Certifico para os devidos fins que documento foi devidamente publicado no placard dessa Prefeitura 12/03/13
SECRETARIA MUN. DE ADMINISTRAÇÃO

LEI Nº 1823/13, DE 12 DE MARÇO DE 2013

"Altera a redação do Art. 28 e acrescenta os artigos 28A, 28B, 28C, 28D, 28E, 28F, 28G e 28H na Lei Municipal nº 993/1994 e cria o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional e dá outras providencias".

A CÂMARA MUNICIPAL DE CAÇU, Estado de Goiás, por seus vereadores, APROVA e eu, **PREFEITO MUNICIPAL**, no uso das atribuições conferidas pela Lei Orgânica do Município, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. O art. 28, da Lei Municipal nº 993, de 27 de janeiro de 1994, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 28 - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por periodo de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguinte fatores:
I - assiduidade;
II - disciplina;
III - capacidade de iniciativa;
IV - produtividade;
V - responsabilidade.
§ 1º - 60 (sessenta) dias antes de findo o periodo do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituida para essa finalidade, de acordo com o que dispõe os artigos seguintes, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.
§ 2º - O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Art. 2º. A Lei Municipal nº 993, de 27 de janeiro de 1994, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos *28A, 28B, 28C, 28D, 28E, 28F, 28G e 28H*:

Art. 28A - O Sistema de Avaliação para o Desempenho do Cargo é um conjunto de procedimentos administrativos direcionados para o acompanhamento, desenvolvimento e avaliação do desempenho funcional do servidor, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com a realização dos objetivos da prefeitura municipal e para orientação do

servidor em seu posto de trabalho, culminando com a produção de informações sobre o desempenho e o potencial dos servidores.
Parágrafo único – O sistema de avaliação para o desempenho do Cargo será a forma utilizada para avaliação de estágio probatório.

Art. 28B - A avaliação de desempenho pretende medir a assiduidade, a disciplina, a capacidade de iniciativa, a produtividade e a responsabilidade do servidor dando-lhe um prospecto de si mesmo.
Parágrafo único – os fatores referidos deste artigo se constituirão importante instrumento para adoção das seguintes medidas:
I – orientação para as chefias;
II – promoções pelo critério de merecimento;
III – aplicação de treinamento;
IV – controle de seleção de pessoal;
V – controle de eficiência e produtividade do pessoal;
VI – avaliações permanentes e do estágio probatório.

Art. 28C - A Avaliação para o Desempenho do Cargo constitui instrumento para gestão de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Caçu, com objetivos formativos e informativos, considerando-se os seguintes fatores:
I – capacidade de iniciativa e responsabilidade;
II – eficiência e eficácia na busca de resultados;
III – participação em programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
IV – qualidade e produtividade do trabalho;
V – experiência, apurada pelo tempo de exercício da função ou encargos ou funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência;
VI – disciplina, assiduidade.

Art. 28D - A coordenação geral do Programa de Avaliação para o Desempenho do Cargo é de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, que deverá encarregar-se de promover todo o apoio técnico aos programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 28E - Fica criada a Comissão Especial de Avaliação para o Desempenho do Cargo para atender às disposições desta Lei.
Parágrafo Único – A Comissão Especial de Avaliação para o Desempenho do Cargo de que trata o *caput* terá as seguintes atribuições:
I – revisar o preenchimento das referidas fichas, retornando-as ao avaliador caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na conclusão da avaliação de desempenho;
II – emitir pareceres sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de estágio probatório;

III – indicar ao Departamento de Recursos Humanos os programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a eficiência e produtividade nas unidades administrativas da Prefeitura Municipal;
IV – analisar, emitir parecer conclusivo e decidir, sobre processos de discordância na formalização final da avaliação;
V – apreciar as ocorrências de desempenho insuficiente para subsidiar ações de recuperação de desempenho e demais medidas administrativas;
VI – avaliar o funcionamento do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional no âmbito da Prefeitura Municipal, propondo ações corretivas mantenedoras;
VII – desenvolver outras ações relacionadas com o desempenho funcional ao servidor.

Art. 28F - A Comissão Especial de Avaliação para o Desempenho do Cargo terá tempo indeterminado e deverá ter a seguinte composição:
I – O Diretor do Departamento de Recursos Humanos;
II – O Superintendente do Instituto de Previdência de Caçu;
III – O Controlador Interno da Prefeitura Municipal de Caçu;
IV – O Representante dos Funcionários das Unidades Básicas de Saúde que compõe o Conselho Municipal de Saúde.

Art. 28G - A Avaliação para o Desempenho do Cargo será processada semestralmente nos meses de Julho e Janeiro, e terá por base Ficha de Avaliação de Desempenho.
§ 1º - Os critérios de avaliação deverão ser divulgados para ciência de todos os servidores e aplicados homogeneamente, entre funções e cargos de atribuições iguais e assemelhadas, garantindo-se ao servidor o acesso e acompanhamento do processo de avaliação.
§ 2º - Ficam indicadas para procederem à Avaliação de Desempenho, as chefias imediata e mediata de cada servidor.
§ 3º - A chefia imediata e a mediata deverão individualmente preencher a Ficha de Avaliação de Desempenho Funcional e encaminhá-las ao Departamento de Recursos Humanos, que apurará a média de cada item das duas avaliações.
§ 4º - As médias de cada item de avaliação, bem como o resultado final, deverão ser comunicadas ao servidor.
§ 5º - A Comissão de Avaliação terá amplo acesso a todas as Fichas de Avaliação.
§ 6º - A Comissão de Avaliação para o Desempenho do Cargo poderá promover mudanças na Ficha de Avaliação Funcional, para aperfeiçoamento do sistema.

Art. 28H - É direito do servidor discordar da avaliação de seu desempenho, podendo dela recorrer em processo formal e documentado à Comissão Especial de Avaliação para o Desempenho do Cargo, no prazo de 10 (dez) dias contados de sua notificação.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE CAÇU, Estado de Goiás, aos 12 dias do mês de março de 2013.

GILMAR JOSÉ DE FREITAS GUIMARÃES
Prefeito Municipal