



Santo Antônio do Leste

G O V E R N O M U N I C I P A L

Vivendo um novo tempo, construindo uma nova história

ADM. 2017 / 2020

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DE SANTO ANTÔNIO DO LESTE /MT



Sumário

TÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS
CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO II - DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS
TÍTULO II - DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
CAPÍTULO I - DO SISTEMA DE CARREIRAS
TÍTULO III - DO REGIME FUNCIONAL
CAPÍTULO I - DO INGRESSO NO QUDRO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
Seção I – DISPOSIÇÃO PRELIMINAR
Seção II – DO CONCURSO PÚBLICO
Seção III – DA NOMEAÇÃO
CAPÍTULO II - DO EXERCÍCIO
TÍTULO IV - DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS
CAPÍTULO II - DA LOTAÇÃO
TÍTULO V - DO REGIME DE TRABALHO
CAPÍTULO I - DO REGIME BÁSICO E DO REGIME ESPECIAL
TÍTULO VI - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA VALORIZAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
CAPÍTULO I - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL
CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL INSTITUCIONAL
TÍTULO VII - DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
CAPÍTULO I – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL
CAPÍTULO II – DA PROGRESSÃO VERTICAL
TÍTULO VIII – DA REMUNERAÇÃO
TÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
TÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



LEI MUNICIPAL Nº. 760/2020 DE 02 DE ABRIL DE 2020

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos profissionais da Assistência Social do Município de Santo Antônio do Leste e, dá outras providências.”

A Câmara Municipal de Santo Antônio do Leste/MT aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Assistência Social do Município de Santo Antônio do Leste, visando a valorização do profissional e garantia de acesso universal e igualitário dos cidadãos do Município às políticas sociais e econômicas que visem à erradicação da pobreza e a garantia das necessidades básicas.

§1º. A Assistência Social tem por objetivos:

I. a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente:

a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes;

c) a promoção da integração ao mercado de trabalho;

d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e

e) a garantia de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família;

II. a vigilância socioassistencial, que visa a analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos;

III. a defesa de direitos, que visa garantir o pleno acesso aos direitos no conjunto das provisões socioassistenciais.

§2º. Para o enfrentamento da pobreza, a Assistência Social realiza-se de forma integrada às políticas setoriais, garantindo mínimos sociais e provimento de condições para atender contingências sociais e promover a universalização dos direitos sociais.

Art. 2º. A Assistência Social rege-se pelos seguintes princípios:



- I. supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;
- II. universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
- III. respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
- IV. igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
- V. divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

Art. 3º. A Assistência Social organiza-se pelos seguintes tipos de proteção:

- I. proteção social básica: conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social que visa prevenir situações de vulnerabilidade e risco social por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários;
- II. proteção social especial: conjunto de serviços, programas e projetos que tem por objetivo contribuir para a reconstrução de vínculos familiares e comunitários, a defesa de direito, o fortalecimento das potencialidades e aquisições e a proteção de famílias e indivíduos para o enfrentamento das situações de violação de direitos.

Parágrafo único. A vigilância socioassistencial é um dos instrumentos das proteções da Assistência Social que identifica e previne as situações de risco e vulnerabilidade social e seus agravos no território.

Art. 4º. As proteções sociais, básica e especial, serão ofertadas precipuamente no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e no Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), respectivamente, e pelas entidades sem fins lucrativos de Assistência Social.

§1º. O CRAS é a unidade pública municipal, de base territorial, localizada em áreas com maiores índices de vulnerabilidade e risco social, destinada à articulação dos serviços socioassistenciais no seu território de abrangência e à prestação de serviços, programas e projetos socioassistenciais de proteção social básica às famílias.

§2º. O CREAS é a unidade pública de abrangência e gestão municipal, estadual ou regional, destinada à prestação de serviços a indivíduos e famílias que se encontram em situação de risco pessoal ou social, por violação de direitos ou contingência, que demandam intervenções especializadas da proteção social especial.



§3º. Os CRAS e os CREAS são unidades públicas estatais instituídas no âmbito do SUAS, que possuem interface com as demais políticas públicas e articulam, coordenam e ofertam serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social.

Art. 5º. Para os efeitos desta lei, conceitua-se:

I. servidor Público: é o ocupante de cargo público, na forma da lei;

II. cargo Público: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente fixados por lei, para ser provido e exercido por um titular, regido pelo Estatuto dos Profissionais da Assistência Social Municipais;

III. cargo Público de provimento efetivo: são cargos integrantes de carreira ou isolados, a serem providos em caráter permanente após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV. cargo de carreira: é o que se escalona em classes, para acesso privativo de seus titulares;

V. cargo isolado: é o que não se escalona por classes, por ser o único na sua categoria;

VI. classe: é o conjunto de cargos com igual denominação e as mesmas atribuições, para cujo exercício exige-se o mesmo nível de escolaridade;

VII. carreira: escalonamento de cargos de provimento efetivo em graus e níveis hierárquicos, dentro da mesma classe, para serem alcançados por servidores que se habilitarem pelo tempo de serviço, desempenho funcional ou pela capacitação profissional, conforme determinar a lei;

VIII. nível: agrupamento de cargos com os mesmos requisitos de capacitação e mesmas natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades. Os níveis são escalonados de forma vertical e crescente para cada classe de cargos;

IX. grau: cada um dos padrões de vencimento do escalonamento horizontal do cargo de provimento efetivo;

X. promoção: desenvolvimento horizontal do servidor público efetivo na carreira. Vinculado à escolaridade e à capacitação do servidor;

XI. progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de desempenho;

XII. interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor efetivo se habilite ao recebimento de benefícios que preveem um tempo mínimo de serviço para sua concessão;

XIII. vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício das funções relativas ao cargo;

XIV. remuneração: somatório do vencimento com os adicionais e indenização a que o servidor fizer jus;

XV. lotação: a indicação do órgão em que o servidor público deva ter exercício;



XVI. avaliação de Desempenho: instrumento que visa acompanhar e analisar o desempenho do servidor público durante o exercício das atribuições do cargo.

Art. 6º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Assistência Social da Assistência Social tem por objetivos:

I. estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico-profissional dos Profissionais da Assistência Social;

II. criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;

III. garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;

IV. assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;

V. assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

CAPÍTULO II - DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Art. 7º. Fica instituído no âmbito desta Lei, o Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos, que deverá conter:

I. programa Institucional de Qualificação;

II. programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

Art. 8º. O financiamento do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos correrá à conta de dotação orçamentária específica, correspondente a percentual incidente sobre o valor bruto mensal da folha de pagamento de pessoal.

Art. 9º. O Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos deverá garantir:

I. as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos Profissionais da Assistência Social de Santo Antônio do Leste/MT;

II. a qualificação dos Profissionais da Assistência Social para o incremento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;

III. a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos Profissionais da Assistência Social.

Art. 10. O Programa Institucional de Qualificação conterà os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:



I. a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da função social dos Profissionais da Assistência Social de Santo Antônio do Leste/MT e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II. o desenvolvimento integral do cidadão-servidor público.

TÍTULO II - DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

CAPÍTULO I - DO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 11. A carreira dos servidores da Assistência Social do quadro permanente dos Profissionais da Assistência Social do Município de Santo Antônio do Leste/MT é formado pelo conjunto de carreiras e de cargos isolados, previstos no Anexo I.

Parágrafo único. O sistema de carreira visa valorizar o servidor público, mediante progressão continuada, cumpridos os requisitos meritocráticos.

Art. 12. O Anexo I contém:

- I. denominação do cargo;
- II. número de cargos existentes;
- III. carga horária semanal.

Art. 13. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos Geral dos Profissionais da Assistência Social é composto pelos seguintes quadros de cargos de provimento efetivo:

I. quadro dos Profissionais de Nível Superior: composto pelos cargos de Assistente Social e Psicólogo.

II. quadro dos Profissionais de Nível Médio: composto pelo cargo de Agente Social.

TÍTULO III - DO REGIME FUNCIONAL

CAPÍTULO I - DO INGRESSO NO QUDRO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Seção I – DISPOSIÇÃO PRELIMINAR

Art. 14. A nomeação de servidores para cargos do quadro da Assistência Social depende de habilitação legal, além da aprovação e classificação em concurso público de provas ou de provas e títulos.



Santo Antônio do Leste

G O V E R N O M U N I C I P A L

Vivendo um novo tempo, construindo uma nova história

ADM. 2017 / 2020

Seção II – DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 15. O concurso público é geral, no âmbito do Município, destinando-se ao preenchimento de vagas em qualquer um dos seus órgãos.

Seção III – DA NOMEAÇÃO

Art. 16. A aprovação em concurso público não gera, por si só, o direito à nomeação, a qual obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação no concurso público, conforme as condições estabelecidas no edital, e dependerá da necessidade do preenchimento da vaga correspondente.

Parágrafo único: Nenhum concurso público terá o efeito de vinculação permanente do servidor a órgão público.

CAPÍTULO II - DO EXERCÍCIO

Art. 17. A fixação do local onde os Profissionais da Assistência Social exercerão as atribuições específicas de seu cargo será feita por ato de lotação.

TÍTULO IV - DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 18. A movimentação dos Profissionais da Assistência Social é feita mediante lotação, justificado o interesse público.

CAPÍTULO II - DA LOTAÇÃO

Art. 19. Os servidores públicos vinculados ao quadro da Assistência Social serão lotados em órgãos pertencentes à Administração Pública Direta do Município de Santo Antônio do Leste/MT.

TÍTULO V - DO REGIME DE TRABALHO

CAPÍTULO I - DO REGIME BÁSICO E DO REGIME ESPECIAL

Art. 20. A duração do trabalho normal do servidor público, estabelecida em lei ou regulamento, não poderá exceder a 8 (oito) horas diárias, salvo se realizada em regime de plantão.

§1º. O horário de expediente e de atendimento ao público de cada órgão será estabelecido por Decreto do Prefeito Municipal.



§2º. O plantão será realizado em um dos seguintes regimes abaixo, de acordo com escala realizada pela Secretaria Municipal correspondente:

- a) 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;
- b) Plantões em eventos e finais de semana, que exijam a presença do servidor;

§3º. A carga horária semanal será distribuída nos dias da semana, conforme escala definida pela Secretaria Municipal a que esteja lotado o servidor.

§4º. É obrigatório o cumprimento da carga horária básica semanal de trabalho, sob pena de responsabilização do servidor por falta grave.

§5º. Os Profissionais da Assistência Social públicos com jornada de trabalho de 40 horas semanais deverão realizar um intervalo intrajornada de no mínimo de 01 (uma) hora diária para refeição ou descanso.

Art. 21. A carga horária dos Profissionais da Assistência Social ocupantes de cargo de provimento efetivo do Quadro Geral é a seguinte de 30 (trinta), 36 (trinta e seis) ou 40 horas semanais, conforme previsto no Edital de Concurso Público.

Parágrafo único: Às unidades que exerçam atividades administrativas ou operacionais com funcionamento ininterrupto de 24 (vinte e quatro) horas é facultada a adoção do regime de trabalho em escala de revezamento, sendo a jornada de trabalho dos Profissionais da Assistência Social de 6 horas diurnas, 12 (doze) horas diurnas ou 12 (doze) horas noturnas, de acordo com ato do Prefeito Municipal, observada a jornada semanal de cada cargo.

TÍTULO VI - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

CAPÍTULO I - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 22. Fica instituída como atividade permanente no âmbito da Assistência Social do Município de Santo Antônio do Leste/MT a capacitação de seus servidores, através da formação continuada, tendo como objetivos:

I. criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício do cargo;

II. capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados;

III. estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores.

Parágrafo único. As ações de capacitação dos servidores serão consolidadas no Programa de Capacitação Profissional.



Art. 23. A capacitação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do atendimento à população, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, realizados em Escola de Governo ou instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários estabelecidos por cada secretaria.

CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 24. Será realizada anualmente Avaliação Especial de Desempenho a ser elaborada e aplicada pelo corpo administrativo de cada Secretaria Municipal.

Parágrafo único. Serão avaliados:

- I. o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria para cada órgão pertencente a sua estrutura organizacional;
- II. a qualidade do atendimento à população.

Art. 25. A avaliação obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 26. A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fornecendo todo apoio material e técnico, programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 27. A Avaliação Especial de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento para:

- I. critério orientador para as chefias;
- II. treinamento;
- III. controle e seleção;
- IV. controle de eficiência pessoal;
- V. intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações interpessoais;
- VI. redução das áreas de atrito;
- VII. cumprir legislação no tocante à Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do §4º do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 28. Será nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, composta por cinco membros, indicados pelo Prefeito Municipal, sob a



presidência o Secretário Municipal da pasta e Assessorados pela Assessoria Jurídica do Município.

Art. 29. A Comissão terá como funções os seguintes itens:

§1º. Revisar os boletins de avaliação, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município.

§2º. Revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação.

§3º. Receber relatório parcial ou final.

§4º. Emitir parecer sobre os resultados das avaliações.

§5º. Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Especial de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos profissionais, melhorando assim a produtividade no Município.

§6º. Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

Art. 30. Os Profissionais da Assistência Social só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 31. Ficam indicados para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediatamente superior.

Parágrafo único: Poderá ser eleitas comissões específicas baseadas em cargos e grupos ocupacionais, dentro dos locais de trabalho, para em conjunto com as chefias imediatas, executarem a avaliação de desempenho dos servidores, com composição de até 3 (três) membros.

Art. 32. Os servidores durante o período de 3 (três) anos de cada avaliação sofrerão as seguintes avaliações:

I. 3 (três) avaliações:

a) Ao completar 12 (doze) meses.

b) Ao completar 24 (vinte e quatro) meses.

c) Ao completar 36 (trinta e seis) meses.

II. a última avaliação será realizada dois mês antes do fim do estágio probatório, objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;

III. cada processo avaliativo pode variar em um e até três meses de diferença.



Art. 33. A Avaliação Especial de Desempenho será processado nas seguintes etapas:

- I. constituição da comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
- II. contato com as chefias imediatas e servidores avaliados;
- III. avaliação Especial de Desempenho;
- IV. tabulação dos respectivos boletins;
- V. prazo de recursos;
- VI. relatório final e entrega dos certificados dos profissionais aprovados no

processo de avaliação.

Art. 34. A Avaliação Especial de Desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções para melhorar seu desempenho, permitindo o esclarecimento e a correção de possíveis falhas do servidor.

§1º. As avaliações de desempenho pressupõem a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliadores fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§2º. Devolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia imediata, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§3º. O servidor ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, caso julgue-se prejudicado quanto às notas constantes do boletim de avaliação.

§4º. O servidor ao ter ciência do teor da avaliação do seu desempenho, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação e respectivo recurso, caso necessário.

§5º. Cada recurso será analisado pela comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

Art. 35. Os critérios de todos fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o nível um e o nível seis, a saber:

a) Nível 1: “Insatisfatório”, quando o servidor em determinado fator, apresentar deficiências inaceitáveis em relação ao fator.

b) Nível 2: “Franco”, quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultados esperados para o fator.

c) Nível 3: “Regular”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator.

d) Nível 4: “Bom”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções superficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator.



e) Nível 5: “Ótimo”, quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.

f) Nível 6: “Excelente”, quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenho como ideal para o fator.

Parágrafo único: Os fatores são descritos no boletim de avaliação, previsto no anexo único, deste decreto, com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Art. 36. O boletim de avaliação é constituído por sete questões relacionadas aos fatores comportamentais e em caso de o servidor não atingir o mínimo necessário em cada avaliação, será considerado “insuficiente”, devendo receber acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata e auxiliares.

Parágrafo único: Se na avaliação seguinte, o servidor que se encontrar em estágio probatório, não apresentar melhoramento que o eleve no mínimo a um nível acima, será aberto Processo Administrativo, com o objetivo, se for o caso, de efetuar seu desligamento.

Art. 37. A descrição dos fatores de avaliação serão:

I. assiduidade: serão valorizadas de zero a dezesseis pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, nove pontos para o conceito Bom, doze pontos para o conceito Ótimo e dezesseis pontos para o conceito Excelente;

Parágrafo único: No critério de assiduidade considerar-se-á pontos perdidos por faltas não justificadas, contabilizadas no período de cada avaliação, na seguinte proporção:

Número de Faltas	Pontos Perdidos
Zero	0
De um a cinco	3
De seis a dez	5
Acima de dez	8

II. pontualidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

III. produtividade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;



IV. senso de disciplina: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

V. capacidade de iniciativa e cooperação: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VI. capacidade de aprendizado e desenvolvimento: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VII. aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente.

Art. 38. Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:

a) As medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado, com desempenho insuficiente.

b) As deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos neste decreto.

Art. 39. Caberá ao Departamento de Recursos Humanos adoção das medidas necessária para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente.

TÍTULO VII - DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

CAPÍTULO I – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 40. A Promoção Horizontal é o desenvolvimento na carreira passando o servidor à classe superior à que se encontra, mediante titulação.

Parágrafo único. O servidor promovido a outro nível será enquadrado no mesmo grau de progressão horizontal que se encontrava antes da promoção.

Art. 41. A Promoção Horizontal é ato de competência do Prefeito e será concedida mediante requerimento do servidor devidamente instruído com prova de



formação ou titulação própria do nível a que pretende ser elevado.

§1º. O pedido deverá ser analisado no prazo máximo de 30 dias úteis a contar do protocolo do requerimento.

§2º. A Promoção Horizontal será realizada no mês subsequente a sua concessão.

Art. 42. Para a concessão da Promoção Horizontal deverão ser observados os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I. somente será concedido se comprovado a realização de cursos em instituições autorizadas ou reconhecidos pelo MEC – Ministério da Educação.

II. somente será concedido para cursos que possuam pertinência com as atribuições do cargo efetivo exercido pelo servidor, conforme regulamentação estabelecida por lei.

III. a progressão horizontal dar-se-á de uma classe para outra imediatamente superior à que o servidor ocupa, na mesma série de classes do cargo, mediante comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para a respectiva classe, observado o cumprimento do intervalo mínimo de 03 (três) anos de classe A para a classe B, mais 03 (três) anos de classe B para a classe C e 05 (cinco) anos de classe C para a Classe D.

V. o servidor deverá estar em exercício das atribuições do cargo efetivo.

VI. o prazo para a progressão prevista no inciso III, deste artigo, contar-se à após a aprovação da presente lei.

Art. 43. Não será concedido o adicional de que trata este artigo, quando verificado o não cumprimento dos limites com a despesa total com pessoal, na forma dos artigos 19 e 20, c/c artigo 22, da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

I. Caso não haja limite para a concessão do disposto neste capítulo o servidor deverá aguardar, até que haja disponibilidade dentro do limite previsto no parágrafo anterior.

II. Havendo limite dentro do percentual, previsto no §4º, serão concedidos os incentivos, que suportarem até o limite prudencial, seguindo a ordem cronológica de requerimento.

Art. 44. A Promoção Horizontal observará os seguintes percentuais referentes a classe A, escalonados para as demais classes de acordo com o percentual fixado para a progressão horizontal, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§1º. Os graus de promoção horizontal serão designados por letras maiúsculas de A a D, compreendendo 04 classes.



§2º. Cada Classe desdobra-se em 12 (doze) níveis, que constituem a linha vertical de progressão.

§3º. Os cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional, serão conferidos e/ou reconhecidos por uma comissão paritária de servidores e representantes indicado do Sindicato dos Servidores e constituída pelo Prefeito Municipal para este fim e deverão obedecer, dentre outros, os seguintes requisitos à sua pontuação:

a) carga horária mínima de 16 (dezesesseis) horas;

b) serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos no máximo 5 (cinco) anos anteriores à data do enquadramento.

§4º. A carga horária de cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional contada para posicionamento na classe não será recontada para efeito de nova progressão horizontal.

§5º. Os títulos pós-graduação, mestrado e doutorado deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo ou relacionados com a área de atuação.

CAPÍTULO II – DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 45. Progressão é a passagem do servidor de um grau ao imediatamente subsequente do mesmo nível em que se encontra, mediante avaliação de desempenho.

§1º. Entre uma progressão e outra deve ser respeitado o interstício mínimo de 03 (três) anos, com aprovação em avaliação de desempenho no período.

§2º. O servidor aprovado em concurso público ingressará na carreira no grau A, no nível da titulação mínima exigida para o cargo.

§3º. A primeira progressão vertical somente será concedida após o cumprimento e aprovação no estágio probatório.

§4º. A progressão vertical será nos percentuais incidente sobre o grau imediatamente anterior, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§5º. Os graus de progressão vertical serão designados por letras maiúsculas de A a D, compreendendo 05 (cinco) classes.

§6º. Como condição para a progressão vertical, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

§7º. Decorrido o prazo previsto no §2º deste artigo, se o órgão não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão vertical dar-se-á automaticamente.

Art. 46. Para concessão da progressão vertical o servidor deve preencher os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I. ter cumprido o Estágio Probatório;

II. encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão



para o servidor em desvio de função;

III. ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos, entre uma progressão e outra;

IV. não ter sofrido penalidade de suspensão no exercício de suas atividades, no período aquisitivo.

V. obtiver média de todas as avaliações no período avaliado de três anos de no mínimo de sessenta por cento do total de pontos, considerando-se insuficiente menos de sessenta pontos, sendo a pontuação máxima de cada avaliação de zero a cem;

Parágrafo único. A mudança de grau de vencimento, em decorrência da progressão será concedida no mês subsequente ao que o servidor completar o interstício mínimo, atendidas as condições previstas neste artigo.

Art. 47. A contagem de tempo para fins de progressão será suspensa nos casos seguintes, dando continuidade da contagem no dia subsequente à reapresentação do servidor:

I. licença para concorrer a cargo eletivo e desempenhar o respectivo mandato, quando for o caso;

II. afastamento superior a 90 (noventa) dias consecutivos ou 120 (cento e vinte) dias alternados, no período de 03 (três) anos, por motivo de licença para tratamento de saúde.

Art. 48. As licenças, afastamentos ou disponibilidade não remunerados pelo Município interrompem a contagem de tempo para fins de progressão, em especial:

I. o afastamento para servir em outro órgão ou entidade da administração pública federal, estadual ou municipal, sem ônus para o Município;

II. licença, sem remuneração, para tratar de interesses particulares ou para acompanhar o cônjuge servidor público;

Parágrafo único. A contagem de tempo para progressão será iniciada após o retorno do servidor às atividades do seu cargo no Município.

Art. 49. O ocupante de cargo em comissão somente poderá concorrer à progressão no cargo em que seja titular em caráter efetivo.

§1º. Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo, na forma prevista nesta lei.

§2º. A progressão somente será concedida ao servidor afastado em decorrência do exercício de cargo em comissão, quando do retorno ao seu cargo efetivo, salvo se o servidor fizer opção pela remuneração do seu cargo efetivo.



Art. 50. A avaliação de desempenho, para fins de progressão vertical, será regulamentada por Ato do Prefeito e serão realizadas segundo modelos que venham a atender a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições que serão exercidas, devendo ser avaliados as competências técnicas, as competências comportamentais e o resultado produzido.

TÍTULO VIII – DA REMUNERAÇÃO

Art. 51. A remuneração do servidor efetivo corresponde ao vencimento básico relativo à classe, ao nível de promoção e ao grau de progressão em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, conforme estabelecido nesta lei.

Art. 52. Fica instituída a Tabela de Vencimento dos cargos da Dos Profissionais da Assistência Social de Santo Antônio do Leste/MT, na conformidade do Anexo III, integrante desta Lei.

Art. 53. A revisão geral estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, deverá ser efetuada anualmente, por Lei específica, a ser apurada no mês de Março e aplicado no mês de Abril e sem distinção de índices, conforme disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal.

TÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 54. O enquadramento do atual ocupante de cargo, concursado, na sistemática instituída nesta lei, dar-se-á em cargo de atribuições correspondentes, de denominação igual ou equivalente.

Parágrafo único. Para efeito do enquadramento de que trata este artigo, somente é exigível habilitação para os cargos correspondentes a profissões regulamentadas, ficando dispensada esta exigência para os demais cargos.

Art. 55. O enquadramento dos atuais ocupantes de cargo efetivo será efetuado por Decreto, levando-se em conta as progressões já concedidas.

Art. 56. A remuneração do servidor é irredutível, mesmo que superior ao vencimento previsto nesta lei.

§1º. Caso o atual vencimento do servidor ultrapasse o valor estabelecido, perceberá ele a diferença a título de vantagem pessoal - VP.



CAPÍTULO II - DO ENQUADRAMENTO NA CLASSE DE VENCIMENTO

Art. 57. Para a identificação da classe à qual pertence o servidor será utilizado a inicial do cargo, na data de enquadramento, observado o disposto no anexo II, desta lei.

CAPÍTULO III - DO ENQUADRAMENTO NO NÍVEL DE VENCIMENTO

Art. 58. O enquadramento dos cargos previstos nesta lei, no nível de vencimento será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício no serviço público municipal de Santo Antônio do Leste, na forma do anexo II desta lei.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de serviço público municipal, ficando as frações em meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos neste plano.

CAPÍTULO IV - ENQUADRAMENTO NO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 59. Para fins de enquadramento definitivo, uma vez identificado o nível e a classe, o valor pecuniário correspondente deve ser comparado com o apurado na forma do enquadramento preliminar.

§1º. Realizada a comparação prevista no caput deste artigo conclui-se que:

I. caso do valor pecuniário produzido no enquadramento seja superior ao recebido atualmente pelo servidor, a diferença individual de enquadramento deixa de existir e o enquadramento definitivo fica determinado no nível e classe correspondente na data do enquadramento;

II. caso do valor pecuniário produzido no enquadramento seja inferior ao recebido atualmente pelo servidor, observar-se-á o seguinte procedimento:

a) O servidor será enquadrado em padrão de vencimento, da mesma classe e nível de capacitação, cujo valor pecuniário seja igual ou superior mais próximo na tabela do cargo correspondente, previsto no anexo II, desta Lei;

b) Caso ocorra de o disposto na alínea anterior, não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que restar deverá compor vantagem pessoal incorporada e passa a compor a remuneração do servidor.

§2º. A vantagem pessoal incorporada de que trata a alínea b, do inciso II do parágrafo anterior, paga em parcela destacada do padrão de vencimento, é irredutível, compõe o vencimento do servidor para todos os efeitos e será ajustada anualmente quando do reajuste da revisão geral dos servidores do Município de Santo Antônio do Leste.



Art. 60. Previamente à comparação a que se refere o disposto no artigo anterior, a comissão de enquadramento deverá proceder à verificação das parcelas permanentes, que compõem a remuneração do servidor:

- I. vencimento base;
- II. anuênios;
- III. progressões por classes e níveis.

TÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 61. Aos servidores municipais do quadro da Assistência Social se aplica o Estatuto dos Profissionais da Assistência Social do Município de Santo Antônio do Leste/MT.

Art. 62. Ficam extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei e no Estatuto dos Profissionais da Assistência Social do Município de Santo Antônio do Leste/MT.

Art. 63. Aos atuais servidores ingressados até a data, o prazo da contagem do tempo de progressões previsto no inciso III do art. 42, desta lei, contar-se-á da entrada em vigor desta lei.

Art. 64. Ficam extintos, automaticamente, os cargos instituídos por legislação anterior, que não constam dos anexos que integram esta Lei.

Art. 65. Integram a presente lei seus Anexos.

- a) Anexo I: Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;
- b) Anexo II: Quadro de categorias funcionais
- c) Anexo III: Tabela de Progressão Funcional da Carreira de cada cargo;
- d) Anexo IV: Tabela de Vencimento;
- e) Anexo V: Descrição dos Cargos;
- g) Anexo VI: Ficha de avaliação de desempenho.

Art. 66. As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual vigente.

Art. 67. Ficam extintas, na data de aprovação desta Lei, o adicional por tempo de serviço sobre o vencimento.



Santo Antônio do Leste

G O V E R N O M U N I C I P A L

Vivendo um novo tempo, construindo uma nova história

ADM. 2017 / 2020

§1º. As vantagens extintas pelo *caput* do presente artigo serão concedidas, à razão de 1% (um por cento) ao ano, respectivamente aos servidores que implementem até o dia 31 de dezembro de 2019.

§2º. O adicional por tempo de serviço, não mais serão computados quaisquer períodos para fins de concessão dos adicionais extintos no *caput* deste artigo, bem como quaisquer acréscimos decorrentes do cômputo do tempo a eles correspondentes, nem poderão ser considerados para fins de majoração de quaisquer formas de remuneração, gratificação ou vantagem, nem gerarão quaisquer outras vantagens pecuniárias.

Art. 68. Esta lei entra em vigor 30 (trinta) dias a contar da data de sua publicação.

Art. 68. Ficam revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, aos 02 de abril de 2.020.

JOSÉ ARIMATEIA VIEIRA ALVES
Prefeito Municipal em Exercício

ANEXO I QUADRO DE CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO

DENOMINAÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANT.DE VAGAS
Assistente Social	Ensino Superior Especifico	02
Psicólogo	Ensino Superior Especifico	01
Agente Social	Ensino Médio Completo	04



Santo Antônio do Leste

G O V E R N O M U N I C I P A L

Vivendo um novo tempo, construindo uma nova história

ADM. 2017 / 2020

ANEXO II – QUADRO DE CATEGORIAS FUNCIONAIS	
Grupo/Funcional	Cargo
Técnico Administrativo (Ensino Médio)	Agente Social
Técnico de Nível Superior (Ensino Superior)	Assistente Social Psicólogo



Santo Antônio do Leste

G O V E R N O M U N I C I P A L

Vivendo um novo tempo, construindo uma nova história

ADM. 2017 / 2020

ANEXO III – TABELA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL DA CARREIRA DE CADA CARGO

Grupo Funcional	Classe – A (1,00)	Classe – B (1,20)	Classe – C (1,40)	Classe – D (1,60)
Técnico Administrativo (Ensino Médio)	Ensino Médio.	Requisitos da Classe A + Curso de Capacitação de 300 horas na área de atuação.	Requisitos da Classe B + Ensino Superior.	Requisitos da Classe C + Curso de Especialização na área de atuação de no mínimo 320 horas, com registro no MEC.
Técnico de	Ensino	Requisitos da	Curso de	Mestrado.



Santo Antônio do Leste

G O V E R N O M U N I C I P A L

Vivendo um novo tempo, construindo uma nova história

ADM. 2017 / 2020

Nível Superior (Ensino Superior)	Superior Específico Completo.	Classe A + Curso de Capacitação de 300 horas na área de atuação.	Especialização na área de atuação de no mínimo 320 horas, com registro no MEC.	
-------------------------------------	-------------------------------	---	--	--

ANEXO IV – TABELA DE VENCIMENTOS

Cargo: AGENTE SOCIAL				
Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,20	Classe C - 1,40	Classe D - 1,60
01 - 1,000 - 00 anos	1.400,00	1.680,00	1.960,00	2.240,00
02 - 1,045 - 03 anos	1.463,00	1.755,60	2.048,20	2.340,80
03 - 1,090 - 06 anos	1.526,00	1.831,20	2.136,40	2.441,60
04 - 1,135 - 09 anos	1.589,00	1.906,80	2.224,60	2.542,40
05 - 1,180 - 12 anos	1.652,00	1.982,40	2.312,80	2.643,20
06 - 1,225 - 15 anos	1.715,00	2.058,00	2.401,00	2.744,00
07 - 1,270 - 18 anos	1.778,00	2.133,60	2.489,20	2.844,80
08 - 1,315 - 21 anos	1.841,00	2.209,20	2.577,40	2.945,60
09 - 1,360 - 24 anos	1.989,68	2.387,62	2.785,55	3.183,49
10 - 1,405 - 27 anos	2.144,03	2.572,84	3.001,64	3.430,45
11 - 1,450 - 30 anos	2.304,05	2.764,86	3.225,67	3.686,48
12 - 1,495 - 33 anos	2.469,74	2.963,69	3.457,64	3.951,58

Cargo: ASSISTENTE SOCIAL				
Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,20	Classe C - 1,40	Classe D - 1,60
01 - 1,000 - 00 anos	3.672,14	4.406,57	5.141,00	5.875,42
02 - 1,045 - 03 anos	3.855,75	4.626,90	5.398,05	6.169,20
03 - 1,090 - 06 anos	4.039,35	4.847,22	5.655,10	6.462,97
04 - 1,135 - 09 anos	4.222,96	5.067,55	5.912,15	6.756,74
05 - 1,180 - 12 anos	4.406,57	5.287,88	6.169,20	7.050,51
06 - 1,225 - 15 anos	4.590,18	5.508,21	6.426,25	7.344,28
07 - 1,270 - 18 anos	4.773,78	5.728,54	6.683,29	7.638,05
08 - 1,315 - 21 anos	4.957,39	5.948,87	6.940,34	7.931,82
09 - 1,360 - 24 anos	5.398,05	6.477,65	7.557,26	8.636,87
10 - 1,405 - 27 anos	5.857,06	7.028,48	8.199,89	9.371,30
11 - 1,450 - 30 anos	6.334,44	7.601,33	8.868,22	10.135,11
12 - 1,495 - 33 anos	6.830,18	8.196,22	9.562,25	10.928,29

Cargo: PSICÓLOGO

Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,20	Classe C - 1,40	Classe D - 1,60
01 - 1,000 - 00 anos	5.475,17	6.570,20	7.665,24	9.034,03
02 - 1,045 - 03 anos	5.748,93	6.898,71	8.048,50	9.485,73
03 - 1,090 - 06 anos	6.022,69	7.227,22	8.431,76	9.937,43
04 - 1,135 - 09 anos	6.296,45	7.555,73	8.815,02	10.389,14
05 - 1,180 - 12 anos	6.570,20	7.884,24	9.198,29	10.840,84
06 - 1,225 - 15 anos	6.843,96	8.212,76	9.581,55	11.292,54
07 - 1,270 - 18 anos	7.117,72	8.541,27	9.964,81	11.744,24
08 - 1,315 - 21 anos	7.391,48	8.869,78	10.348,07	12.195,94
09 - 1,360 - 24 anos	8.048,50	9.658,20	11.267,90	13.280,02
10 - 1,405 - 27 anos	8.732,90	10.479,48	12.226,05	14.409,28
11 - 1,450 - 30 anos	9.444,67	11.333,60	13.222,54	15.583,70
12 - 1,495 - 33 anos	10.183,82	12.220,58	14.257,34	16.803,30

ANEXO V – DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Cargo: ASSISTENTE SOCIAL

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Serviço Social Registro no Conselho Regional de Serviço Social.

ATRIBUIÇÕES: Elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública, direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares; elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos que sejam do âmbito de atuação do Serviço Social com participação da sociedade civil; encaminhar providências, e prestar orientação social a indivíduos, grupos e à população; orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos; planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais; planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar ações profissionais; prestar assessoria e consultoria a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades, com relação às matérias relacionadas às atribuições do cargo; prestar assessoria e apoio aos movimentos sociais em matéria relacionada às políticas sociais, no exercício e na defesa dos direitos civis, políticos e sociais da coletividade; planejamento, organização e administração de Serviços Sociais e de Unidade de Serviço Social; realizar estudos sócio-econômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades; constituem atribuições privativas do Assistente Social: coordenar, elaborar, executar, supervisionar e avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos na área de Serviço Social; planejar, organizar e administrar programas e projetos em Unidade de Serviço Social; assessoria e consultoria e órgãos da Administração Pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades, em matéria de Serviço Social; realizar vistorias, perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres sobre a matéria de Serviço Social; assumir, no magistério de Serviço Social tanto em nível de graduação como pós-graduação, disciplinas e funções que exijam conhecimentos próprios e adquiridos em curso de formação regular; treinamento, avaliação e supervisão direta de estagiários de Serviço Social; dirigir e coordenar Unidades de Ensino e Cursos de Serviço Social, de graduação e pós-graduação; dirigir e coordenar associações, núcleos, centros de estudo e de pesquisa em Serviço Social; elaborar provas, presidir e compor bancas de exames e comissões julgadoras de concursos ou outras formas de seleção para Assistentes Sociais, ou onde sejam aferidos conhecimentos inerentes ao Serviço Social; coordenar seminários, encontros, congressos e eventos assemelhados sobre assuntos de Serviço Social; emitir laudo social para a concessão de benefícios sociais; dirigir serviços técnicos de Serviço Social em entidades públicas ou privadas; ocupar cargos e funções de direção e fiscalização da gestão financeira em órgãos e entidades representativas da categoria profissional.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, qualidade de trabalho, cooperação, sociabilidade, autodesenvolvimento, iniciativa, organização, percepção, ética profissional.

CARGO: AGENTE SOCIAL

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso médio completo

ATRIBUIÇÕES: Recepção e oferta de informações às famílias usuárias do CRAS e dos demais programas; apoio ao trabalho dos técnicos de nível superior da equipe de referência do CRAS e dos demais programas; mediação dos processos grupais do serviço socioeducativo geracional, sob orientação do técnico de referência do CRAS, identificando e encaminhando casos para o serviço socioeducativo para famílias ou para acompanhamento individualizado; participação de reuniões sistemáticas de planejamento e avaliação do processo de trabalho com a equipe de referência do CRAS e demais programas; participação das atividades de capacitação da equipe de referência do CRAS e demais programas; realizar cadastro do Bolsa Família e de outros programas sociais; realizar atividades de apoio às atividades dos Assistentes Sociais; realizar estatísticas, desenvolver relatórios, realizar gráficos de atendimentos realizados e de programas; auxiliar os Assistentes Sociais e Psicólogos em suas ações; auxiliar os Chefes de Departamento em suas atividades; realizar mobilização social; atender ao público da Assistência Social com urbanidade e gentileza; ministrar palestras de informação aos usuários dos programas.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, qualidade de trabalho, cooperação, sociabilidade, autodesenvolvimento, iniciativa, organização, percepção, ética profissional.

Cargo: PSICÓLOGO

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Psicologia Registro no CRP – Conselho Regional de Psicologia.

ATRIBUIÇÕES: Utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos: a) diagnóstico psicológico; b) orientação e seleção profissional; c) orientação psicopedagógica; d) solução de problemas de ajustamento. Colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências; Proceder ao exame de pessoas que apresentam problemas intra e interpessoais, de comportamento familiar ou social ou distúrbios psíquicos, e ao respectivo diagnóstico e terapêutica, empregando enfoque preventivo ou curativo e técnicas psicológicas adequadas a cada caso, a fim de contribuir para a possibilidade de o indivíduo elaborar sua inserção na vida comunitária: Atender à gestante, acompanhando a gravidez, parto e puerpério para integrar suas vivências emocionais e corporais; Preparar pacientes para a entrada, permanência e alta hospitalar, inclusive pacientes terminais, participando das decisões com relação à conduta a ser adotada pela equipe, para oferecer maior apoio, equilíbrio e proteção aos pacientes e seus familiares; Acompanhar programas de saúde mental, elaborando, coordenando e supervisionando-os, para garantir a qualidade de tratamento em nível de macro e microssistemas; Atuar junto a equipes multiprofissionais, identificando e

compreendendo os fatores emocionais, para intervir na saúde geral do indivíduo em unidades básicas, ambulatórios, hospitais e demais instituições; Planejar e realizar atividades culturais, terapêuticas, esportivas e de lazer, integrando e adaptando os indivíduos, a fim de propiciar a elaboração das questões concernentes à sua inserção social; Participar de programas de atenção primária em centros e postos de saúde na comunidade, organizando grupos específicos, para prevenir doenças ou agravamento de fatores emocionais que comprometem o bem-estar psicológico; Estudo, prognóstico e diagnóstico de problemas na área de psicomotricidade e psicopedagogia, problemas emocionais, num grande espectro, procedendo a terapêuticas, através de técnicas psicológicas a cada caso, como atendimento psicoterapêutico individual, de casal, familiar ou em grupo, ludoterapia, arteterapia, psicomotricidade e outras, avaliando através de entrevistas e testes de dinâmica de grupo, a fim de contribuir para prevenção, tratamento e elaboração pelo indivíduo à sua inserção na sociedade; Realizar atendimento a alunos que apresentem distúrbios ou dificuldades de aprendizado e socialização, realizando diagnóstico, prognóstico e terapêutica; Realizar as demais atividades inerentes à profissão.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, qualidade de trabalho, cooperação, sociabilidade, autodesenvolvimento, iniciativa, organização, percepção, ética profissional.

**ANEXO VI – FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO
PROBATÓRIO**

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTO ANTÔNIO DO LESTE- MT	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO		2019
Nome do Avaliado:		Função:	
Unidade:	Setor:	Data da Avaliação:	
Nome do Avaliador:	Nº Funcional:	Função:	

Relacionamos abaixo, um conjunto de características desejáveis. Analise cada uma delas e indique ao lado somente UM dos conceitos possíveis, marcando com “x” o número correspondente.

CONCEITOS		
1. Nível 1: “Insatisfatório”.	Nível 3: “Regular”.	Nível 5: “Ótimo”.
2. Nível 2: “Franco”.	Nível 4: “Bom”.	Nível 6: “Excelente”

DIMENSÃO INSTITUCIONAL - Características que agregam valor e contribuem para o desenvolvimento da Instituição	Pontuação
ASSIDUIDADE: Avalia a frequência com que o servidor compareceu ao trabalho.	
PONTUALIDADE: Avalia a frequência com que o servidor demonstrou cumprir o horário de trabalho.	
PRODUTIVIDADE: Avalia a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando a quantidade, o cumprimento de prazos e de ordens recebidas e o atingimento de objetivos ou metas.	
SENSO DE DISCIPLINA: Agir e trabalhar obedecendo às determinações e às regras estabelecidas.	
CAPACIDADE DE INICIATIVA E COOPERAÇÃO: Capacidade de dar impulso a uma ação, buscar saídas, procurar novas oportunidades.	
CAPACIDADE DE APRENDIZADO E DESENVOLVIMENTO: Avalia a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem os procedimentos de rotina, assim como para apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente, realizar as tarefas sem que haja pedido de outros servidores ou chefia.	
ASPECTOS OBSERVÁVEIS DE SEU GRAU DE RESPONSABILIDADE E PROBIDADE: Assumo com determinação os compromissos de meu trabalho demonstrando seriedade na busca por resultados.	
ATUALIZAÇÃO: É preocupado com seu desenvolvimento profissional. Toma para si a responsabilidade de manter-se atualizado. Procura prover os meios de preencher as lacunas de competências técnico-funcionais, solicitando, quando necessário, apoio institucional.	

ORIENTAÇÃO PARA O USUÁRIO: Estabelece contatos pessoais, independentes de nível hierárquico, de forma assertiva, buscando atender às expectativas e necessidades dos usuários internos e/ou externos.	
FLEXIBILIDADE/ADAPTABILIDADE: Reage bem a mudanças. Tem facilidade para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-se rapidamente às necessidades e mudanças na rotina de seu trabalho.	
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Habilidade no relacionamento com seus pares, superiores, subordinados (se houver) e usuários.	
Total de Pontos	
Nota Final	

Obs.: (1) Serão valorizadas de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, 2 (dois) pontos para o conceito Fraco, 4 (quatro) pontos para o conceito Regular, 6 (seis) para o conceito Bom, 8 (oito) pontos para o conceito Ótimo e 10 (dez) pontos para o conceito Excelente.

(2) a) Nível 1: “Insatisfatório”, quando o servidor em determinado fator, apresentar deficiências inaceitáveis em relação ao fator. b) Nível 2: “Franco”, quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultados esperados para o fator. c) Nível 3: “Regular”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator. d) Nível 4: “Bom”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções superficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator. e) Nível 5: “Ótimo”, quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator. f) Nível 6: “Excelente”, quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenho como ideal para o fator.

Pondere sobre os itens acima e faça uma avaliação global e comparativa sobre a contribuição do (a) avaliado (a) em questão, conforme o quadro abaixo. (marque um “X” de acordo com a nota final).

()	Acima de 8,0 ⇨	Excelente Contribuidor: Na maioria das vezes, supera o esperado. Seu desempenho é reconhecido por todos com destaque.
()	Entre 6,0- 7,999 ⇨	Bom Contribuidor: Em geral, alcança os objetivos de forma adequada contribuindo para os resultados de sua Área.
()	Entre 4,0 – 5,999 ⇨	Contribuidor Parcial: Em geral, contribui de forma parcial para os resultados de sua Área.
()	Até 3,999 ⇨	Menor Contribuidor: Na maioria das vezes, contribui pouco para os resultados de sua Área.

Prioridades para melhoria de desempenho na função atual

1. Conhecimentos e Habilidades a serem desenvolvidas e/ou aperfeiçoadas.

Conhecimento (aprendizado que se adquire. Ex: Linguagem computacional, Técnicas de legislação Trabalhista, Informática, etc...).	Habilidades (o que se desenvolve como característica pessoal. Ex: Trabalhar em equipe, lidar com público/pessoal, etc...).

2. Indicação de tipo ou modalidades de treinamento para suprir as necessidades indicadas:

TIPO:

<input type="checkbox"/> Interno
<input type="checkbox"/> Externo

MODALIDADE:

Informática
 Administrativo
 Gerencial

 Laboratorial. Especifique: _____

 Outros. Especifique: _____

Você pode utilizar o espaço abaixo para traçar um plano de trabalho e/ou treinamento. Lembre-se: Você será o responsável pela elaboração, acompanhamento e futura avaliação deste plano junto ao (a) seu (sua) avaliado (a).

Comentários (opcional)	
Avaliado	Avaliador

Assinatura:

Avaliador:	Data:
------------	-------