**Art. 197.** Compete à Perícia Médica Oficial do Município determinar o nexo causal entre o acidente e a lesão apresentada, ou entre esta e eventual incapacidade laborativa, lavrando o respectivo Atestado de Origem (AO).

**Parágrafo único.** A Perícia Médica poderá realizar diligências para comprovar a veracidade das informações constantes na CAT, anulando-a em caso de fraude ou irregularidade, com comunicação imediata à Secretaria Municipal de Segurança Pública para instauração do processo administrativo disciplinar cabível.

## SEÇÃO V DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA

**Art. 198.** Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar e prestar assistência direta a pessoa de sua família acometida de doença, desde que fique comprovada a indispensabilidade de sua presença e a impossibilidade de conciliação com o exercício do cargo.

§ 1º A doença deverá ser comprovada mediante inspeção médica oficial, realizada pela Perícia Médica do Município.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

*...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 81*

§ 2º O período total da licença prevista nesta Seção não poderá ultrapassar vinte e quatro meses durante toda a vida funcional do servidor, observados os seguintes critérios de remuneração:

I – com vencimento integral, durante os dois primeiros meses;

II – com 50% (cinquenta por cento) do vencimento, do terceiro mês até o décimo segundo mês;

III – sem vencimento, do décimo terceiro ao vigésimo quarto mês.

§ 3º A licença somente poderá ser concedida se a pessoa enferma for o cônjuge ou companheiro, pais, padrasto, madrasta, filhos, enteados, irmãos, ou dependente que viva comprovadamente às expensas do servidor.

§ 4º A relação de dependência e a necessidade de assistência direta pelo servidor deverão ser comprovadas em sindicância administrativa, instruída com laudo médico oficial.

## SEÇÃO VI DA LICENÇA MATERNIDADE

**Art. 199.** Será concedida licença-maternidade à servidora gestante ou adotante, com direito à percepção integral dos vencimentos e vantagens permanentes.

§ 1º A servidora que tomar conhecimento de sua gestação deverá comunicar imediatamente à chefia imediata, ficando temporariamente afastada das atividades operacionais e do uso do uniforme padrão da corporação, passando a exercer suas funções em setor administrativo, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 2º O impedimento referido no parágrafo anterior não abrange o uso do agasalho de educação física ou uniforme adaptado de gestante, cujo uso é facultativo e poderá ser autorizado pelo Comandante da Guarda Civil Municipal.

**Art. 200.** À servidora gestante ou adotante será concedida licença de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, mediante inspeção médica, com direito à remuneração integral e todas as vantagens de caráter permanente.

§1º Salvo prescrição médica em contrário, a licença deverá ter início a partir do oitavo mês de gestação.

§2º Quando comprovadamente necessária à preservação da vida ou da integridade física do recém-nascido, a licença poderá ser prorrogada por até sessenta dias, mediante laudo médico oficial emitido pela Perícia Médica do Município.

## SEÇÃO VII DA LICENÇA PARA AMAMENTAÇÃO



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 82

**Art. 201.** A servidora lactante, inclusive aquela que se tornou mãe por adoção, terá direito de amamentar seu filho até que este complete seis meses de idade, sendo dispensada do cumprimento de uma hora diária de trabalho, por turno de serviço não superior a oito horas, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º Caberá à servidora optar pelo horário destinado à amamentação, observadas as necessidades do serviço e a respectiva escala de trabalho.

§ 2º A concessão da dispensa de que trata este artigo dependerá da apresentação da certidão de nascimento ou do termo judicial de adoção do recém-nascido.

## SEÇÃO VIII DA LICENÇA PATERNIDADE

**Art. 202.** Será concedida licença-paternidade ao servidor, em razão do nascimento ou adoção de filho, pelo período de 05 (cinco) dias consecutivos, contados da data do nascimento ou da adoção.

**Parágrafo único.** O servidor deverá apresentar à chefia imediata, no primeiro dia útil após o afastamento, cópia da certidão de nascimento ou do termo judicial de adoção para fins de registro e controle funcional.

## SEÇÃO IX POR CASAMENTO (LICENÇA GALA)

**Art. 203.** Será concedida licença por casamento, por motivo de casamento civil, pelo período de oito dias consecutivos, contados a partir da data de celebração do ato.

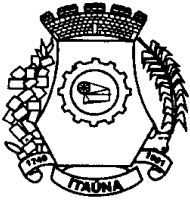
**Parágrafo único.** A concessão da licença dependerá da apresentação de cópia da certidão de casamento à chefia imediata, que comunicará o fato à Secretaria Municipal de Segurança Pública para registro e encaminhamento ao setor responsável pela gestão de pessoal do Município.

## SEÇÃO X DA LICENÇA LUTO

**Art. 204.** Será concedida licença luto ao servidor:

I – pelo período de oito dias consecutivos, contados da data do falecimento, em razão do óbito de cônjuge ou companheiro, ascendente, descendente, irmão ou irmã;

II – pelo período de dois dias consecutivos, contados da data do falecimento, em razão do óbito de avô, avó, padrasto, madrastra, enteado, genro, nora, sogro ou sogra.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 83

**Parágrafo único.** O servidor deverá comunicar o falecimento à chefia imediata e apresentar, no prazo máximo de cinco dias úteis, cópia da certidão de óbito, sob pena de desconto do período correspondente.

## SEÇÃO XI DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE INTERESSE PARTICULAR

**Art. 205.** Após o cumprimento do estágio probatório, mediante análise da oportunidade e conveniência do serviço, o servidor poderá obter licença sem remuneração para tratar de assuntos de interesse particular, pelo prazo máximo de dois anos consecutivos.

§ 1º O servidor deverá permanecer em exercício até a publicação do ato concessório da licença, que poderá ser indeferida caso o afastamento seja considerado inconveniente ao serviço público por ato motivado.

§ 2º Fica autorizada a designação ou contratação temporária de servidores aprovados em concurso público em substituição às licenças concedidas nos termos deste artigo, desde que observados os trâmites para o exercício das funções na forma desta Lei Complementar.

**Art. 206.** É vedada a concessão da licença para tratar de interesse particular ao servidor que esteja, a qualquer título, obrigado à restituição ou indenização de valores aos cofres municipais.

**Parágrafo único.** Poderá ser concedida nova licença para tratar de interesse particular somente após o decurso de dois anos de efetivo exercício contados do término da anterior, sendo admitidas no máximo duas licenças desse tipo durante toda a vida funcional do servidor.

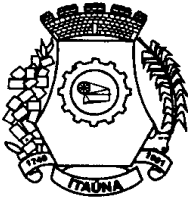
**Art. 207.** A autoridade competente poderá revogar a licença a qualquer tempo, por motivo de interesse público devidamente fundamentado.

§ 1º Para efeito do disposto no *caput*, a chefia imediata deverá fixar a data de reapresentação do servidor, mediante comunicação formal e com antecedência mínima razoável.

§ 2º O servidor poderá reassumir o exercício do cargo antes do término da licença, hipótese em que será considerada desistência do afastamento, devendo ser formalizado o cancelamento da licença pela autoridade competente.

## SEÇÃO XII DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA

**Art. 208.** O servidor integrante da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCM) ficará sujeito às normas da legislação eleitoral vigente quanto à concessão de licença para o exercício de atividade política, especialmente no que se refere a prazos, afastamento do cargo e remuneração.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 84

## SEÇÃO XIII DA LICENÇA PARA EXERCER MANDATO ELETIVO

**Art. 209.** Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I – tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, o servidor será afastado do cargo, emprego ou função, sem percepção de vencimentos, observado o disposto na legislação específica;

II – investido no mandato de Prefeito ou Vereador, o servidor será afastado do cargo ou função que exerça junto à Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), em razão da incompatibilidade de horários e atribuições, sendo-lhe facultado optar pela remuneração do cargo eletivo ou pela do cargo público, vedado o acúmulo de vencimentos;

§ 1º Ao servidor investido em mandato eletivo é assegurada a contagem do tempo de serviço nele prestado, para todos os efeitos legais, excetuadas a promoção por merecimento e a progressão funcional.

§ 2º Quando o exercício do mandato implicar afastamento do cargo efetivo, o servidor poderá manter contribuição ao regime próprio de previdência municipal, com base nos vencimentos e vantagens de seu cargo, como se em exercício estivesse.

## SEÇÃO XIV DAS CONCESSÕES

**Art. 210.** O servidor poderá ausentar-se do serviço, sem qualquer prejuízo funcional ou financeiro, nas seguintes hipóteses:

I – por 01 (um) dia, a cada 03 (três) meses, para doação voluntária de sangue;

II – para participação em competição esportiva ou convocação para integrar representações desportivas oficiais, representando a Guarda Civil Municipal de Itaúna ou o Município de Itaúna, desde que autorizado e liberado pela autoridade superior.

**Art. 211.** O Município poderá instituir, mediante autorização legislativa e dentro dos limites orçamentários, prêmios e reconhecimentos funcionais aos servidores que apresentarem trabalhos, projetos ou ações de relevante interesse público, de grande utilidade para a Administração Municipal ou que resultem em economia, eficiência e melhoria dos serviços públicos.

**Art. 212.** O vencimento ou remuneração do servidor, bem como o provento do inativo, somente poderão sofrer descontos expressamente previstos em lei.

**Art. 213.** Ao servidor estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino será assegurada a adequação de sua escala de serviço, de modo a viabilizar a frequência regular às aulas, sem prejuízo da carga horária semanal e do exercício do cargo.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 85

**Parágrafo único.** O pedido de adequação de escala deverá ser formulado por requerimento dirigido ao Comandante da Guarda Civil Municipal, acompanhado de declaração de matrícula atualizada, sendo submetido à análise e decisão fundamentada.

## SEÇÃO XV

### DO AUXÍLIO FUNERAL

**Art. 214.** O auxílio-funeral será devido à família do servidor falecido durante o exercício da atividade, em valor equivalente ao menor vencimento básico previsto na tabela da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), destinado no auxílio das despesas com o funeral.

§ 1º O auxílio-funeral será pago no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após a abertura do processo administrativo, à pessoa da família ou a terceiro que comprove haver custeado as despesas.

§ 2º Em caso de falecimento do servidor em serviço o Município arcará também com as despesas de transporte do corpo até o local do sepultamento.

## SEÇÃO XVI

### DAS RECOMPENSAS

**Art. 215.** As recompensas constituem reconhecimento oficial pelos bons serviços prestados, atos meritórios e trabalhos relevantes realizados pelos integrantes da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), sendo classificadas como:

- I – condecorações, por serviços de destaque;
- II – elogios, por conduta funcional exemplar; e
- III – notas meritórias, por desempenho e dedicação destacados.

§ 1º As condecorações consistem em referências honoríficas e insígnias conferidas aos integrantes da carreira da GCMI, em razão de sua atuação em ocorrências de relevância para a preservação da vida, da integridade física, da segurança pública ou do patrimônio municipal.

§ 2º O elogio constitui o reconhecimento formal da Administração às qualidades morais, técnicas e profissionais do servidor, devendo ser precedido de apuração sumária que comprove o mérito do ato.

§ 3º A nota meritória é o reconhecimento por bons serviços prestados, podendo ser concedida de ofício ou a pedido do próprio servidor, mediante requerimento dirigido ao Comandante da GCMI, que emitirá parecer e o encaminhará ao Chefe do Poder Executivo Municipal para decisão.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 86

§ 4º As recompensas previstas neste artigo serão conferidas por Portaria da Secretaria Municipal de Segurança Pública, devendo ser publicadas no órgão oficial de imprensa e transcritas no Boletim Interno da corporação.

§ 5º A Secretaria Municipal de Segurança Pública regulamentará, por portaria, os critérios e procedimentos para concessão das recompensas, podendo atribuir valores de pontuação a serem considerados nos processos de promoção, progressão funcional e estágio probatório, conforme o disposto nesta Lei Complementar.

§ 6º O Chefe do Poder Executivo poderá, mediante decreto, instituir outras modalidades de recompensas ou distinções honoríficas, observados os princípios e critérios previstos nesta Lei Complementar.

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

### SEÇÃO I DA PROIBIÇÃO DO USO DE TATUAGEM

**Art. 216.** É vedado o ingresso e a permanência na carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMi) de candidatos ou servidores que possuam tatuagens em locais visíveis do corpo contendo símbolos, expressões ou imagens que:

- I – incitem à violência, à discriminação, ao preconceito de raça, cor, etnia, religião, gênero ou orientação sexual;
- II – façam apologia ao crime, ao uso de drogas, à tortura, ao terrorismo ou a práticas ilícitas;
- III – contenham obscenidades, mensagens de conteúdo sexual explícito ou que atentem contra a moral e os bons costumes; ou
- IV – comprometam a imagem, a disciplina e a dignidade da instituição.

**Parágrafo único.** A análise do conteúdo e da adequação das tatuagens observará os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, cabendo decisão fundamentada da Comissão do Concurso Público no caso de ingresso e da Corregedoria da GCMi em casos relativos à permanência.

### SEÇÃO II DO REGULAMENTO DE GRUPOS ESPECIAIS

**Art. 217.** A criação, organização e atuação dos grupamentos específicos da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMi), tais como ROMU (Ronda Ostensiva Municipal), Canil, Patrulha Ambiental, Patrulha Escolar e outros que vierem a ser instituídos, serão disciplinadas por Instrução Normativa, observadas as diretrizes e competências fixadas nesta Lei Complementar e em Decreto do Chefe do Poder Executivo.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 87

## CAPÍTULO II DOS VENCIMENTOS, BOLSAS E GRATIFICAÇÕES.

### SEÇÃO I DA BOLSA FORMAÇÃO E UNIFORME DO ALUNO

**Art. 218.** O Município de Itaúna concederá auxílio financeiro a título de Bolsa-Formação aos candidatos matriculados no Curso de Formação de Guardas Civas Municipais, destinado à sua capacitação inicial.

§ 1º Fará jus ao benefício o candidato aprovado em todas as etapas anteriores do concurso público e regularmente convocado e matriculado na instituição de ensino conveniada ou contratada para ministrar o curso.

§ 2º O valor da Bolsa-Formação corresponderá a 70% (setenta por cento) do vencimento básico do cargo de Guarda Civil Municipal – 3ª Classe – Grau A.

§ 3º O recebimento da Bolsa-Formação não gera vínculo funcional ou empregatício com o Município e não confere direito a outras vantagens pecuniárias.

**Art. 219.** A convocação para o Curso de Formação obedecerá rigorosamente à ordem de classificação obtida na quinta fase do concurso público.

**Art. 220.** O candidato eliminado durante o Curso de Formação terá o pagamento da Bolsa-Formação imediatamente suspenso e será desligado do curso, podendo ser convocado o primeiro candidato excedente, desde que o desligamento ocorra no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados do início das aulas, de modo a garantir o aproveitamento pedagógico mínimo exigido.

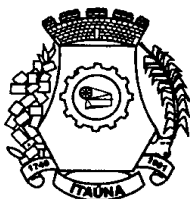
**Art. 221.** O Prefeito Municipal poderá, a qualquer tempo, determinar o cancelamento da Bolsa-Formação no caso de irregularidade comprovada, devendo adotar as providências necessárias à restituição de valores, quando cabível.

**Art. 222.** O Poder Executivo poderá, mediante Decreto, atualizar os Anexos desta Lei Complementar, com o objetivo de adequar às necessidades institucionais e às normas vigentes.

**Art. 223.** O uniforme a ser utilizado pelos alunos do Curso de Formação da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI) obedecerá às seguintes especificações:

I – aulas teóricas: calça jeans azul, tênis preto, meia preta e camiseta branca com gola, contendo no lado esquerdo do peito a inscrição “GCMI–Al.” e, abaixo, o nome de guerra do aluno, ambos em cor azul-marinho;

II – aulas práticas e atividades físicas: camiseta regata branca com a inscrição “GCMI–Al.” e o nome de guerra do aluno, calção azul-marinho, tênis preto e meia branca.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

...continuação do PLC nº 07/2026 - FL. 88

**Parágrafo único.** Fica autorizado o fornecimento ao aluno de ajuda de custo para aquisição do uniforme ou kit completo de vestuário, conforme regulamento municipal, devendo as despesas serem custeadas pelas dotações próprias da Secretaria Municipal de Segurança Pública.

## SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 224.** As despesas decorrentes da execução desta Lei Complementar correrão por conta de dotações próprias da Secretaria Municipal de Segurança Pública, consignadas no orçamento vigente, podendo ser suplementadas, se necessário.

§ 1º O Poder Executivo, nos termos do inciso VI do art. 167 da Constituição Federal, poderá transpor, remanejar, transferir ou utilizar, total ou parcialmente, programas, ações, metas e indicadores, assim como as dotações orçamentárias, a fim de viabilizar a compatibilização do planejamento e do orçamento com as despesas previstas nesta lei, observadas as normas estabelecidas na Lei de Diretrizes Orçamentárias vigente;

§ 2º Fica o Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais ao orçamento até o limite de 5% do orçamento vigente para atender ao disposto nesta Lei, podendo ser reaberto no presente exercício financeiro e no seguinte, no limite de seus saldos, nos termos dos arts. 40 a 46 da Lei Federal nº 4.320, de 17 de março de 1964.

**Art. 225.** O Município poderá instituir, mediante lei específica, no prazo de até oito anos contados da publicação desta Lei Complementar, o Fundo Municipal da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI), destinado ao custeio de complementações de valores de aposentadoria e de licenças médicas devidas aos integrantes da corporação.

**Parágrafo único.** O Fundo Municipal referido no *caput* deverá contar, obrigatoriamente, com a contribuição individual dos servidores que a ele aderirem, na forma da lei que o instituir e regulamentar.

**Art. 226.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, aplicando-se de forma complementar às demais normas municipais compatíveis.

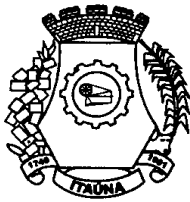
Itaúna-MG, 15 de abril de 2026.

**Gustavo Marques Carvalho Mitre**  
Prefeito do Município de Itaúna-MG

**José Marcus Diniz Ferreira Júnior**  
Secretário Municipal de Planejamento e  
Governo

**Alexandre Barbosa de Oliveira**  
Secretário Municipal de Segurança Pública

**Rodrigo Amaral Guimarães**  
Procurador-Geral do Município



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

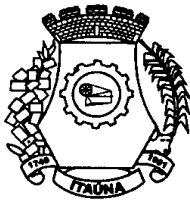
## ANEXO I DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 15 DE ABRIL DE 2026.

### QUADRO DE PESSOAL DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ITAÚNA/MG (GCMÍ)

NÍVEL	%	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE	FORMA DE PROVIMENTO
I	37,5%	GCMÍ- 3 Classe	30	Concurso público (provas ou provas e títulos).
II	18,75%	GCMÍ – 2 Classe	15	Promoção, nos termos do Estatuto.
III	12,5%	GCMÍ – 1 Classe	10	Promoção, nos termos do Estatuto.
IV	8,75%	GCMÍ – Classe Especial	7	Promoção, nos termos do Estatuto.
V	7,5%	GCMÍ – Classe Distinta	6	Promoção, (exige graduação).
VI	6,25%	GCMÍ – Subinspetor	5	Promoção (exige graduação).
VII	6,25%	GCMÍ – Inspetor	5	Promoção (exige graduação).
VIII	1,25%	GCMÍ – Sub CMT	1	Indicação conforme Estatuto.
IX	1,25%	GCMÍ – CMT	1	Indicação/nomeação conforme Estatuto.
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>XXXXXXXXXXXX</b>	<b>80</b>	<b>XXXXXXXXXXXXXXXX</b>

#### OBSERVAÇÃO:

- O quadro acima estabelece o número de cargos efetivos e de direção da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMÍ), estruturados em nove níveis hierárquicos conforme o Estatuto.
- A ampliação do efetivo por novos concursos deverá respeitar a proporcionalidade percentual fixada neste anexo, ajustando o quantitativo total às necessidades institucionais.
- Os cargos de **Comandante** e **Subcomandante** poderão, durante o período inicial de implantação da GCMÍ, ser ocupados por **servidores comissionados de recrutamento amplo**, até que existam integrantes efetivos que atendam aos requisitos de promoção.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

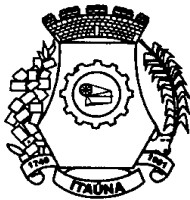
ESTADO DE MINAS GERAIS

## ANEXO II DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 15 DE ABRIL DE 2026.

### PLANILHA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS SERVIDORES DA GCMI, NOS TERMOS DOS ARTIGOS 165 A 169 DO PRESENTE PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR.

#### TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS SERVIDORES DA GCMI

GRAUS												
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
Cl. 3	3.104,70	3.197,84	3.293,78	3.392,59	3.494,37	3.599,20	3.707,18	3.818,40	3.932,95	4.050,94	4.172,47	4.297,64
Cl. 2	3.259,94	3.357,74	3.458,47	3.562,22	3.669,09	3.779,16	3.892,53	4.009,31	4.129,59	4.253,48	4.381,08	4.512,51
Cl. 1	3.422,94	3.525,63	3.631,40	3.740,34	3.852,55	3.968,13	4.087,17	4.209,79	4.336,08	4.466,16	4.600,14	4.738,14
Cl. Esp.	3.594,09	3.701,91	3.812,97	3.927,36	4.045,18	4.166,54	4.291,54	4.420,29	4.552,90	4.689,49	4.830,17	4.975,08
Cl. Dist.	3.953,50	4.071,59	4.193,74	4.319,55	4.449,14	4.582,61	4.720,09	4.861,69	5.007,54	5.157,77	5.312,50	5.471,88
Sub. Insp.	4.348,85	4.479,32	4.613,70	4.752,11	4.894,67	5.041,51	5.192,76	5.348,54	5.509,00	5.674,27	5.844,50	6.019,84
Insp.	4.783,74	4.927,25	5.075,07	5.227,32	5.384,14	5.545,66	5.712,03	5.883,39	6.059,89	6.241,69	6.428,94	6.621,81



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## ANEXO III DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 15 DE ABRIL DE 2026

### TABELA ADICIONAL – CARGOS DE COMANDANTE E SUBCOMANDANTE DA GCMÍ

ITENS	CARGO	Nº DE VAGAS	PROVIMENTO	REFERÊNCIA SALARIAL (BÁSICO)
01	Cmt da GCMÍ	01	Em Comissão	Tabela de cargos e salários da Prefeitura de Itaúna- nível v17
02	Sub Cmt da GCMÍ	01	Em Comissão	Tabela de cargos e salários da Prefeitura de Itaúna - nível v16
03	Gerente de Serviços Administrativos da GCMÍ	01	Em comissão	Tabela de cargos e salários da Prefeitura de Itaúna - nível v15

a) A tabela constante do Anexo II estabelece os vencimentos dos cargos integrantes da carreira da Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMÍ), estruturada em nove níveis hierárquicos, nos termos do Estatuto da Corporação.

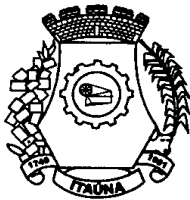
b) Os cargos de Comandante e Subcomandante poderão, durante o período inicial de implantação da GCMÍ, ser providos por servidores em comissão de recrutamento amplo, até que existam integrantes efetivos da carreira que atendam aos requisitos necessários à promoção para tais funções.

c) A evolução remuneratória na carreira observará os seguintes critérios, contados a partir da data da posse no cargo efetivo e sempre calculados sobre o vencimento básico do cargo:

I – acréscimo de 3% (três por cento) a cada 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo, a título de progressão horizontal;

II – acréscimo de 5% (cinco por cento) a cada promoção de classe, até o nível de 1ª Classe;

III – acréscimo de 10% (dez por cento) a cada promoção de classe, a partir da Classe Especial até o nível de Comandante



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## ANEXO IV

### **FICHA FUNCIONAL, CONSTANDO ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS PARA FINS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DA GCMI**

( ) Estágio Probatório ( ) Promoção

1.1. ÓRGÃO: Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP)

1.2. SETOR AVALIADO: Guarda Civil Municipal de Itaúna (GCMI)

1.3. SERVIDOR AVALIADO:

NOME: \_\_\_\_\_ RG: \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

1.4. PERÍODO DE AVALIAÇÃO: DE \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

1.5. PONTUAÇÕES POSITIVAS E NEGATIVAS:

2.1 Pontuações Negativas:

a) Faltas não abonadas ou injustificadas: \_\_\_\_\_ Pontos deduzidos: \_\_\_\_\_

b) Número de Advertências: \_\_\_\_\_ Pontos Deduzidos: \_\_\_\_\_

c) Número de Repreensões: \_\_\_\_\_ Pontos Deduzidos: \_\_\_\_\_

d) Número de Suspensões: \_\_\_\_\_ Pontos Deduzidos: \_\_\_\_\_

TOTAL DE PONTOS NEGATIVOS: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

2.2 Pontuações Positivas:

a) Número de Notas Meritórias: \_\_\_\_\_ Pontos Somados \_\_\_\_\_

b) Número de Elogios \_\_\_\_\_ Pontos Somados \_\_\_\_\_

c) Número de Condecorações: \_\_\_\_\_ Pontos Somados \_\_\_\_\_

TOTAL DE PONTOS POSITIVOS: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

2.3 Classificação do Comportamento: \_\_\_\_\_ Pontuação \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

3 Classificação anual final: soma de 5.1.5.2 e 5.3 Pontuação: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

4 VALORES EM PONTOS:

4.1 Positivos: Nota Meritória 01; Elogio 04; Condecoração 08; Ótimo Comportamento 02; Excepcional Comportamento 04.

4.2 Negativos: Advertência 01; Repreensão 03; Suspensão 4; Mau comportamento 02; Insuficiente Comportamento 04; Cada falta não abonada ou injustificada 02

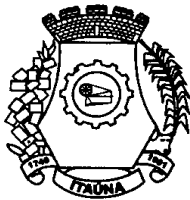
Data da Avaliação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nome do Avaliador: \_\_\_\_\_

Assinatura do Avaliador: \_\_\_\_\_

Assinatura do Avaliado: \_\_\_\_\_

Observação: O saldo da pontuação da **FICHA FUNCIONAL** (soma dos pontos positivos menos a soma dos pontos negativos) será somado ao total dos pontos do questionário (**ANEXO VI**), para fins de **PROMOÇÃO e ESTÁGIO PROBATÓRIO**.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## ANEXO V QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Estágio Probatório ( ) Progressão Funcional ( ) Promoção ( )

**PERÍODO DE AVALIAÇÃO:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ a \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

**DADOS DO AVALIADO:**

**Nome:** \_\_\_\_\_.

**RG:** \_\_\_\_\_ **Cargo:** \_\_\_\_\_ **Data de Início no exercício do cargo:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_.

**Local de Exercício:** \_\_\_\_\_

### 1. DADOS DO AVALIADOR (CORREGEDOR GERAL, COMANDANTE E SUBCOMANDANTE DA GCMI).

**Nome:** \_\_\_\_\_ **RG:** \_\_\_\_\_ **Cargo:** \_\_\_\_\_

### 2. ORIENTAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DOS FATORES:

2.1. O servidor deverá ser avaliado em cada fator através da assinalação de uma única alternativa.

2.2. Nas hipóteses dos fatores número I e V a pontuação final corresponderá à média aritmética dos pontos obtidos pelo servidor em cada questão avaliada.

### 3. FATORES:

#### 3.1. Fator I

**Disciplina:** Responsabilidade com o trabalho e grau de cumprimento da hierarquia funcional.

Responsabilidade com o trabalho: Avalie o grau em que o servidor cumpre os prazos previstos e o nível de supervisão necessário para fiscalizar as tarefas do servidor.

#### a) Responsabilidade com o trabalho:

( ) Realiza todas as suas tarefas e cumpre os prazos determinados, dispensando fiscalização: 8 (oito) pontos;

( ) Merece confiança, pois raramente necessita de fiscalização: 7 (sete) pontos;

( ) Necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas: 5 (cinco) pontos;

( ) É impossível depender de seus serviços, necessitando de constante vigilância: 2,5 (dois pontos e meio).

**b) Hierarquia Funcional:** Avalie o grau em que o servidor observa e cumpre a hierarquia funcional.

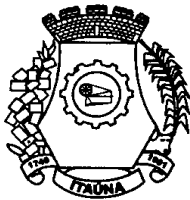
( ) O servidor sempre observa a hierarquia, respeitando seus superiores hierárquicos: 8 (oito) pontos;

( ) O servidor observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões atropela a delegação de competência a ele atribuída: 7 (sete) pontos;

( ) O servidor raramente observa e cumpre a hierarquia funcional: 5 (cinco) pontos;

( ) O servidor não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições, necessitando de constante supervisão: 2,5 (dois pontos e meio).

c) Média de pontos das questões a e b: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) pontos.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## Fator II:

**Capacidade e Iniciativa:** Considera-se a capacidade de aprendizado do trabalho e a visão crítica

dos seus pontos importantes, agindo acertadamente quando necessário:

- ( ) Sua vivacidade e percepção o ajudam muito nas tarefas que lhe são confiadas. Não falha por falta de iniciativa ou criatividade: 8 (oito) pontos;
- ( ) Aprende com facilidade e possui a noção exata daquilo que é realmente importante. Toma a melhor iniciativa na hora certa: 7 (sete) pontos;
- ( ) Aprende bem o trabalho em si, mas tem dificuldades em utilizar sua criatividade para inovar e tem pouca iniciativa necessitando de supervisão do seu trabalho: 5 (cinco) pontos;
- ( ) Falta-lhe criatividade para inovar em sua rotina de trabalho. Não tem iniciativa para agir quando necessário e necessita receber ordens detalhadas para cumprir as tarefas: 2,5 (dois pontos e meio).

## 3.3 Fator III

**Produtividade:** Considere a seriedade e constância com as quais o avaliado desempenha as suas tarefas qualitativa e quantitativamente.

- ( ) É dedicado ao trabalho, comprometido com as tarefas de forma regular e constante: 8 (oito) pontos;
- ( ) A falta de constância e regularidade com que desempenha suas tarefas não chega a comprometer o resultado por completo. Quando supervisionado o servidor se dedica e se recupera: 7 (sete) pontos;
- ( ) Não é constante na realização do trabalho. Ora se dedica com empenho, ora não: 5 (cinco) pontos;
- ( ) É irregular ao realizar suas tarefas. Interrompe freqüentemente o trabalho sem motivo real: 2,5 (dois pontos e meio).

## 3.4 Fator IV

**Responsabilidade:** Considere a dedicação e o esforço pessoal em aperfeiçoar-se para assumir novos encargos e o compromisso com o resultado das demandas recebidas.

- ( ) Está sempre a par de todo seu trabalho, se interessa por assuntos que possam ajudá-lo a progredir e se preocupa em solucionar os problemas apresentados: 8 (oito) pontos;
- ( ) Não decepciona quando demandado a incumbir-se de tarefas mais complexas. Neste caso sua atuação é eficiente e eficaz: 7 (sete) pontos;
- ( ) Desenvolve seu trabalho rotineiramente, não deseja assumir tarefas mais complicadas: 5 (cinco) pontos;
- ( ) Trabalha no “automático”, ignorando os demais serviços da área de atuação. Não procura evoluir profissionalmente e faz de seu trabalho uma ocupação secundária: 2,5 (dois pontos e meio).

## 3.5.Fator V

**a) Idoneidade Moral:** Considera-se o conjunto de qualidades que capacitam o servidor para atuar na administração pública (honra, respeito, seriedade, dignidade, honestidade).

**Ética Profissional:** Avalie o comportamento do servidor quanto ao sigilo de informações confidenciais, que lhe foram repassadas, confiadas ou que teve acesso em razão do cargo ou função:



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**a) Sigilo das informações:**

- É discreto e guarda sigilo das informações que tem acesso em decorrência do seu cargo ou função: 8 (oito) pontos;
- Procura guardar informações sigilosas, no entanto, esporadicamente, comete erros a : 7 (sete) pontos;
- Não passa credibilidade com relação ao sigilo das informações, portanto, não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas: 5 (cinco) pontos;
- O servidor já vazou informações confidenciais, não merecendo, portanto, confiança com relação ao sigilo das informações: 2,5 (dois pontos e meio).

**b) Respeitabilidade:** Considera-se as ações do servidor no meio em que vive e trabalha que fazem com que este seja considerado uma pessoa de bem:

- Seu comportamento é exemplar: 8 (oito) pontos;
- Seu comportamento é considerado normal: 7 (sete) pontos;
- Ocasionalmente apresenta comportamento inadequado: 5 (cinco) pontos;
- Seu comportamento não coaduna com a ética profissional da função pública: 2,5 (dois pontos e meio).

**c) Relacionamento Interpessoal:** Avalie como o servidor se relaciona com os demais integrantes da GCMI:

- O servidor mantém sempre um bom relacionamento no trabalho e preza pelos valores e sentimentos individuais e coletivos: 8 (oito) pontos;
- O servidor procura manter um bom relacionamento no trabalho, no entanto, comete alguns deslizes esporadicamente: 7 (sete) pontos;
- O servidor tem dificuldades com o trabalho em equipe e nem sempre trata os demais servidores da GCMI com respeito e consideração: 5 (cinco) pontos;
- O servidor apresenta dificuldades no relacionamento interpessoal e não consegue trabalhar em equipe: 2,5 (dois pontos e meio).

**d) Relacionamento com o público alvo/comunidade:** Avalie como o servidor se relaciona com o público externo.

- O servidor demonstra ótimo controle emocional e surpreendendo positivamente no tratamento com o público alvo: 8 (oito) pontos;
- O servidor demonstra um bom controle emocional, tratando as pessoas com dignidade e respeito 7 (sete) pontos;
- O servidor, as vezes tem temperamento explosivo 5 (cinco) pontos;
- O servidor tem temperamento explosivo, demonstrando impaciência e irritabilidade com o público alvo: 2,5 (dois pontos e meio).

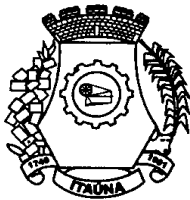
**Média de pontos de a) a d):** \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) pontos.

**4 Pontuação Obtida:** \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) pontos.

**Data da avaliação** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Nome do Avaliador:** \_\_\_\_\_

**Assinatura do Avaliador:** \_\_\_\_\_



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## ANEXO VI DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 15 DE ABRIL DE 2026.

### RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, CONSIDERANDO A PONTUAÇÃO DO QUESTIONÁRIO E DA FICHA FUNCIONAL.

#### RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

( ) ESTÁGIO PROBATÓRIO ( ) PROMOÇÃO ( ) PROGRESSÃO FUNCIONAL

**ÓRGÃO:** Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP)

**NOME DO AVALIADO:** \_\_\_\_\_

**RG:** \_\_\_\_\_ **CARGO:** \_\_\_\_\_

**PERÍODO DE AVALIAÇÃO:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

1. Total de pontos obtidos na Avaliação de Desempenho (questionário), realizada pelo corregedor, Comandante e Subcomandante da GCMI (são três avaliações).

**Total:** \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

2. **Total de pontos da ficha funcional:** \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

3. **TOTAL DE PONTOS** (questionário mais ficha funcional): \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

4. **Total da média de pontos das três avaliações:** \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

5. **Ações para aperfeiçoamento do desempenho profissional do servidor em estágio probatório (se for o caso):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Nome do Avaliador:** \_\_\_\_\_

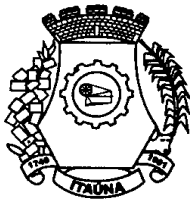
**Assinatura do Avaliador:** \_\_\_\_\_

**Data e ciência da avaliação:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Assinatura do Avaliado:** \_\_\_\_\_

#### OBSERVAÇÕES:

- 1) Este relatório deverá ser preenchido pelo Corregedor, Comandante e Subcomandante da GCMI.
- 2) Para fins de promoção, será considerada a soma dos pontos obtidos pelo servidor/agente da GCMI, no Questionário e na Ficha Funcional.
- 3) Para fins de progressão horizontal, será considerada apenas a pontuação obtida no Questionário, além de outras exigências contidas na presente Lei Complementar.
- 4) A pontuação final será a média das três avaliações do Questionário, mais a pontuação da ficha funcional, conforme o caso.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## ANEXO VII DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 15 DE ABRIL DE 2026.

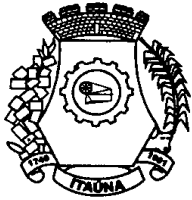
### RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

<b>ORGÃO:</b> Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP)	
<b>UNIDADE ADMINISTRATIVA:</b> GCMI	
<b>SERVIDOR AVALIADO</b>	
<b>NOME:</b>	
<b>RG:</b>	<b>CARGO:</b>

AVALIAÇÃO FUNCIONAL:	DA	FICHA	Períodos de Avaliação (por semestre)						
			1º	2º	3º	4º	5º	6º	
<b>PONTOS:</b>									

AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS PELO CORREGEDOR, COMANDANTE E SUBCOMANDANTE DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE ITAÚNA (GCMI)						
FATOR	PONTOS					
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
Disciplina/hierarquia						
Capacidade de Iniciativa						
Produtividade						
Responsabilidade						
Idoneidade Moral						

PERÍODOS DE AVALIAÇÃO – TOTAL DE PONTOS OBTIDOS POR SEMESTRE						
1º	/	/	a	/	/	Pontos: ( )
2º	/	/	a	/	/	Pontos: ( )
3º	/	/	a	/	/	Pontos: ( )
4º	/	/	a	/	/	Pontos: ( )
5º	/	/	a	/	/	Pontos: ( )
6º	/	/	a	/	/	Pontos: ( )

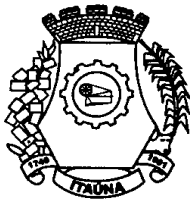


# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

MÉDIA DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO	
PONTOS: _____	( _____ )
CONCLUSÃO: ( <input type="checkbox"/> ) Apto ( <input type="checkbox"/> ) Inapto	
PARECER	
Ciência do Avaliado:	Data: ____ / ____ / ____
Assinatura:	

MEMBROS DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
	NOME	CARGO	ASSINATURA
1			
2			
3			



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## ANEXO VIII DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 15 DE ABRIL DE 2026.

### RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROGRESSÃO FUNCIONAL

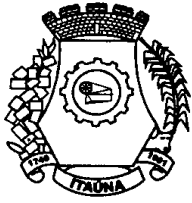
<b>ORGÃO:</b> Secretaria Municipal de Segurança Pública (SEMSEP)	
<b>UNIDADE ADMINISTRATIVA:</b> GCMI	
<b>DADOS DO SERVIDOR AVALIADO</b>	
<b>NOME:</b>	
<b>RG:</b>	<b>CARGO:</b>

<b>Enquadramento Salarial:</b> Referência _____ Nível _____
<b>PERÍODO:</b> ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____ (contar mês e o ano).

AVALIAÇÃO FUNCIONAL:	DA	FICHA	Períodos de Avaliação (por semestre)						
			1º	2º	3º	4º	5º	6º	
<b>PONTOS:</b>									

DADOS DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO			
AVALIAÇÃO DA FICHA FUNCIONAL	PERÍODO DE AVALIAÇÃO (ANUAL)		
	1º	2º	3º
<b>Pontos:</b>	____ (____)	____ (____)	____ (____)

AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS PELA CHEFIA IMEDIATA (MINIMO TRÊS AVALIADORES)			
FATORES:	PONTOS		
	1º	2º	3º
Disciplina			
Capacidade de Iniciativa			
Produtividade			
Responsabilidade			
Idoneidade Moral			



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## TOTAL DE PONTOS OBTIDOS

Avaliação 1º ano: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )pontos

Avaliação 2º ano: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )pontos

Avaliação 3º ano: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )pontos

Avaliação 4º ano: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )pontos

Progressão Funcional: (  )Sim (  ) não

Novo Enquadramento Salarial: Referência: \_\_\_\_\_ Grau: \_\_\_\_\_

Parecer:




# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 07/2026

### JUSTIFICATIVA

Excelentíssimo Senhor **Presidente**, Excelentíssimos Senhores **Vereadores**, Excelentíssimas Senhoras **Vereadoras** da Câmara Municipal de Itaúna,

Submeto à elevada apreciação desta Casa Legislativa o presente Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itaúna, que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, e dá outras providências, visando dar consonância com a ordem constitucional vigente e com a legislação federal aplicável.

A criação do Estatuto da Guarda Civil Municipal tem como objetivo estabelecer normas claras que regulamentem a organização, os direitos, deveres, atribuições e o regime disciplinar dos integrantes da Guarda Municipal, garantindo maior eficiência, transparência e segurança jurídica na atuação da corporação.

A Guarda Municipal desempenha papel fundamental na proteção dos bens, serviços e instalações públicas do município, conforme previsto na Constituição Federal, especialmente em seu artigo 144, § 8º, que reconhece as guardas municipais como instituições voltadas à proteção municipal preventiva.

Diante da crescente demanda por políticas públicas de segurança e pela necessidade de valorização e profissionalização dos servidores da Guarda Municipal, torna-se indispensável a criação de um estatuto próprio. Tal instrumento permitirá disciplinar a carreira, estabelecer critérios de ingresso, promoção, capacitação e conduta funcional, além de assegurar direitos e deveres compatíveis com a relevância das atividades desempenhadas.

A instituição de um Estatuto também fortalece a gestão administrativa da corporação, proporcionando maior organização interna, padronização de procedimentos e definição de responsabilidades, o que contribui diretamente para a melhoria dos serviços prestados à população.

Além disso, a iniciativa está em consonância com os princípios da administração pública, especialmente os da legalidade, eficiência e transparência, previstos na Constituição Federal, e com as diretrizes estabelecidas no Estatuto Geral das Guardas Municipais (Lei nº 13.022/2014), que orienta a organização e o funcionamento das guardas municipais em todo o território nacional.

Dessa forma, a criação do Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itaúna representa um avanço institucional para o município, promovendo a valorização dos profissionais da segurança municipal e garantindo melhores condições para o exercício de suas funções em benefício da sociedade.



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

Diante da relevância da matéria e considerando o início do ano letivo, especialmente para a segurança nas unidades escolares, solicita-se a apreciação e aprovação do presente Projeto de Lei Complementar **em regime de urgência**.

Nessa oportunidade, renovo a Vossas Excelências protestos de elevada estima e distinta consideração.

Itaúna–MG, 15 de abril de 2026.

Atenciosamente,

**Gustavo Marques Carvalho Mitre**  
Prefeito do Município de Itaúna



# Prefeitura Municipal de Itaúna

ESTADO DE MINAS GERAIS

**Ofício PLC nº 07/2026 - Gabinete do Prefeito**  
**Assunto: Projeto de Lei Complementar nº 07/2026**

Itaúna-MG, 15 de abril de 2026.

Prezado Senhor **Presidente**,

Encaminho-lhe o Projeto de Lei Complementar nº 07/2026, que “*Dispõe sobre o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itaúna, que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, e dá outras providências*” para análise, deliberação e aprovação dessa i. Câmara.

Pugna-se para que seja conferido ao presente projeto de lei **regime de urgência**, na forma dos arts. 111, I, “a”; 112; e, 113 (parte final), todos do Regimento Interno dessa Casa.

Na oportunidade, renovo-lhe protestos de elevada estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

**Gustavo Marques Carvalho Mitre**  
Prefeito do Município de Itaúna/MG

**EXMO. SR.**  
**ANTÔNIO DE MIRANDA SILVA**  
**DD. PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL**  
**ITAÚNA-MG**