ESTADO DE PERNAMBUCO
MUNICIPIO DE CABO DE SANTO AGOSTINHO

GABINETE DO PREFEITO - GAPRE
DECRETO Nº 2.042, DE 04 DE MAIO DE 2021.

Ementa: Estabelece o procedimento de promoção dos guardas civis municipais do município do Cabo de Santo Agostinho, regulamenta a Comissão de Avaliação de Desempenho dos Guardas Municipais, e dá outras providências.

O **Prefeito do Município do Cabo de Santo Agostinho,** no uso de suas atribuições legais em vista do dispositivo no inciso V, do artigo 55, da Lei Orgânica Municipal, e

CONSIDERANDO o teor da Lei Ordinária nº 1886, de 04 de janeiro de 2000, que cria o Estatuto da Guarda Municipal do Cabo de Santo Agostinho;

CONSIDERANDO o teor da Lei Ordinária nº 2376, de 08 de março de 2007, que institui a corregedoria da Guarda Municipal, aprova o regulamento disciplinar dos servidores do quadro de profissionais da Guarda Municipal do Cabo De Santo Agostinho, altera e revoga artigos do Estatuto da Guarda Municipal - Lei nº 1886 de 04 de janeiro de 2000, cria o cargo de ouvidor no âmbito da SEJUC e, dá outras providências;

CONSIDERANDO o teor da Lei Ordinária nº 2515, de 30 de dezembro de 2009, que dispõe sobre o plano de cargo, carreira e vencimentos dos profissionais da Guarda Municipal do Cabo De Santo Agostinho - PCCV/GMCSA, e dá outras providências;

CONSIDERANDO o teor da Lei Ordinária nº 3116 de 16 de maio de 2016, que altera dispositivos das Leis municipais nºs 2.515, de 30 de dezembro de 2009 e 1.886, de 04 de janeiro de 2000, e dá outras providências;

CONSIDERANDO o propósito de realizar o processo de promoção, no âmbito do contingente da Guarda Civil Municipal do Cabo de Santo Agostinho, vinculado à Secretaria Municipal de Defesa Social – SMDS, através de critérios de avaliação voltados para o alcance de resultado positivo para a corporação da Guarda Civil Municipal.

DECRETA

Art. 1º Fica instituído a Comissão de Avaliação de Desempenho, para a Promoção dos Guardas Municipais, definida no art. 27, parágrafo 3º, da Lei Municipal nº 1886, de 04 de janeiro de 2000, e pelo Art. 22, da Lei Municipal nº 2515, de 30 de dezembro de 2009.

Art. 2º A Comissão de Avaliação citada no artigo anterior será composta pelos seguintes membros:

I – 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Defesa Social – SMDS;

II - 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos – SMAJ;

III – 2 (dois) Representantes da guarda municipal;

§ 1º Por delegação do Chefe do Poder Executivo, a Comissão de Avaliação será presidida pelo titular da Secretaria Municipal de Defesa Social – SMDS.

§ 2º O Comandante da Guarda Civil Municipal será responsável pela coleta, análise e avaliação das informações referentes ao processo de promoção dos guardas civis municipais e encaminhará o resultado da avaliação ao Secretário Municipal de Defesa Social.

§ 3º Ao final de todo processo de avaliação, não havendo recurso, a comissão de avaliação encaminhará o resultado do processo de avaliação ao Secretário Municipal de Defesa Social.

§ 4º Ao final de todo processo de avaliação, havendo recurso, a comissão de avaliação terá o prazo estabelecidos nos artigos 32 e 33 da Lei Municipal 1886/2000 para apreciar.

§ 5º Ao final do processo de avaliação dos recursos a comissão de avaliação encaminhará os resultados dos processos de recurso ao Secretário Municipal de Defesa Social.

Art. 3º Fica estabelecido o prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir da publicação do presente Decreto, para que os Guardas Civis Municipais procedam à atualização de seus dados funcionais junto à Secretaria Executiva de Administração e Recursos Humanos – SEARH e o Comando da Guarda Civil Municipal – CGCM.

Art. 4º A Comissão criada pelo parágrafo §3º do artigo 27, da Lei Municipal 1886/2000, deverá agir com equidade, seguindo de maneira rigorosa os critérios contidos no Estatuto da Guarda Municipal do Cabo de Santo Agostinho para promoção dos Guardas Civis Municipais.

Art. 5º Para ser promovido, o Guarda Civil Municipal deverá obter o mínimo de 20 (vinte) pontos e no máximo de 40 (quarenta) pontos no somatório das avaliações citadas nos incisos deste artigo, nos termos do Art. 34 da Lei Municipal 1886/2000.

I – Mérito – de 0 (zero) à 10 (dez) pontos;

II – Títulos - de 0 (zero) à 10 (dez) pontos;

III – Antiguidade - de 0 (zero) à 10 (dez) pontos;

IV – Desempenho profissional - de 0 (zero) à 10 (dez) pontos;

Art. 6º Para a avaliação do mérito, conforme dispõe o Art. 35 da Lei Municipal 1886/2000, serão observados 2 (dois) critérios básicos: disciplina e conduta profissional, os quais a disciplina terá 7 (sete) pontos e a conduta profissional 3 (três) pontos, assim distribuídos:

I – O Guarda Civil Municipal que, nos últimos 2 (dois) anos, contados a partir da data de publicação da relação constante do inciso I, do Art. 28, da Lei Municipal 1886/2000, não obteve nenhuma punição, terá 7 (sete) pontos por disciplina;

II – Para o cálculo da disciplina, deve ser considerada a classificação das penalidades:

a) Pena Leve: aplicada nos casos que envolvem sanção disciplinar de advertência, conforme dispõe o Art. 20 da Lei Municipal 2.376/2007:

Pena Leve	Pontos a Descontar
Advertência	2

b) Pena Média: aplicada nos casos que envolvem sanção disciplinar de repreensão, conforme dispõe o Art. 20 ei Municipal 2.376/2007;

Pena Média	Pontos a Descontar
Repreensão	3

c) Pena Grave: aplicada nos casos que envolvem sanção disciplinar de suspensão, conforme dispõe o Art. 20 ei Municipal 2.376/2007;

Pena Média	Pontos a Descontar
Suspensão	4

Art. 7º Para análise da conduta profissional será considerado o disposto nos termos do Art. 36 da Lei Municipal 1886/2000:

a) Comportamento Excelente: Definido para o Guarda Civil Municipal que não tenha sofrido punição, sendo disciplinado e constante em suas funções;

b) Comportamento Bom: Definido para o Guarda Civil Municipal que não tenho sofrido punição, e que tenha um comportamento disciplinar;

b) Comportamento Regular: Definido para o Guarda Civil Municipal que não tenho sofrido punição, e que tenha um comportamento disciplinar mediano;

Art. 8º A avaliação de títulos, conforme disposto no artigo 37 da Lei Municipal 1886/2000, terá a seguinte limitação de pontuação:

I - Por título relacionado à função será computado 01 (um) ponto, sendo o limite máximo de 02 (dois) pontos;

II - Por nível de escolaridade considerar-se-á:

a) 06 (seis) pontos para o nível superior;

b) 03 (três) pontos para o ensino médio completo;

c) 01 (um) ponto para o ensino fundamental completo.

III - Para nível de escolaridade, terá o limite máximo de 6 (seis) pontos;

IV – Por título não relacionado à função, desde que comprovadamente seja de interesse da corporação, considerar-se-á, 1 (um) ponto, sendo o limite máximo de 02 (dois) pontos;

Art. 9º O guarda que apresentar documentos falsos perderá o direito à promoção, nos termos do Art. 38 da Lei Municipal 1886/2000.

Parágrafo único. Serão considerados apenas os títulos que constem do prontuário do candidato e aqueles apresentados até 5 (cinco) dias após a publicação da relação de guardas aptos à promoção, nos termos do inciso I, do Art. 28, da Lei Municipal 1886/2000.

Art. 10º Será contado para o critério da antiguidade 1 (um) ponto para cada 3 (três) anos de serviço efetivo, até o limite de 10 (dez) pontos, observando-se as frações por dia de trabalho, sendo quem para efeito de cálculo, serão considerados 360 (trezentos e sessenta) dias por ano, nos termos do art. 39 da Lei Municipal 1886/2000.

Art. 11º O desempenho profissional será pontuado da seguinte maneira:

I – **Assiduidade** – considera o comparecimento ao trabalho:

Número de faltas	**Pontos a descontar**
01 a 03	0,5
04 a 06	1
07 a 09	1,5
10 em diante	2

II – **Pontualidade** – considera o horário de comparecimento ao trabalho:

Número de faltas	Pontos a descontar
01 a 03	0,5
04 a 06	1
07 a 09	1,5
10 em diante	2

III – **Responsabilidade** – considera a disposição, o esforço e a capacidade de iniciativa do Guarda Civil Municipal no cumprimento de suas atividades:

Graduação	Pontos a descontar
NENHUMA capacidade de iniciativa*, NENHUMA disposição e NENHUM esforçam para o cumprimento de suas atividades.	0
POUCA capacidade de iniciativa, POUCA disposição e esforço para o cumprimento de suas atividades.	0,5
RELATIVA capacidade de iniciativa, RELATIVA disposição e esforço para o cumprimento de suas atividades.	1
NA MAIORIA DAS VEZES demonstra capacidade de iniciativa, NA MAIORIA DAS VEZES apresenta disposição e esforço para o cumprimento de suas atividades.	1,5
SEMPRE demonstra capacidade de iniciativa, SEMPRE apresenta disposição e esforço para o cumprimento de suas atividades.	2

IV – **Disciplina** – considera a forma de tratar os superiores, subordinados e outros servidores públicos:

Graduação	Pontos a descontar
SEMPRE cria problemas de relacionamento** no serviço, com agressões físicas, verbais e falta de respeito.	0
NA MAIORIA DAS VEZES cria problemas de relacionamento no serviço, com falta de educação e crítica destrutiva.	0,5
REGULARMENTE NÃO cria problemas de relacionamento no serviço.	1
NA MAIORIA DAS VEZES NÃO cria problemas de relacionamento no serviço.	1,5
NUNCA cria problemas de relacionamento no serviço, é extremamente hábil no tratamento com subordinados, superiores e colegas.	2

V – **Respeito aos Direitos Humanos** – considera a forma de tratar os cidadãos e o público em geral:

Graduação	Pontos a descontar
SEMPRE cria problemas de relacionamento com o público, com agressões físicas.	0
NA MAIORIA DAS VEZES cria problemas de relacionamento com o público, com falta de respeito e educação.	0,5
REGULARMENTE NÃO cria problemas de relacionamento com o público.	1
NA MAIORIA DAS VEZES NÃO cria problemas de relacionamento com o público.	1,5
NUNCA cria problemas de relacionamento com o público. É extremamente hábil no tratamento com os cidadãos e o público em geral.	2

Art. 12º Caberá à Secretaria Executiva de Administração e Recursos Humanos – SEARH disponibilizar os dados funcionais para facilitar o preenchimento dos formulários a serem utilizados no processo de avaliação de que trata o presente Decreto.

Art. 13º Concorrerão à promoção os servidores aptos aos cargos disponíveis conforme a vacância na Guarda Civil Municipal do Cabo de Santo Agostinho.

Art. 14º Para levantamento dos dados necessários à apuração dos pontos obtidos por cada um dos Guardas Municipais, serão utilizados os formulários constantes dos Anexos I, II e III deste Decreto, que deverão ser preenchidos e assinados pelo responsável pelas informações.

Art. 15º Compete ao Comando da Guarda Civil Municipal na pessoa do Comandante a publicação do relatório anual de avaliação disciplinar do efetivo conforme os artigos 8, 9, 10 e 11 da Lei Municipal 2.373/2007, que constará o comportamento a ser considerado: Excelente, Bom, Regular e Mau.

Art. 16º Compete à comissão, na pessoa do Secretário Municipal de Defesa Social, solicitar ao Comandante da Guarda Civil Municipal, a análise e determinação dos títulos que contarão pontos, considerando a identidade, aplicabilidade e importância dos mesmos para a corporação, conforme Art. 37 da Lei Municipal 1886/2000.

Art. 17º A pontuação final da avaliação será a soma das pontuações atingidas em Mérito, Títulos, Antiguidade, Desempenho Profissional, Responsabilidade, Disciplina e Respeito aos Direitos Humanos.

Art. 19º A pontuação final da avaliação deverá ser entregue ao Comando da Guarda Civil Municipal, na pessoa do Comandante, e ao Secretário Municipal de Defesa Social, para publicação como uma única avaliação.

Art. 20º O processo de promoção dos integrantes da Guarda Civil Municipal observará as disposições contidas neste Decreto, bem como contidas na Lei Municipal 1886/2000, na Lei Municipal 2376/2007, na Lei Municipal 2515/2009 e na Lei Municipal 3116/2016.

Art. 21º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Joaquim Nabuco, **em 4 de maio de 2021.**

CLAYTON DA SILVA MARQUES
Prefeito

Chancelas:

OSVIR GUIMARÃES THOMAZ

Secretário Municipal de Assuntos Jurídicos (SMAJ).

PABLO AUGUSTO TENÓRIO DE CARVALHO
Secretaria Municipal de Defesa Social (SMDS)

***Capacidade de Iniciativa:** Considera o interesse e facilidade com que aprende o trabalho, a noção exata do que é importante e a criatividade para inovar a rotina do serviço;

****Relacionamento:** Considera a postura, falta de respeito ou de educação, ou críticas destrutivas, ou agressões físicas e verbais etc.

Publicado por:
José Raimundo e Silva Neto
Código Identificador:F9C9E7A0

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Estado de Pernambuco no dia 05/05/2021. Edição 2827
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
http://www.diariomunicipal.com.br/amupe/