

Decreto Nº 017, DE 22 DE MARÇO DE 2021.

REGULAMENTA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO VERTICAL, PREVISTO NO ARTIGO Nº 10 DA LEI Nº1.076/2019 DOS SERVIDORES AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE – ACS’S E DOS AGENTES DE COMBATE AS ENDEMIAS – ACE’S DO MUNICÍPIO DO CONDADO.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DO CONDADO – ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso das atribuições, previstas no art.48 da lei Orgânica do Município;

Considerando o disposto no art. 10, da Lei 1.076/2019, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR dos servidores de provimento efetivo, ocupantes dos cargos de Agente Comunitário de Saúde – ACS e de Agente de Combate as Endemias – ACE, lotados na Secretaria de Saúde do Município do Condado, resolve:

TÍTULO I
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 1º A Avaliação de Desempenho deverá ocorrer anualmente e tem como objetivos:

- I - confirmar o compromisso de gestores e trabalhadores com o cumprimento de ações para o alcance das metas, que devem estar alinhadas aos princípios e diretrizes do SUS;
- II - promover o trabalho em equipe;
- III - valorizar o desempenho dos servidores públicos, aperfeiçoando os processos de trabalho; e
- IV - Conhecer e potencializar as melhores competências dos servidores.

Art. 2º Será considerado APTO na avaliação de desempenho anual o servidor que tenha obtido o aproveitamento mínimo de 70% na média ponderada das etapas de avaliação da chefia imediata e auto avaliação.

Art. 3º Para os fins deste Decreto considera-se:

- I - avaliação de desempenho: análise do desempenho do servidor em função das atividades realizadas e do seu potencial de desenvolvimento;
- II - avaliação da chefia imediata: é a avaliação anual realizada pelo superior imediato do servidor, que irá avaliar o exercício de suas atribuições e a sua conduta dentro da unidade de trabalho;
- III - autoavaliação: é a avaliação anual realizada pelo próprio servidor, que irá avaliar o exercício de suas atribuições e a sua conduta dentro da unidade de trabalho;



IV - Comissão Especial de Avaliação: a comissão será paritária, serão indicados dois representantes da Secretaria de Saúde e dois representantes das categorias participantes do PCCR, num total de até 4 membros, entre titulares e suplentes; e

V - chefia imediata: servidor responsável por unidade administrativa ou aquele que o substituir nas competências previstas para o cargo, a quem o servidor se reporta diretamente, a quem o servidor realiza suas entregas;

Art. 4º A Avaliação de Desempenho é composta por 2 (duas) etapas:

I - avaliação da chefia imediata, com peso 6 (seis);

II - autoavaliação, com peso 4 (quatro).

Art. 5º São critérios de avaliação pela chefia imediata e de autoavaliação do servidor:

- 1- Assiduidade: frequência constante;
- 2- Pontualidade: cumprimento dos horários de chegada e saída;
- 3- Compromisso com os prazos: entrega o solicitado dentro do prazo pactuado;
- 4- Proatividade e iniciativa: antecipa e se responsabiliza pelas tarefas, transpondo as adversidades e auxiliando no desempenho da equipe;
- 5- Capacidade de planejar e executar ações pactuadas: preparação, organização e estruturação de objetivos que auxiliem nas tomadas de decisões e execução de tarefas;
- 6- Relacionamento com usuários e com a equipe: trata os usuários e membros da equipe com cortesia e civilidade;
- 7- Qualidade do trabalho: registra corretamente e com clareza os procedimentos e trabalhos executados;
- 8- Cumprimento de protocolos e normas: tem conhecimento e cumpre as normas legais e estabelecidas pelo município e pelo SUS;
- 9- Trabalho em equipe: contribui para os processos de trabalho de sua equipe, buscando melhorias e soluções junto aos outros servidores e chefia; e
- 10- Conservação do patrimônio público: realiza suas atividades com uso racional dos recursos e conserva o patrimônio público (móveis, equipamentos e ferramentas de trabalho).

Art. 6º O desempenho do servidor será classificado de acordo com a escala de valoração abaixo descrita:

Nível de Avaliação	Pontuação	Conceito
Insatisfatório	2	<u>Não atende</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. Necessita de interferência permanente do gestor.
Regular	5	<u>Atende parcialmente</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. Precisa melhorar o desempenho. Necessita de interferência do gestor com alguma frequência.
Bom	8	<u>Atende</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho, definido para a competência avaliada. Na maioria das vezes o gestor apenas valida o atendimento da competência em relação ao padrão.
Excelente	10	<u>Supera</u> as expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência. Agrega melhorias e resultados visíveis, reconhecidos e confirmados no âmbito da entidade.



Art. 7º A avaliação do servidor que, em um mesmo ano, exercer suas atividades em mais de uma unidade administrativa, deve ser realizada pelo chefe imediato da unidade de lotação atual.

Art. 8º É assegurado ao avaliado o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

Art.9º A avaliação de desempenho deverá ser realizada com o instrumento disposto no anexo I.

TÍTULO II DO RECURSO E COMPETÊNCIAS

Art. 10º O servidor ao tomar ciência do resultado poderá recorrer em 1ª Instância, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da divulgação do resultado da avaliação, à Comissão Especial de Avaliação, conforme Formulário de Recurso constante no anexo II.

§ 1º O recurso deve indicar objetivamente, o aspecto questionado, sob pena de não ser conhecido.

§ 2º A Comissão Especial de Avaliação deve receber e analisar o recurso, no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, e emitir por escrito no campo especificado no Formulário de Recurso.

Art. 11. Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

- I - acompanhar o desempenho do servidor ao longo do ano;
- II - realizar as avaliações dos seus subordinados diretos, respeitando os prazos;
- III - avaliar, com objetividade e imparcialidade, o desempenho do servidor;
- III - registrar o resultado da avaliação de desempenho do servidor em instrumento próprio; e
- IV – encaminhar a avaliação de desempenho à Secretaria de Saúde.

Art. 12. Compete à Comissão Especial de Avaliação:

- I - acompanhar as progressões funcionais dos servidores avaliados;
- II - analisar e deliberar em primeira instância, mediante parecer, sobre eventuais recursos administrativos concernentes à avaliação de desempenho, bem como, solicitar a presença do avaliador ou do servidor avaliado, efetuando, ainda se for o caso, averiguações in loco, se julgar necessário;
- III - emitir documento com os resultados finais das avaliações de desempenho.

Parágrafo único. A participação na Comissão Especial de Avaliação, que será computada como efetivo exercício, não será remunerada a qualquer título.

Art. 13. O membro da Comissão Especial de Avaliação não poderá atuar na análise do recurso acerca de sua própria avaliação, ou de servidor que:

- I - seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;
- II - participe como perito, testemunha ou representante, ou, ainda, no caso de tais situações ocorrerem quanto ao cônjuge, companheiro, parente ou afim até o terceiro grau; ou



III - esteja, com ele ou com o respectivo cônjuge ou companheiro, litigando judicial ou administrativamente.

Parágrafo único. Configuradas as hipóteses de que tratam os incisos I a III do caput, o Secretário ou dirigente do órgão deve indicar substituto.

Art. 14. Compete ao servidor:

- I - proceder à autoavaliação;
- II - respeitar todos os prazos estipulados no processo de avaliação de desempenho; e
- III - entregar, quando solicitado, todas as informações necessárias ao andamento do processo de avaliação de desempenho.

Art. 15. Compete ao Secretário de Saúde:

- I – iniciar o processo de avaliação de desempenho;
- II - garantir a realização do processo da avaliação de desempenho;
- III - indicar a composição da Comissão Especial de Avaliação;
- IV - informar a cada chefia, os servidores que serão avaliados naquele período;
- V -deliberar sobre os casos omissos;
- VI - analisar e deliberar em segunda instância, mediante parecer, sobre eventuais recursos administrativos concernentes à progressão funcional por avaliação de desempenho, bem como, solicitar se julgar necessário a presença dos avaliadores ou do servidor avaliado; e
- VII - divulgar o cronograma de todas as etapas da avaliação de desempenho.

Art. 16. Compete ao Secretário de Administração e Gestão de Pessoas implantar a Progressão vertical do servidor na folha de pagamento.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17. A avaliação de desempenho do PCCR, de caráter obrigatório, deverá ser realizada pela chefia imediata, na ausência desta, a avaliação deverá ser realizada pela chefia mediata do servidor.

Art. 18. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Antônio Cassiano da Silva
Prefeito



Anexo I



Prefeitura do Condado

Secretaria de Saúde

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO PLANO DE CARGOS,
CARREIRA E REMUNERAÇÃO - PCCR**

Lei Municipal Nº 1.076/2019

Ano: _____ Autoavaliação:

Avaliação da chefia:

Nome do servidor:

Matricula:

Cargo:

Data de Admissão:

Lotação:

Email:

Nome do Avaliador (chefia imediata):

Matricula:

Cargo:

Escala de Valoração

Nível de Avaliação	Pontuação	Conceito
Insatisfatório	2	<u>Não atende</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. Precisa desenvolver-se total ou quase que totalmente na competência. Necessita de interferência permanente do gestor.
Regular	5	<u>Atende parcialmente</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. O desempenho alterna entre atendimento e não atendimento. Precisa melhorar o desempenho. Necessita de interferência do gestor com alguma frequência.



Bom	8	<u>Atende</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho, definido para a competência avaliada. Alcança o padrão esperado, demonstrando resultado de desempenho plenamente satisfatório. Na maioria das vezes o gestor apenas valida o atendimento da competência em relação ao padrão.
Excelente	10	<u>Supera</u> as expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência. Excede ao padrão esperado, demonstrando desempenho além das expectativas. Agrega melhorias e resultados visíveis, reconhecidos e confirmados no âmbito da entidade.

CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO	JUSTIFICATIVAS E OBSERVAÇÕES
Assiduidade: frequência constante		
Pontualidade: cumprimento dos horários de chegada e saída		
Compromisso com os prazos: entrega o solicitado dentro do prazo pactuado		
Proatividade e iniciativa: antecipa e se responsabiliza pelas tarefas, transpondo as adversidades e auxiliando no desempenho da equipe		
Capacidade de planejar e executar ações pactuadas: preparação, organização e estruturação de objetivos que auxiliem nas tomadas de decisões e execução de tarefas		
Relacionamento com usuários e com a equipe: trata os usuários e membros da equipe com cortesia e civilidade		
Qualidade do trabalho: registra corretamente e com clareza os procedimentos e trabalhos executados		
Cumprimento de protocolos e normas: tem conhecimento e cumpre as normas legais e estabelecidas pelo município e pelo SUS		
Trabalho em equipe: contribui para os processos de trabalho de sua equipe, buscando melhorias e soluções junto aos outros servidores		
Conservação do patrimônio público: realiza suas atividades com uso racional dos recursos e conserva o patrimônio público (móveis, equipamentos e ferramentas de trabalho)		
TOTAL DE PONTOS		
Nota*		

*Nota= **TOTAL DE PONTOS**



Condado, ____ / ____ / ____.	_____
	Assinatura da chefia imediata

Condado, ____ / ____ / ____.	_____
	Assinatura do servidor

Anexo II



Prefeitura do Condado

Secretaria de Saúde

**FORMULÁRIO DE RECURSO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO PLANO DE
CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO - PCCR**

Lei Municipal Nº 1.076/2019

Ano: _____

Nome do servidor:	
Matricula:	Cargo:
Data de Admissão:	Lotação:
Email:	

À Comissão Especial de Avaliação,

Solicito a revisão da Avaliação de Desempenho no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, sob os seguintes argumentos e documentos comprobatórios em anexo:

CRITÉRIOS	JUSTIFICATIVAS E OBSERVAÇÕES
1. Assiduidade: frequência constante	
2. Pontualidade: cumprimento dos horários de chegada e saída	
3. Compromisso com os prazos: entrega o solicitado dentro do prazo pactuado	



4.Proatividade e iniciativa: antecipa e se responsabiliza pelas tarefas, transpondo as adversidades e auxiliando no desempenho da equipe	
5.Capacidade de planejar e executar ações pactuadas: preparação, organização e estruturação de objetivos que auxiliem nas tomadas de decisões e execução de tarefas	
6.Relacionamento com usuários e com a equipe: trata os usuários e membros da equipe com cortesia e civilidade	
7.Qualidade do trabalho: registra corretamente e com clareza os procedimentos e trabalhos executados	
8.Cumprimento de protocolos e normas: tem conhecimento e cumpre as normas legais e estabelecidas pelo município e pelo SUS	
9.Trabalho em equipe: contribui para os processos de trabalho de sua equipe, buscando melhorias e soluções junto aos outros servidores	
10.Conservação do patrimônio público: realiza suas atividades com uso racional dos recursos e conserva o patrimônio público (móveis, equipamentos e ferramentas de trabalho)	

Nestes termos, peço deferimento.

Condado, ____ / ____ / ____.

Assinatura do servidor

Parecer da Comissão Especial de Avaliação

Atendendo à sua solicitação, vimos informar que diante do exposto no requerimento de solicitação de recurso da Avaliação de Desempenho para progressão por Mérito a Comissão Especial de Avaliação para o Plano de Cargos, Carreiras, Desenvolvimento e Vencimentos chegou à seguinte conclusão:

Deferido

Indeferido

Em razão de:



Membro Representante da Comissão Especial de Avaliação

