



§ 8º O processo de contagem de tempo para efeito Progressão Vertical se dará a partir do final e conclusão do estágio probatório, quando se tornar servidor efetivo.

§ 9º O chefe do Poder Executivo poderá emitir, através de decretos, outras normas complementares para regulamentação do processo de progressão dos servidores.

§ 10. Servidores que receberem punições no período não poderão ser beneficiados com a progressão funcional.

SEÇÃO III DA READAPTAÇÃO

Art. 22. Readaptação é a passagem do servidor de uma carreira para outra carreira diferente na referência de igual valor salarial, mais compatível com a sua capacidade funcional, podendo ser de ofício ou a pedido e dependerá, cumulativamente, de:

- I - Perícia médica oficial que comprove sua incapacidade para o exercício do cargo, função ou emprego atual;
- II - habilitação legal para o ingresso na nova classe ou carreira e capacitação para o exercício das atribuições correspondentes;

III - *Passagem de Análise de Serviço, conforme*
de acordo com o Decreto Municipal nº 11.111/2011

CAPÍTULO VI

DO REENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES NOS CARGOS DE CARREIRA


Antônio Donato Ribeiro
Prefeito Municipal



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



Art. 23. O reequadramento dos servidores efetivos e estáveis nas respectivas carreiras e nos novos cargos criados obedecerá às normas estabelecidas nesta Lei e aos atos normativos complementares de reequadramento emitidos pelo Executivo Municipal e será feito por Ato Administrativo do Executivo Municipal.

Parágrafo Único. O chefe do Poder Executivo emitirá, através de decretos, as normas complementares de reequadramento no novo Plano de Cargos, Carreira e Salários.

Art. 24. A Secretaria de Administração será responsável pelo reequadramento dos servidores nos cargos e atribuições estabelecidas nesta lei, observando-se:

- I – Cargo atual do servidor;
- II – Nível de escolaridade exigido para cada classe das categorias funcionais;
- III – Participação em cursos de formação, capacitação, aperfeiçoamento e pós-graduação;
- IV – A remuneração atual em relação à nova classe e referência;
- V – O Adicional por Tempo de Serviço do Servidor.

Art. 25. Para os cargos que tiveram alterações de nomenclatura, o reequadramento dar-se-á de acordo com o Anexo 08 – Quadro de Conversão de Cargos e demais normas do reequadramento e às disposições do artigo seguinte.


Santo Antônio de Leverger, 09 de Junho de 2010
Pelo Prefeito Municipal



Art. 26. Os servidores serão reequadrados no novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários, nas novas Referências e Classes de acordo com o Cargo Atual ou Cargo Convertido, Nível de Escolaridade exigido para cada carreira e o Salário Base de Reequadramento do Servidor, observados os parágrafos deste artigo.

§ 1º Para realizar o reequadramento, é necessário calcular o Salário Base de Reequadramento, realizado da seguinte forma;

I – Identificar o Salário Base atual do servidor;

II – Identificar o valor do Adicional por Tempo de Serviço que o servidor está recebendo atualmente;

III – somar o Adicional por Tempo de Serviço que o servidor está recebendo atualmente ao Salário Base atual, de forma a incorporar o Adicional por Tempo de Serviço ao Salário Base atual do servidor.

§ 2º O reequadramento do Servidor se dará a partir da primeira Referência e Classe da Tabela que o Servidor pertença no Plano de Cargos e Salários, respeitado o valor do Salário Base de Reequadramento e as demais regras desta Lei.

§ 3º Os servidores serão reequadrados na classe e referência em que o valor seja exatamente igual ao Salário Base de Reequadramento. Se o Salário Base de Reequadramento não corresponder exatamente a um valor da nova tabela, correspondente ao Cargo que o servidor será reequadrado, reequadrar-se-á na classe e referência que mais se aproxima desse valor, ajustando para a referência em que o valor seja imediatamente superior.


Manoel Ribatto
Prefeito Municipal



§ 4º Para efeito de reequadramento dos servidores neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários, obedecidos os dispositivos neste artigo, pode-se re-enquadrar o servidor em uma classe diferente daquela a que o seu nível de escolaridade permite.

§ 5º Obedecidas as normas de reequadramento, dispostas nesta Lei e nos atos complementares emitidos pelo executivo se, eventualmente, o servidor for reequadrado, em função de seu Salário Base de Reequadramento, em uma classe superior a sua formação escolar, ele permanecerá nessa classe e referência até que se conclua o nível de escolaridade e aperfeiçoamento exigido para essa categoria funcional. Só a partir daí dará prosseguimento ao seu processo progressão vertical e horizontal.

§ 6º Passado 01 (hum) ano da implantação desta Lei, os servidores que forem reequadrados em uma classe inferior ao seu atual nível de escolaridade, que sejam efetivos a mais de 05 (cinco) anos na Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Leverger e que já tenha mais de 02 (dois) anos que concluíram a escolaridade exigida para a classe poderão requerer o reequadramento para a classe subsequente ao enquadramento ou a classe correspondente ao seu nível de escolaridade.

§ 7º A aplicação do dispositivo contido no parágrafo anterior deve ser realizada em obediência ao que dispõe o § 2º do art. 20 desta Lei. Os demais servidores deverão obedecer ao interstício normal definido nesta Lei.

CAPITULO VII

DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO DO SERVIDOR

Alcides Roberto
Diretor Municipal




Art. 27. As atividades e programas de capacitação e aperfeiçoamento do servidor, como parte integrante do Subsistema Desenvolvimento de Recursos Humanos, serão planejados, organizados e executados pela Secretaria Municipal de Administração e demais secretarias, órgão central do Sistema de Recursos Humanos, destinando-se a proporcionar aos servidores:

- I – capacitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos nas áreas de atividade correspondente às respectivas carreiras;
- II – conhecimentos, habilidades e técnicas administrativas aplicadas às áreas de atividades finalísticas e instrumentais da Administração Pública Municipal;
- III – conhecimentos técnicos e habilidades de direção chefiam e assessoramento, visando inclusive à formação e à consolidação de valores que definam uma cultura gerencial na Administração Pública Municipal.

§ 1º Os programas de capacitação relacionados a cada carreira deverão ter em vista, precipuamente, a habilitação do servidor para o eficaz desempenho das atribuições inerentes às respectivas classes e à classe imediatamente superior, incluídas as dos cargos de direção e assessoramento a elas vinculados.

§ 2º Além dos cursos, os programas serão desenvolvidos através de estágios internos de treinamento em serviço ou outras formas de capacitação no trabalho.

§ 3º Além da Secretaria de Administração, outras secretarias participarão das atividades de formação e capacitação do


Wilson Siqueira Ribeiro
Prefeito Municipal



servidor, indicando as necessidades específicas de formação para cada grupo de servidores.

Art. 28. As atividades de capacitação e aperfeiçoamento serão desenvolvidas pelo órgão central do Sistema de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, diretamente ou através de terceiros, com apoio das demais secretarias.

Art. 29. Compete ao órgão central do Sistema de Recursos Humanos, através do Subsistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos, formular políticas e programas, supervisionar, coordenar sua implantação, avaliar resultados e, complementarmente, executar programas de capacitação e aperfeiçoamento.

§ 1º A execução dos programas estabelecidos para as áreas de atividades finalísticas poderá ser atribuída aos órgãos setoriais do Sistema de Recursos Humanos.

§ 2º A execução das atividades de que trata o caput deste artigo poderá ser delegada a entidades públicas ou privada, especialmente na capacitação dos Recursos Humanos, observadas as normas pertinentes, mediante convênios ou contratos.

CAPÍTULO VIII

DA JORNADA DE TRABALHO E SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DA JORNADA DE TRABALHO


Município de Santo Antônio de Leverger



Art. 30. A jornada de trabalho dos servidores da Prefeitura Municipal será de 30 (trinta) horas semanais, observado o dispositivo do §1º do artigo seguinte.

Art. 31. Fica autorizada o cumprimento de jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os ocupantes de cargos com jornada especial de trabalho, com o recebimento de remuneração proporcional correspondente à carga horária trabalhada.

§ 1º O servidor que cumprir a jornada de 40 horas citadas neste artigo, deverá ter autorização do setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, o qual deverá ter a designação do Chefe do poder Executivo por Ato Administrativo.

§ 2º A atual jornada de trabalho do servidor, bem como os efeitos financeiros, somente serão efetivados após Portaria do Prefeito Municipal e publicação.

SEÇÃO II

DO PLANO DE RETRIBUIÇÃO

Art. 32. Para os efeitos desta lei, considera-se Salário-Base à retribuição devida ao servidor pela efetiva prestação de seus serviços.

Parágrafo Único. A partir da aprovação deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários, o servidor passará a receber o Salário-Base em parcela única, vedado o acréscimo de Adicionais por Tempo de Serviço, que será incorporado no Salário Base de Reenquadramento para efeito de reenquadramento.


Roberto Ribeiro
Prefeito Municipal



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



Art. 33. Os valores das referências salariais para os cargos dos órgãos da Administração Direta e para as demais entidades da Administração Indireta constam da Tabela de Salários dos Anexos 02, 03, 04 e 05 desta Lei.

§ 1º As remunerações dos Cargos de Direção e Assessoramento Superior constam da Tabela de Cargos, Anexo 01-A desta lei.

§ 2º As remunerações dos Cargos de Atividades de Nível Superior constam da Tabela de Salários, Anexo 02 e desdobramentos da mesma desta lei.

§ 3º As remunerações dos Cargos de Atividades de Apoio Administrativo, Apoio Técnico e Apoio Operacional constam da Tabela de Salários, Anexos 03, 04 e 05 desta Lei.

§ 4º Os valores de que trata o caput deste artigo serão atualizados em consonância com a política salarial adotada para os servidores municipais, respeitadas a natureza jurídica e a especificidade dos diversos órgãos e entidades.

§ 5º Fica definido o mês de Abril como data base para revisão anual dos salários das tabelas salariais dos servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Leverger, corrigidos pelo índice de inflação oficial do Governo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor, respeitadas as disponibilidades orçamentárias e financeiras da Prefeitura.

§ 6º Todos os Servidores efetivos, contratados ou nomeados para cargos de livre nomeação e exoneração estarão enquadrados nas devidas tabelas salariais definidas nesta Lei.


Edmundo Ribeiro
Prefeito Municipal



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



Art. 34. Qualquer medida que visa a majoração de vencimentos abrangerá, obrigatoriamente, todas as tabelas de salários de servidores efetivos definidas nesta Lei, estendidos aos inativos e pensionistas.

Parágrafo Único - Nenhum servidor perceberá vencimentos inferiores ao Salário Mínimo Nacional.

Art. 35. Aplicam-se aos pensionistas e aposentados do Município as disposições estabelecidas na Constituição Federal e as normas do Previ-Leverger.

Art. 36. Fica o Chefe do Executivo autorizado a fixar por ato próprio o valor das diárias dos servidores para viagens a serviço do Município.

Parágrafo Único - A diária se complementa a cada 24 (vinte e quatro) horas de ausência do Município.

Art. 37. Ressalvados os casos de acumulação lícita, nenhum servidor ativo da administração municipal poderá perceber mensalmente, a qualquer título valor superior ao percebido como remuneração em espécie pelo Prefeito Municipal.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo entende-se por remuneração a soma do vencimento ou subsídio ao valor correspondente à representação do Cargo de Chefe do Executivo Municipal.


Manoel Roberto
Prefeito Municipal



§ 2º Ficam excluídas do limite previsto as importâncias percebidas a título de:

- I – Salário Família;
- II – Gratificação Natalina (13º Salário);
- III – Abono de Férias;
- IV – Diárias;

Art. 38. Fica fixado em 60 (sessenta) o montante máximo de horas extraordinárias prestadas mensalmente por um servidor do Município, ressalvados nos casos de calamidade pública existente no Município, quando assim decretada.

§ 1º As horas extraordinárias serão acrescidas em 50% (cinquenta por cento) à do normal.

§ 2º As horas extraordinárias aos domingos, feriados e dias santificados serão acrescidas em 80% (oitenta por cento) ao da hora normal.

SEÇÃO III ESCALA DE PLANTÃO

Art. 39. Considera-se escala de plantão a jornada especial de trabalho as quais, pela natureza de suas atribuições, exijam a convocação dos trabalhos de servidores, com a finalidade de manter o funcionamento das atividades, em caráter ininterrupto e diuturno de 24 (vinte e quatro) horas/dia, incluído sábados domingos e feriados.

*Alcides Roberto
Município de Santo Antônio de Leverger*



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



§ 1º Incluem-se na escala de plantão as atividades desenvolvidas por servidores efetivos e contratados no Hospital Municipal: Médico, Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Guarda de Segurança, Técnico em Laboratório, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Serviços Gerais, Cozinheira, Lavadeira, Motorista e Recepcionista.

§ 2º Os servidores em escala de plantão cumprirão horários superiores a jornada normal de trabalho semanal e excedente às horas extraordinárias, configuradas como plantão, farão jus a perceber a gratificação de plantão, obedecidos os percentuais estabelecidos no Anexo 07 do seu vencimento básico.

§ 3º Aos Servidores elencados no § 1º será permitido realizar mensalmente até o máximo de 05 (cinco) plantões de, 06 (seis) horas por período.

§ 4º O plantão não será considerado para o cálculo de qualquer outra vantagem, adicional ou aposentadoria.

Art. 40. A escala de Plantão deve ser previamente elaborada pelos Coordenadores Técnicos de cada categoria profissional, sendo visada pelo Diretor Administrativo do Hospital e Secretário Municipal de Saúde e autorizado pelo Prefeito Municipal.

Art. 41. A escala de plantão deve ser mensal e elaborada até o dia vinte e cinco (25) do mês antecedente ao seu efetivo cumprimento.

SEÇÃO IV



**GRATIFICAÇÃO FUNCIONAL PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE
MOTORISTA E OPERADOR DE MÁQUINA**

Art. 42. Ao servidor Municipal estatutário no exercício do cargo de Motorista de Transporte Escolar, de Pacientes e Equipes de Saúde, de Transporte de Cargas e Operador de Máquina, no Município de Santo Antônio de Leverger, poderá receber a gratificação funcional mensal pelo efetivo exercício de responsabilidade técnica, de até 30% (trinta por cento) do valor básico da classe e referência em que se encontra o servidor em sua categoria correspondente, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º O motorista em exercício na função de responsabilidade técnica na condução de estudante fará jus à gratificação tão somente no período letivo.

§ 2º A gratificação de que trata o caput deste artigo não será agregada para qualquer cálculo de outra vantagem, adicional e aposentadoria.

§ 3º O servidor que perceber a gratificação supra não fará jus a hora extraordinária.

SEÇÃO V

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Art. 43. Aos servidores que, comprovado através de perícia técnica, estiverem em exercício habitual nas condições


Santo Antônio de Leverger, MT



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



insalubres fica assegurada um adicional de insalubridade, de acordo com o grau mínimo, médio ou máximo a que estejam expostos.

§ 1º A caracterização e a classificação da insalubridade far-se-ão através de perícia a ser realizada por Médico e/ou Engenheiro de Segurança e Medicina do Trabalho designado pela Secretaria Municipal de Administração.

§ 2º O valor do adicional de insalubridade fica assim definido:

- I – grau mínimo de insalubridade: 10% (dez por cento) do salário mínimo oficial;
- II – grau médio de insalubridade: 20% (vinte por cento) do salário mínimo oficial;
- III – grau máximo de insalubridade: 40% (quarenta por cento) do salário mínimo oficial;

Art. 44. Cabe a Prefeitura Municipal promover ações para tornar o ambiente de trabalho salubre.

Parágrafo Único. Após saneado o ambiente e eliminadas as causas da insalubridade, o pagamento do adicional de insalubridade será suspenso.

Art. 45. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios-X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação vigente.


Manoel Ribeiro
Prefeito Municipal



Art. 46. Todos os servidores que exerçam atividades insalubres serão submetidos a exame médico oficial a cada 12 (doze) meses, exceto os expostos à radiação ionizante e/ou substâncias tóxicas para os quais o prazo será de 06 (seis) meses.

SEÇÃO VI ADICIONAL NOTURNO

Art. 47. O servidor que trabalhar na jornada noturna prevista em lei, ou seja, no horário compreendido das 22:00 hs às 05:00 hs, receberá a título de adicional noturno, o percentual de 25% (vinte e cinco), que incidirá sobre o valor na hora normal trabalhada.

TITULO II CAPITULO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 48. O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Leverger, aplicados a todos os servidores do Município, inclusive ao profissionais da Educação, reveste-se dos seguintes objetivos:

- f – Objetivo Geral:
- Dotar a Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Leverger - MT de um sistema que produza informações acerca das características individuais de cada servidor no desempenho de seu cargo e/ou função e que auxilie nas tomadas de decisões inerentes ao


Manoel Roberto
de Santo Antônio

Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



cumprimento, aplicação, manutenção e desenvolvimento dos seus Recursos Humanos.

II – Objetivos Específicos:

- a) Evidenciar necessidades de treinamento, desenvolvimento, readaptação, transferência ou mesmo dispensa de servidores, após ouvir os órgãos competentes;
- b) Indicar os servidores que tem condições para ocupar funções mais elevadas;
- c) Estimular um melhor relacionamento no trabalho;
- d) Oferecer aos servidores oportunidades de conhecer seus pontos fracos e fortes, procurando valorizar estes e corrigir aqueles;
- e) Subsidiar o acompanhamento do Estágio Probatório de novos servidores, com vistas a avaliar a efetivação do futuro servidor da Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Leverger;
- f) Oferecer subsídios às Seções de Treinamento e de Psicologia Organizacional.

Art. 49. O instrumento do sistema de Avaliação de Desempenho, de que trata o artigo 48 compõem-se da Ficha de Avaliação de Desempenho, Anexo 10 desta Lei.

Art. 50. Os fatores de avaliação a serem utilizados no sistema são os seguintes:

- 1. Conhecimento do trabalho – conhecimento e compreensão dos princípios básicos, teóricos e práticos do trabalho;


Mairton Roberto Sobrinho
Prefeito Municipal



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



- II. Qualidade do trabalho (eficiência e eficácia) – variação gradual de perfeição na realização do trabalho;
- III. Responsabilidade – seriedade, dedicação e interesse que demonstra no desempenho das funções;
- IV. Iniciativa – dinamismo e habilidades para resolver problemas rotineiros e fora da rotina, desembaraço em geral.
- V. Assiduidade e pontualidade – comparecimento, cumprimento ao horário de trabalho e permanência no local de trabalho.
- VI. Disciplina – cumprimento de normas, regulamentos e ordens estabelecidas;
- VII. Produtividade – habilidade em conseguir o nível de produção adequado ao cargo;
- VIII. Relacionamento interpessoal – facilidade de estabelecimento e/ou manutenção de boas relações com as pessoas em geral;
- IX. Idoneidade – demonstração de conduta ética-moral adequada, zelo pelo nome da instituição, manutenção de sigilo das informações do trabalho.

Art. 51. O método utilizado na Avaliação de Desempenho será o de "Escala Gráfica" que consiste na indicação dos padrões de desempenho do servidor, através de uma sequência de fatores que, compondo a Ficha de Avaliação de Desempenho, se apresentam em graus que vão do Insuficiente ao Ótimo. Além do instrumento de avaliação de desempenho, será realizado o


Município de Santo Antônio de Leverger - MT
Secretaria Municipal



levantamento da vida funcional do servidor, como também o processo e as condições de trabalho da sua unidade de lotação.

Art. 52. Os Conceitos de Avaliação do Sistema são constituídos de:

- I. Insuficiente – I;
- II. Regular – R;
- III. Bom – B;
- IV. Ótimo – O.

§ 1º Será considerado Insuficiente o servidor que não atender as exigências do trabalho.

§ 2º Será considerado Regular o servidor que atender razoavelmente as exigências do trabalho.

§ 3º O servidor será considerado Bom quando atender de maneira satisfatória as exigências das funções a ele designadas.

§ 4º O servidor será considerado Ótimo quando atender todas as exigências do trabalho da função.

§ 5º Para tradução dos conceitos, em pontos, são estabelecidos os seguintes valores:

- I. Insuficiente – 0 a 25 Pontos;
- II. Regular – 26 a 50 Pontos;
- III. Bom – 51 a 75 Pontos;
- IV. Ótimo – 76 a 100 Pontos.

§ 6º A conceituação final resultante da avaliação de cada servidor será obtida através da média da pontuação obtida em cada fator da Ficha de Avaliação de Desempenho. O total máximo de pontos a serem alcançados será de 100 (cem) pontos.


Antonio Roberto de Oliveira
Secretário Municipal



§ 7º A pontuação média será obtida pela soma das notas de cada fator de avaliação e divisão pelo número de fatores. A Ficha de Avaliação de Desempenho proposta é composta de 09 (nove) fatores.

Art. 53. A Avaliação de Desempenho do servidor será realizado por Comissão de avaliação de Desempenho e operacionalizada pelo Departamento de Recursos Humanos, que efetuará a tabulação e análise e apresentação do resultado final.

Art. 54. A Avaliação de Desempenho será realizada de acordo com as seguintes prescrições:

- I. Pela Comissão de Avaliação de Desempenho;
- II. A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá observar criteriosamente o desempenho dos servidores, ouvindo o chefe imediato dos mesmos e, se necessário, outros servidores do setor;
- III. Os formulários de avaliação de desempenho serão distribuídos aos órgãos competentes da estrutura organizacional da Prefeitura, a partir do primeiro dia útil do mês em que será realizada a avaliação;
- IV. Os formulários deverão ser devolvidos ao Departamento de Recursos Humanos impreterivelmente até o vigésimo dia após a entrega dos mesmos, devidamente preenchidos e assinados;

Alciverson Almeida Ribeiro
Secretário de Administração



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



V. Após o recebimento dos formulários, o Departamento de Recursos Humanos efetuará o processamento dos dados das avaliações e divulgação dos resultados.

§ 1º Após o conhecimento do resultado da avaliação, caso não haja concordância com o resultado, serão concedidos 15 (quinze) dias para recurso junto ao Departamento de Recursos Humanos. Permanecendo a discordância, o servidor e/ou chefia poderá recorrer à Comissão de Avaliação de Desempenho. Para isso, serão concedidos mais 15 (quinze) dias de prazo.

§ 2º Para os servidores que, no período a serem avaliados, estiverem em gozo de licença, será considerado o desempenho dos 03 (três) meses anteriores ao gozo da respectiva licença.

Art. 55. A avaliação será realizada no mês de novembro de cada ano, utilizando-se as observações do desempenho do servidor nos últimos 12 (doze) meses, exceto servidores em estágio Probatório, que será realizado em maio e novembro de cada ano.

§ 1º Será constituída, anualmente, no mês de outubro, duas Comissões, uma para com atribuições de realizar a Avaliação de Desempenho e outra Comissão para fins de análise de recurso hierárquico interposto, composta de servidores pertencentes aos diversos setores e/ou Departamentos da Prefeitura.

§ 2º A composição das Comissões serão definidas através de decreto do Chefe do Poder Executivo.

Marcos Vinícius de Melo
Município de Santo Antônio de Leverger
MT



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Leverger



Art. 56. A Avaliação de Desempenho também será aplicada aos servidores em estágio probatório, com os seguintes critérios:

I. Durante o estágio probatório deverão ser realizadas 06 (seis) avaliações, a serem efetivadas sempre ao final de cada período de 06 (seis) meses de exercício.

II. Serão considerados passíveis de efetivação em seus cargos, os servidores que obtiverem média das seis avaliações acima de 80 (oitenta) pontos;

Art. 57. Caberá ao Departamento de Recursos Humanos proceder, após cada triênio, ouvindo os órgãos setoriais da Prefeitura, a avaliação técnica dos resultados do Sistema de Avaliação de Desempenho ora implantada, mediante parecer circunstanciado que deverá ser encaminhado à análise do Prefeito Municipal.

Art. 58. Caberá instauração de processo administrativo disciplinar ao servidor que receber na Avaliação de Desempenho Individual:

- I – dois conceitos sucessivos de desempenho insuficiente;
- II – três conceitos interpolados de desempenho insuficiente em cinco avaliações consecutivas; ou;
- III – quatro conceitos interpolados de desempenho insuficiente em seis avaliações consecutivas.

TITULO III





CAPITULO I
SEÇÃO I

DO PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 59. A Prefeitura Municipal poderá instituir e regulamentar formas de premiação, destinadas ao servidor efetivo, estável, contratado temporariamente ou comissionado, nas seguintes termos:

- I – por desempenho de resultado no exercício das funções, reconhecido por usuários e/ou servidores da Prefeitura Municipal;
- II – pela apresentação de projetos, inventos, pesquisas científicas, publicações, entre outros, que contribuam para o município de Santo Antonio de Leverger.

Parágrafo único. O prêmio de que trata o caput será regulamentado por Portaria do Prefeito Municipal, mas não poderá ser representado por moeda corrente.

SEÇÃO II

CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE
PÚBLICO

Art. 60. Em caso de necessidade comprovada, poderão ser admitidos Profissionais para os cargos da Administração Geral mediante contrato temporário

§ 1º A contratação temporária para substituição de servidores em licenças decorrentes de tratamento de saúde de


Antonio Dimas Ribeiro
Prefeito Municipal