

**Guia para Avaliação de
Desempenho dos ACS -
Agentes Comunitários de
Saúde, ACE - Agentes de
Combate às Endemias e
Supervisores de Campo da
FMSRC**

Sistema de Avaliação Especial de Desempenho

Fevereiro/2017

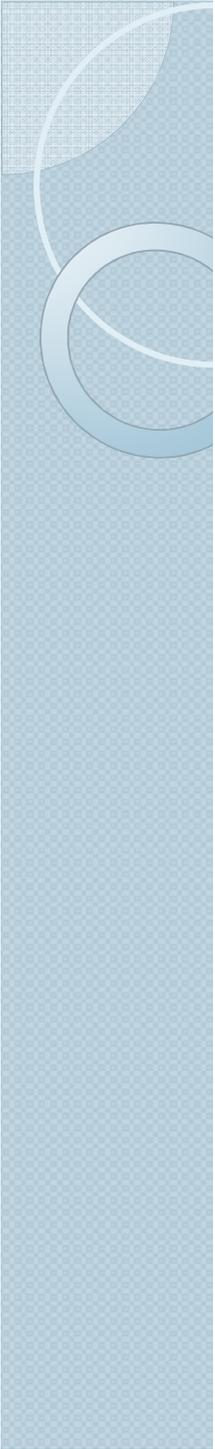


01. Legislação

- Lei Complementar nº 085, de 12 de Dezembro de 2013
- Decreto nº 10.003, de 20 de Janeiro de 2014
- Decreto nº 10.641, de 13 de Outubro de 2016
- Decreto nº 10.594, de 11 de Julho de 2016
- Portaria/FMSRC nº 3296, de 07 de Novembro de 2016
- Portaria/FMSRC nº 3437, de 01 de Fevereiro de 2017

02. Comissão

- **Membros**
- **Órgão deliberativo**
- **Competências:**
 - I) Acompanhar e Sistematizar
 - II) Julgar os recursos
 - III) Avaliar o Desempenho dos Avaliadores
- **Permissões:**
 - I) Utilizar-se de todas as informações do avaliado
 - II) Realizar diligências
 - III) Convocar servidores para prestar informações
 - IV) Ter assessoria da Procuradoria Judicial da FMSRC



03. O que é Avaliação de Desempenho?

- Instrumento gerencial sistemático
- Ocorre em um determinado período de tempo
- Finalidades:
 - I) Aprimoramento da gestão
 - II) Valorização do servidor
 - III) Melhoria da qualidade e eficiência do serviço
 - IV) Avaliar aptidão e capacidade do servidor
 - V) Critério de Evolução Funcional (Progressões)



04. Por que avaliar?

- Definição de critérios para Evolução Funcional
- Identificação de Deficiências e Potencialidades
- Programação de ações de capacitação e qualificação
- Valorização do bom desempenho
- Melhoria da qualidade e eficiência do serviço prestado



05. Vantagens para o servidor

- **Autoconsciência**
- **Reconhecimento**
 - **Incentivo**

06. Avaliação Especial de Desempenho

- Realizada através de Preenchimento de Formulário Específico (Emitido pelo Dpto. de Gestão de Pessoas)
- Ocorre durante o Estágio Probatório

Obs I: O estágio Probatório fica suspenso:

- a) licenças e afastamentos superiores a 180 dias
 - b) automaticamente nos casos de nomeação
 - c) servidores cedidos a outros entes federativos
- Utilizada para fins de estabilidade no serviço público
- Obs II: Os ACS e ACE contratados entre 2014 e 2015 serão excepcionalmente avaliados por 2 Avaliações Especiais de Desempenho (Art. 8, Decreto 10.594/2016)

07. Quem será avaliado

- Agentes Comunitários de Saúde
 - Agentes de Combate às Endemias
- *Cujos nomes foram mencionados nos Decretos nº 10.003/2014 e nº 10.641/2016

08. Quem serão os avaliadores?

- Chefia imediata do avaliado
- Que esteja legalmente constituída
- Que tenha mais tempo de convivência com o servidor
- Considerando a mudança de Gestão e o Artigo 7 do Decreto nº 10.594/2016, no qual fica estabelecido que, em casos de dúvida a Comissão de Gestão de Carreiras definirá o avaliador, a Comissão decidiu que:

AMBAS AS CHEFIAS IMEDIATAS – A LEGALMENTE
CONSTITUIDA NO PERÍODO AVALIADO E A
LEGALMENTE CONSTITUÍDA ATUALMENTE –
REALIZARÃO A AVALIAÇÃO EM CONJUNTO



09. Atribuições dos avaliadores:

- Realizar a Avaliação através do preenchimento correto do Formulário
- Dar ciência do resultado da Avaliação para o servidor avaliado
- Encaminhar o Formulário preenchido ao Departamento de Gestão de Pessoas
- Disponibilizar informações sobre a assiduidade do servidor ao Departamento de Gestão de Pessoas



10. Como funciona e quais são os Elementos da Avaliação

- A Avaliação ocorre a partir da identificação e mensuração dos Elementos abaixo:
- Avaliação Funcional → Mensuração Qualitativa do Desempenho Funcional do Servidor em relação às atribuições do cargo e à missão do Órgão
- Assiduidade → Mensuração e pontuação de acordo com as ausências



II. Missão do Órgão : O Estatuto da Fundação

- Segundo o Estatuto da Fundação, sua finalidade é:
 - I. Atenção à Saúde de forma universalizada, com garantia de acesso igualitário e gratuito à todos
 - II. Administrar e controlar as Unidades de Saúde
 - III. Operacionalizar e Executar a Política Municipal de Saúde, com concordância do CMS
 - IV. Desenvolver investigações e pesquisas em saúde coletiva

12. Competências

- Competências Gerais
- Competências Específicas

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
Saber teórico, Conhecimento de conceitos e técnicas	Aptidão e capacidade de realizar e resolver	Postura e modo de agir
Saber	Poder	Querer
Possuir conhecimento necessário para realizar determinada tarefa	Dominar recursos necessários para realizar determinada tarefa	Possuir motivação e iniciativa para realizar determinada atividade

13. Pontuação da Avaliação

- Pontuação Total → 100 pontos

Conceito	Pontuação
A - Sempre	04
B - Frequentemente	03
C - Às vezes	02
D - Raramente	01
E - Nunca	00

- Peso → Definido e publicado pelo Departamento de Gestão de Pessoas após a Aplicação de todas as avaliações

I 4. Pontuação de Assiduidade

- Pontuadas negativamente de acordo com as ausências na seguinte proporção:
 - I. Até 2 ausências → - 3 pontos
 - II. De 3 a 5 ausências → - 5 pontos
 - III. De 6 a 9 ausências → - 10 pontos
 - IV. Igual ou superior a 10 ausências → - 20 pontos
- São consideradas ausências:
 - I. Faltas Justificadas
 - II. Faltas Injustificadas
- Excluem-se do conceito ausência:
 - Férias, Licenças, Até 6 meses iniciais de tratamento, Afastamento para tratamento de Câncer e AIDS

15. Formulário – Diretrizes

- Será disponibilizado pelo Departamento de Gestão de Pessoas
- Deverá ser preenchido por ambos avaliadores
- Como preencher:
 - I. Não esqueçam de preencher o campo destinado ao nome do avaliador no cabeçalho do Formulário
 - II. Deve ser preenchido a caneta
 - III. Deverá ser preenchido com X
 - IV. Terminantemente proibido rasuras
 - V. Deverão assinar no rodapé do Formulário: Avaliadores e Avaliado
- Observação
- Caso o avaliado esteja ausente, o avaliador deverá efetuar o feedback assim que ele retornar às atividades



16. Recursos

- Caso haja discordância sobre a Avaliação entre avaliado e avaliador, o servidor avaliado deverá entrar com recurso através de formulário específico no setor de Protocolo da FMSRC, no período de 03 a 07/04/2017

17. A Avaliação Final do Servidor

- Ocorrerá após a última Avaliação Especial de Desempenho
- Será realizada pelo Departamento de Gestão de Pessoas da FMSRC, que o declarará:
 - Apto → pontuação superior a 70 pontos → o servidor obterá a estabilidade funcional
 - Inapto → pontuação inferior a 70 pontos → O servidor poderá ser considerado inapto antes mesmo da última Avaliação Especial de Desempenho nas seguintes circunstâncias:
 - I. Tenha desempenho abaixo de 50 pontos
 - II. Cometa alguma infração grave ou gravíssima
 - ❖ Lembramos que no caso de parecer pela Inaptidão, o servidor apresentará sua defesa
 - ❖ Se caso o parecer pela Inaptidão seja conclusivo, o mesmo será encaminhado para o Presidente da FMSRC que dará a palavra final



18. Progressões

- Durante as Avaliações Especiais de Desempenho, os servidores não concorrerão às Progressões, ou seja, em nenhuma das duas Avaliações Especiais de Desempenho obrigatórias aos ACS e aos ACE poderão eles concorrerem à Progressões

19. Considerações para uma Avaliação bem aplicada

- Não se esqueça avaliador:
- Conheça o Processo de Avaliação
- Dúvidas? Entre em contato com o Departamento de Gestão de Pessoas ou com a Comissão de Gestão de Carreiras
- Dedique tempo ao acompanhamento do desempenho da sua equipe
- Envolver o avaliado em todas as etapas da Avaliação
- Faça a gestão do desempenho de sua equipe no dia-a-dia e não só ao fim da avaliação
- Faça da Avaliação um espelho da atuação do servidor
- Anote sempre as orientações de aprimoramento
- Reconheça o bom desempenho
- **EM HIPÓTESE ALGUMA NEGOCIE PONTOS NA AVALIAÇÃO COM SEUS SERVIDORES**

20. Cronograma Básico

- Publicado na Portaria/FMSRC nº 3437, de 01/02/2017:

ETAPA	PERÍODO
Publicação da Portaria	07/12/2016
Oficina de Orientação; Entrega dos Formulários	09/02/2017
Aplicação e devolução dos Formulários pela c. imediata	De 10/02 a 07/03/2017
Aplicação e devolução dos Formulários pela c. mediata	De 08 a 14/03/2017
Publicação do Peso	17/03/2017
Publicação de quem foi avaliado e notas parciais	31/03/2017
Recursos e cópias da Avaliação	03 a 07/04/2017
Julgamento dos Recursos	10 a 13/04/2017
Publicação resultado final	21/04/2017

21. Educação em Saúde

- O NESTD – Núcleo e Educação em Saúde, Treinamento e Desenvolvimento trabalhará em conjunto com a Comissão para identificar as necessidades de Treinamentos e Capacitações
- Os avaliadores poderão apoiar esta iniciativa:
 - I. Incentivando sua equipe a qualificar-se
 - II. Prover meios de acesso ao servidor às propostas do NESTD

22. Considerações finais

- A Avaliação será sempre Subjetiva , porém é preciso tentar ser o mais Objetivo possível
- Avaliar Desempenho é utilizar um padrão proposto pela FMSRC:
 - **Desempenho esperado X Desempenho observado**
- A Avaliação de Desempenho aumenta as possibilidades de debater ideias e argumentos, mobilizando a construção de parcerias produtivas
- O reconhecimento do bom desempenho é fundamental, visto que incentiva positivamente o servidor

Lembrete Importante!

- Os avaliadores devem reforçar junto aos avaliados o que determina o Artigo 35, do Decreto nº 10.594/2016 e o artigo 6 das Portarias/FMSRC nº 3296/2016 e 3437/2017 :
- os ACS deverão comprovar anualmente, no mês de Janeiro, para o Departamento de Gestão de Pessoas, através de Requerimento por escrito e assumindo a responsabilidade das informações prestadas, sua residência na área de atuação (Município de Rio Claro), sob pena de não cumprir a exigência do artigo 7, da Lei Complementar nº 085/2013.

Agora é com você!

- Utilize este Guia para ciência de todo o Processo
- Disponibilize este guia para os ACS e/ou ACE da sua equipe para que eles também fiquem cientes do Processo de Avaliação
- Tire suas dúvidas com o Departamento de Gestão de Pessoas da FMSRC, e com a Comissão de Gestão de Carreiras
- Converse com os outros avaliadores e troquem experiências
- Lembrem-se: o Departamento de Gestão de Pessoas, a Comissão de Gestão de Carreiras e o NESTD são seus parceiros!
- Incentive a Capacitação e Qualificação de seus agentes!

Refleta:

