



DECRETO MUNICIPAL GP Nº 003/2020.

Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para realização da avaliação de desempenho individual e o pagamento da GDA do Município de CACIMBAS-PB e dá outras providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DE CACIMBAS no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município de Cacicimbas e tendo em vista a necessidade de definir os critérios a serem observados para a concessão da Gratificação de Desempenho de servidores do Município de Cacicimbas- PB,

DECRETA:

Art. 1º - A Gratificação de Desempenho de Atividades – GDA, instituída pelo artigo 29 e parágrafos da Lei Municipal nº 239/2012, é devida aos ocupantes dos cargos efetivos, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Unidades da Administração Direta e Indireta do Município.

Parágrafo Único – A GDA será concedida ao servidor com carga horária de quarenta horas semanais, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 2º - Ficam aprovados, na forma deste Decreto, os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização da avaliação de desempenho individual e o pagamento da gratificação a que alude o artigo 1º deste Decreto:

Art. 3º - Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes termos:

I – Avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor nos órgãos da entidade de lotação dos servidores integrantes do Plano de Cargos e de Carreiras abrangidos pelo artigo 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II – Unidade de avaliação: o órgão ou a entidade como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o caput do artigo 6º, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;

III – equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a gratificação de desempenho de que trata o artigo 1º, em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV- Ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados por este Decreto e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício; e

V – Plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no artigo 6º.

Art. 4º - Os valores referentes a gratificação de desempenho referida no artigo 1º serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual na unidade de lotação do servidor.

Art. 5º - A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

I – Produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II – Conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III – trabalho em equipe;

IV – Comprometimento com o trabalho; e

V- Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º - Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se refere o caput do artigo 6º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores;

I – Qualidade técnica do trabalho;

II – Capacidade de autodesenvolvimento;

III – capacidade de iniciativa;

IV – Relacionamento interpessoal; e

V – Flexibilidade às mudanças.

§ 3º - Os servidores ocupantes de cargo efetivo serão avaliados na dimensão individual, a partir de:

I – Conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de trinta por cento;

II – Conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de oitenta por cento; e

III – média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de quarenta por cento.

§ 4º - Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação implementado a partir da data de publicação deste Decreto, os servidores de que trata o § 3º serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 5º - A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho, aos pares e a chefia imediata, a que se referem os incisos II e III do § 3º, deverá ser precedida de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.

§ 7º - Caberá ao Departamento de Recursos Humanos - DRH consolidar os conceitos atribuídos ao servidor e dar ciência ao avaliado de todo o processado.

Art.- 6º - Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de atribuição da gratificação de desempenho regulamentada por este Decreto serão estabelecidos em ato do Secretário de Administração, observada a legislação específica da gratificação de desempenho referida no artigo 1º.

Parágrafo único - O ato a que se refere o caput deverá conter:

I – Os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários a implementação da gratificação;

II – A identificação do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação;

III – a data de início e término do ciclo de avaliação, o prazo para processamento das avaliações e a data a partir da qual os resultados da avaliação gerarão efeitos financeiros;

IV – Os fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual;

V – O peso relativo do cumprimento de metas e de cada fator, referidos no art. 5º, e de cada conceito, referido nos § 3º e § 4º do art. 5º, na composição do resultado final da avaliação de desempenho individual;

VI – A metodologia de avaliação a ser utilizada, abrangendo os procedimentos que irão compor o processo de avaliação, a sequência em que serão desenvolvidos e os responsáveis pela sua execução;

VII – os procedimentos relativos ao encaminhamento de recursos por parte do servidor avaliado;



CACIMBAS - PB

PREFEITURA MUNICIPAL DE CACIMBAS

PODER EXECUTIVO MUNICIPAL

ASSESSORIA DE IMPRENSA

Tiragem
100 exemplares

Criado pela lei 08 de 02 de fevereiro de 1997

21 de fevereiro

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

2020

VIII – as unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidades de avaliação; e

IX – A sistemática de estabelecimento das metas, da sua quantificação e revisão a cada ano.

Art. 7º - Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual, quantificados em percentual, pelo valor correspondente ao vencimento básico do cargo efetivo, observado, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Parágrafo Único - A gratificação de desempenho regulamentada por este Decreto será paga observados o limite máximo de cento e cinquenta pontos, conforme já mencionado no art. 29 da Lei 239/2012.

Art. 8º - As avaliações de desempenho individual serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período, não sendo cumulativa com as gratificações contidas na legislação municipal.

§ 1º - O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior a estabelecida neste parágrafo, compreenderá as seguintes etapas:

I – Avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;

II – Apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

III – publicação do resultado final da avaliação; e

IV – Retorno aos avaliados, visando discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

§ 2º - O primeiro ciclo de avaliação não poderá ter duração inferior a seis meses.

§ 3º - As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

Art. 9º - As avaliações de desempenho individual serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 10 - Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no respectivo órgão e entidade de lotação, farão jus a respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I – Investidura em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramentos Superiores;

II – Os investidos em cargo de Direção e Assessoramento Intermediários.

Art. 11 - Em caso de afastamentos e licenças considerados pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cacicimbas, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito a percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente a última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos de cessão.

Art. 12 - O titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no artigo 1º que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 13 - Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos, referidos no art. 1º, continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 14 - Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do Plano de Cargos e Carreiras referidos no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

§ 1º - Ao servidor beneficiário da GDA que obtiver pontuação inferior a cinquenta pontos em duas avaliações individuais consecutivas será assegurado processo de capacitação, de responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

§ 2º A análise de adequação funcional visa identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 15 - A Gratificação de Desempenho referida no artigo 1º não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 16 - Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no artigo 1º é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão ou entidade de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 17 O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 1º - O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado ao DRH, onde será apreciado, e o despachará com encaminhamento ao Secretário de Administração para decisão final.

§ 2º - O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo o Secretário de Administração deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3º - A decisão do Secretário de Administração sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada ao DRH, que dará ciência da decisão ao servidor.

§ 4º - Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso ao Prefeito Municipal, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 5º - O resultado final do recurso deverá ser publicado no Diário Oficial do Município.

Art. 18 – A gratificação de que trata este Decreto não se incorpora ao vencimento nem aos proventos de aposentadoria ou as pensões.

Art. 19 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação com efeitos retroativos a partir do dia 01 de janeiro de 2020, revogando-se, expressamente, disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Cacicimbas/PB, 20 de fevereiro de 2020.

GERALDO TERTO DA SILVA
Prefeito Constitucional



DECRETO MUNICIPAL GP Nº 004/2020

Regulamenta a Taxa de licença de atividade econômica de que trata o inciso III, art. 89 do Capítulo I do Título II da Lei Municipal nº 340/2019, de 02 outubro de 2019, Código Tributário Municipal, para pessoa física, e dá outras providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DE CACIMBAS, Estado da Paraíba, no uso de suas atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica do Município de Cacicimbas e tendo em vista a necessidade de regulamentar a Taxa de Licença de Atividade Econômica de que trata o inciso III do art. 89 do Código Tributário Municipal,

DECRETA:

Art. 1º - A taxa de licença de atividade comercial e de serviços (exceto autorizados pelo Banco Central do Brasil) para Pessoa Física será no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) /ano.

Art. 2º - A Licença deverá ser requerida pelo interessado, que instruirá o pedido com cópias autenticadas dos seguintes documentos:

I - Cédula de Identidade;

II - Cadastro Individual de Contribuintes no Ministério da Fazenda - CPF;

§ 1º Os documentos previstos no Art. 2º, deverão ser apresentados no ato do protocolo do pedido de licença, para complementação dos elementos necessários à inscrição do contribuinte.

§ 2º Deferido o pedido, a expedição do Alvará de Licença ficará condicionada ao pagamento da taxa mencionada no Art. 1º.

Art. 3º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se, expressamente, as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Cacicimbas, Estado da Paraíba, em 20 de fevereiro de 2020.

GERALDO TERTO DA SILVA
Prefeito Constitucional

