



Estado de Mato Grosso

Prefeitura Municipal de Matupá

DECRETO Nº. 2113 DE 02 DE OUTUBRO DE 2015.

Dispõe sobre avaliações do Estágio Probatório dos Servidores Admitidos por Concurso Público Municipal e da outras providências.



VALTER MIOTTO FERREIRA, Prefeito Municipal de Matupá - Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas por Lei e:

Considerando o Art. 41 da Constituição Federal, e artigos 18 e 19 da Lei 13 de 28 de Novembro de 2003;

Considerando a necessidade da avaliação dos servidores empossados no concurso público para efetivação da Estabilidade;

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer critérios de Avaliação Institucional dos Profissionais de Educação Básica que estão em estágio Probatório.

Art. 3º A avaliação do estágio probatório é prevista no artigo XX da Lei Municipal Complementar 13/2003 e o servidor será avaliado observando – se os seguintes aspectos:

I – Zelo, eficiência e criatividade no desempenho das atribuições de seu cargo: refere-se à capacidade de apresentar com rapidez soluções inovadora nas situações de trabalho e a atitude de buscar as informações necessárias para execução do seu trabalho bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas;

II - Assiduidade e Pontualidade: refere-se à frequência do servidor e ao cumprimento do horário de trabalho estabelecido tendo em vistas os atrasos e saídas antecipadas. Este quesito será pontuado conforme o quadro a baixo:

ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

0 de falta e 0 de atraso = 10 pontos
Até 02 faltas e até 02 vezes de atraso = 8.6 pontos
Até 03 faltas e até 03 vezes de atraso = 6.6 pontos
Até 04 faltas e até 04 vezes de atraso = 4.0 pontos
Acima de 04 faltas e 04 vezes de atraso = Abaixo de 3.0 pontos





Estado de Mato Grosso

Prefeitura Municipal de Matupá

III – Produtividade: Avaliar o grau de conhecimento e domínio que o servidor possui sobre o trabalho inerente às suas atribuições e o ritmo de produção que o avaliado consegue atingir considerando-se as expectativas para o exercício do cargo; o rendimento no trabalho em termos de quantidade e qualidade dos resultados esperados;

IV – Capacidade de iniciativa e de relacionamento: Avaliar a capacidade de propor e/ou adotar soluções para os problemas que surjam no trabalho, independentemente de ordem ou solicitação superior; a frequência com que propõe ou adota medidas para enfrentar ou resolver problemas; a capacidade de encontrar alternativas ou novos paradigmas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, e ainda, apresentar propostas, tomar decisões e assumir a responsabilidade e liderança de trabalhos;

V – Respeito e compromisso na instituição: referem-se à capacidade de avaliar construtivamente, contribuindo para o desenvolvimento social e profissional, com clareza e fundamentação teórica e saber com eficiência e nos prazos estabelecidos, bem como ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

VI – Participação nas atividades promovidas pela instituição: refere-se a capacidade de viver ou conviver em sociedade com urbanidade e a disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho;

VII – Responsabilidade e Disciplina: Avaliar de que forma o servidor conserva os materiais, instalações físicas e equipamentos a que tem acesso em seu ambiente de trabalho, cuidando/resguardando informações, valores e/ou pessoas a que tem acesso em virtude do desempenho de suas atividades;

Avaliar o servidor relativamente à ordem, o respeito às leis e às normas e o irrestrito cumprimento dos deveres de servidor público; considerar a maneira pela qual o servidor acata e cumpre as ordens recebidas, a forma pela qual segue normas disciplinares e a frequência com que o servidor observa a hierarquia funcional;

VIII – Idoneidade Moral: Avaliar a conduta do servidor na execução de suas atribuições com probidade, moralidade, lealdade, decoro e zelo, também a maneira como o servidor convive com os seus superiores, iguais, subordinados e o público em geral, demonstrando sempre a valorização do elemento ético na sua conduta e observar o registro de atos ou fatores de comportamento social que desabone sua conduta pessoal;

Parágrafo Único – A Avaliação de Desempenho será formalizada pro meio de ficha de avaliação, apresentada no Anexo I deste Decreto.

Art. 4º As fichas de avaliações deverão ser feitas em três vias, ficando arquivadas uma na pasta do servidor no local de trabalho, outra via deverá ser encaminhada ao Departamento Pessoal da Prefeitura Municipal e outra entregue ao servidor avaliado.





Estado de Mato Grosso

Prefeitura Municipal de Matupá

Art. 5º Para aquisição da estabilidade é obrigatório a avaliação especial de desempenho em que o servidor deverá obter na medida de 05 (cinco) avaliações, caso o servidor não tenha as cinco avaliações feitas pela comissão de avaliação do estágio probatório será realizada a média da pontuação sobre as avaliações existentes.

Art. 5º Após a 5ª avaliação a comissão deverá instruir processo de estabilidade e encaminhar para o Departamento Pessoal da Prefeitura Municipal.

Art. 6º Para aquisição da estabilidade o servidor avaliado deverá obter 80% (oitenta por cento) da pontuação total considerada das avaliações efetuadas.

Art. 7º O avaliado terá 15 dias consecutivos para apresentação do contraditório e ampla defesa, após ciência do resultado de sua avaliação de desempenho;

Art. 8º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário em especial a **Portaria nº. 15/SMED/2013**.

Gabinete do Prefeito, aos dois dias do mês de outubro do ano de dois mil e quinze.

Registre-se

Publique-se

VALTER MIOTTO FERREIRA
-Prefeito Municipal de Matupá-

Registrado na Secretaria Municipal
de Administração e Publicado por
Afixação em lugar de costume em
data supra: 02/10/2015
Adria Louvo Fide



**Prefeitura Municipal de Matupá**

4

Nome: _____

Período da Avaliação: ____/____/____ à ____/____/____

Cargo: _____ Lotação: Secretaria Municipal de Educação

Unidade: _____

CPF: _____

CONCEITOS/FATORES	NOTA	CONCEITOS/FATORES	NOTA
I - Zelo, eficiência e criatividade no desempenho das atribuições de seu cargo: refere-se à capacidade de apresentar com rapidez soluções inovadora nas situações de trabalho e a atitude de buscar as informações necessárias para execução do seu trabalho bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas - 0-10		V - Respeito e Compromisso com a instituição, referem-se à capacidade de avaliar construtivamente, contribuindo para o desenvolvimento social e profissional, com clareza e fundamentação teórica e saber, com eficiência e nos prazos estabelecidos, bem como ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação 0 - 10	
II - Assiduidade e Pontualidade: refere-se à frequência do servidor e ao cumprimento do horário de trabalho estabelecido tendo em vistas os atrasos e saídas antecipadas 0 -10		VI - Participação nas atividades promovidas pela instituição refere-se a capacidade de viver ou conviver em sociedade com urbanidade e a disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho - 0-10	
III - Produtividade - Avaliar o grau de conhecimento e domínio que o servidor possui sobre o trabalho inerente às suas atribuições e o ritmo de produção que o avaliado consegue atingir considerando-se as expectativas para o exercício do cargo; o rendimento no trabalho em termos de quantidade e qualidade dos resultados esperados 0-10		VII - Responsabilidade e Disciplina - Avaliar de que forma o servidor conserva os materiais, instalações físicas e equipamentos a que tem acesso em seu ambiente de trabalho, cuidando/resguardando informações, valores e/ou pessoas a que tem acesso em virtude do desempenho de suas atividades; Avaliar o servidor relativamente à ordem, o respeito às leis e às normas e o irrestrito cumprimento dos deveres de servidor público; considerar a maneira pela qual o servidor acata e cumpre as ordens recebidas, a forma pela qual segue normas disciplinares e a frequência com que o servidor observa a	





Estado de Mato Grosso

Prefeitura Municipal de Matupá

IV - Capacidade de iniciativa e de relacionamento - Avaliar a capacidade de propor e/ou adotar soluções para os problemas que surjam no trabalho, independentemente de ordem ou solicitação superior; a frequência com que propõe ou adota medidas para enfrentar ou resolver problemas; a capacidade de encontrar alternativas ou novos paradigmas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, e ainda, apresentar propostas, tomar decisões e assumir a responsabilidade e liderança de trabalhos - 0-10		hierarquia funcional; 0 -10	VIII - Idoneidade Moral, Avaliar a conduta do servidor na execução de suas atribuições com probidade, moralidade, lealdade, decoro e zelo, também a maneira como o servidor convive com os seus superiores, iguais, subordinados e o público em geral, demonstrando sempre a valorização do elemento ético na sua conduta e observar o registro de atos ou fatores de comportamento social que desabone sua conduta pessoal; 0-10	
			SUB-TOTAL	
			TOTAL GERAL	
			MÉDIA (NOTA GT)	

Será de caráter inapto o servidor cuja avaliação total obtenha (nota inferior a 80% da pontuação obtida). (§ 2 do Art. 18 da Lei Complementar 13 de 28 de Novembro de 2003.

Assinaturas

Diretor/Responsável: _____

Coordenador/Responsável: _____

Membros da Comissão: _____

Membros da Comissão: _____

Membros da Comissão: _____

Membros da Comissão: _____

Membros da Comissão: _____

Profissional Avaliado: _____



MATUPÁ
Um povo forte, um município forte