LEI COMPLENTAR Nº 018 de 2021

"Altera a redação da Lei Complementar nº 2, de 19 de maio de 2006, substitui o seu Anexo I e dá outras providências"

O POVO DO MUNICÍPIO DE CAMBUÍ, Estado de Minas Gerais, por seus representantes legais na Câmara Municipal, aprovou e eu, **Tales Tadeu Tavares**, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1° – A Lei Complementar nº 2, de 19 de maio de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 5º -O desempenho do servidor municipal em estágio probatório será avaliado de acordo com as atribuições e tarefas de diversas categorias funcionais, atendendo-se aos critérios do art. 8º." (NR)

"Art. 6º .....
§ 1º - (revogado)
....."

"Art. 8º -Nas etapas de avaliação, o servidor municipal será submetido à análise dos critérios de avaliação de 10 (dez) competências comportamentais que totalizam, no máximo, 100 (cem) pontos, sendo elas:

I - Trabalho em equipe;
II - Assiduidade e pontualidade;
III - Capacidade profissional;
IV- Sigilo;
V - Hábitos de segurança;
VI - Atendimento ao público;
VII - Responsabilidade e compromisso;
VIII - Ética;
IX - Controle emocional;
X - Compartilhamento de informações e conhecimentos." (NR)

"Art. 9º - Cada competência subdivide-se em indicadores, objetos de pontuação.

§ 1º O formulário padrão de que trata o Anexo II, disponibilizado em meio físico ou eletrônico, contém 10 (dez) competências, totalizando 20 (vinte) indicadores, direcionados a todos os servidores, que totalizam, no máximo,100 (cem) pontos.

§ 2º Devem ser marcados para cada indicador os pontos de 0 (zero) a 5 (cinco) para indicar a freqüência do comportamento do servidor durante o período avaliativo." (NR)

"Art.10 - No Processo de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório serão considerados "Servidores Estáveis"aqueles que obtiverem no mínimo 60% (sessenta por cento) do resultado final das três etapas de avaliação.

§ 1º A soma de cada etapa será de responsabilidade do avaliador (chefe imediato) e a conversão em porcentagem e média final será responsabilidade da comissão do sistema de avaliação do estágio probatório.

§ 2º A média final deverá ser calculada somando-se o resultado das 3 (três) etapas e dividindo-se este por 3 (três).

§ 3º As avaliações realizadas no período entre junho de 2020 e a publicação desta lei terão suas notas convertidas em porcentagem, usando-se regra de três simples, devendo alcançar a média final do art. 10." (NR)

Art. 2º - Fica substituído o ANEXO I da Lei Complementar nº 2, de 19 de maio de 2006pelo novo ANEXO I constante ao final desta lei.

Art. 3º - Fica criado o ANEXO II da Lei Complementar nº 2, de 19 de maio de 2006, conforme constante ao final desta lei.

Art. 4º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º - Fica revogado o §1º do art. 6º da Lei Complementar nº 2, de 19 de maio de 2006.

Prefeitura Municipal de Cambuí, aos 15 dias do mês de dezembro de 2021

TALES TADEU TAVARES
Prefeito Municipal

ANEXO I

Servidor:	Matrícula:
Cargo:	Local de trabalho:
Chefe Imediato:	Matrícula:
Cargo:	Sec./Dep./Setor:

ETAPA:_____

A avaliação de desempenho é um importante instrumento de acompanhamento e melhorias do capital intelectual da organização. Com ela, podemos acompanhar o progresso dos trabalhos, identificar as principais competências que cada um possui, trazer soluções para os pontos de melhoria e elaborar planos para atingir os resultados esperados, alinhando ao planejamento estratégico da organização. è uma eficaz ferramenta para o desenvolvimento individual e da Instituição como um todo.

ASSINALE COM UM "X" NA OPÇÃO QUE MELHOR CORRESPONDA A REALIDADE ATUAL DO TRABALHO:

COMPETÊNCIAS	INDICADORES	0 (zero)	1 (um)	2 (dois)	3 (três)	4 (quatro)	5 (cinco)
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE É assíduo constantemente, não falta às suas obrigações de forma injustificada. Comparecimento no local de lotação na hora do início do expediente e cumprimento da jornada de trabalho atribuída.	Comparece assiduamente ao trabalho, comunicando e justificando afastamentos regulamentares						
	Cumpre a jornada de trabalho nos horários estabelecidos						
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO Responsabilidade e empenho perante a instituição e assuntos profissionais, respondendo por suas ações e cumprindo o que lhe é atribuído com qualidade.	Executa os trabalhos de acordo com as exigências legais, determinações e normas aplicáveis.						
	É responsável no cumpri- mento das atividades que são decorrentes de suas atribuições funcionais, conforme legislação vigente.						
CONTROLE EMOCIONAL Comportamento individual adequado diante das	Mantém o controle emocional diante de situações de trabalho.						

várias situações de trabalho e colaborativo nas situações de risco e pressão para a equipe	Colabora para a manutenção do equilíbrio emocional da equipe, em situações de risco e pressão.						
SIGILO Comprometimento apresentado frente a assuntos confidenciais na instituição no desempenho de suas funções.	Apresenta orientação constante de como agir diante de situações que contenham informações confidenciais.						
	Mantém sigilo profissional de suas atividades e de outras que por força de suas atribuições tenha conhecimento.						
ATENDIMENTO AO PÚBLICO Relacionamento com o público pautado na ética, na educação e na obediência as normas internas da Administração	Procura ser cordial, demonstrando presteza no atendimento ao público.						
	Esclarece as dúvidas do público quanto as rotinas de sua responsabilidade.						
HÁBITOS DE SEGURANÇA Obediência continua às regras e instruções para prevenção de acidentes de trabalho.	Usa os materiais de trabalho disponíveis, respeitando as regras de segurança, percebendo perigos prontamente e evitando situações de vulnerabilidade.						
	Conserva os materiais de trabalho sob sua responsabilidade no desempenho de suas funções.						
ÉTICA Capacidade de agir confor-me o conjunto de normas e princípios institucionais e da carreira.	Demonstra que o empenho profissional se sobrepõe a interesses pessoais.						
	Segue o conjunto de normas e princípios institucionais e da carreira.						
TRABALHO EM EQUIPE Colabora com os demais membros da equipe no desempenho das funções, facilitando o processo de integração.	Atua de forma cooperativa e produtivos nos trabalhos em equipe.						
	Busca apoio para a solução de situações complexas que surgem no dia a dia do						

	trabalho.						
CAPACIDADE PROFISSIONAL Condição de aplicar recur- sos teóricos e práticos para a elaboração do trabalho.	Emprega de forma adequada recursos técnicos e práticos nas atividades do trabalho.						
	Demonstra competência na realização do seu trabalho.						
COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES E CONHECIMENTOS Disseminação de informa- ções e conhecimentos. Compartilhamento de novas práticas com seus pares, possibilitando o aprendizado de novos conhecimentos.	Dissemina na equipe as informações relacionadas ao trabalho.						
	Compartilha seus conheci- mentos, contribuindo com o aprendizado dos seus pares.						
Nota do Servidor	Pontos:						

Observações:
_____
_____
_____
_____
_____

Data da avaliação: _____

Avaliador: _____

Servidor: _____

ANEXO II

Etapas	*Porcentagem obtida (%)*
1	
2	
3	
Total	
Média (art.10º)	
Média equivalente para aprovação 60%	
Sim	
Não	

Observações:

_____

_____

_____

_____

_____

Data: _____ / _____ /_____ .

COMISSÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO:

Nome:	Assinatura:
_____	_____
_____	_____
_____	_____

JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente,
Senhores Vereadores**.**

O incluso projeto de lei tem por objetivo redefinir a forma de pontuação da Avaliação de Desempenho Especial, a qual visa conceder a estabilização do servidor público após três anos de exercício efetivo.

Atualmente pelos parâmetros vigentes da Lei Complementar nº 02, de 19 de maio de 2006, o servidor terá pontuação máxima de 55 (cinquenta e cinco) pontos (vide redação atual do art. 8º) se atender a todos os critérios com excelência, superando as expectativas.

No entanto hoje quase não é necessário se dedicar e se esforçar no serviço público para se tornar estável no serviço público municipal uma vez que se o servidor em estágio probatório atingir a pontuação de 7,5 (sete e meio) já é considerado aprovado e torna-se estável. Tal pontuação corresponde a apenas 13,63% do desempenho máximo que pode alcançar.

Os atuais critérios deixam muita margem à subjetividade, pois permitem ao avaliador interpretar o que sejam os conceitos a serem avaliados.

A presente proposta de alteração melhora a objetividade da avaliação e traz para a realidade a pontuação necessária à estabilização do servidor que se encontra em estágio probatório.

Assim sendo, esperamos destes nobres Edis a pronta aprovação.

TALES TADEU TAVARES
Prefeito Municipal