

DECRETO Nº 3867, de 07 de maio de 2021

REGULAMENTA PROCEDIMENTOS E ATOS DA
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS AGENTES
COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E AGENTES DE COMBATE ÀS
ENDEMIAS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

DEIRO MOREIRA MARRA, Prefeito Municipal de Patrocínio, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei,

DECRETA

Art. 1º. Fica aprovado os procedimentos e atos de Avaliação de Desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, que faz parte integrante deste Decreto.

Art. 2º. Este Decreto regulamenta os procedimentos e atos para a Avaliação de Desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I – Assiduidade: cumprimento diário da jornada de trabalho;

II - Pontualidade: cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados;

III – Eficiência: desenvolvimento das atividades da função, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade, das tarefas que lhe forem cometidas;

IV – Disciplina: observância de preceitos e normas legais, submissão aos regulamentos e diligência na utilização de equipamentos e materiais, visando a sua conservação e economia, uso de trajes convenientes em serviço e de uniforme, quando for o caso;

V – Subordinação: respeito à hierarquia e acatamento das requisições de tarefas ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções públicas exercidas;

VI – Dedicção ao serviço: iniciativa, proposição de soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, atualização profissional, contribuição com

novas idéias tendo em vista as necessidades da unidade bem como cooperação com os colegas de trabalho, objetivando resultados conjuntos satisfatórios;

VII – Boa conduta: correto procedimento do agente no que se refere, dentre outras hipóteses correlatas à probidade, cortesia, urbanidade, lealdade, sigilo profissional, decoro, respeito aos colegas e comportamento adequado tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho.

Parágrafo único. Receberá o conceito de desempenho insatisfatório o agente cuja avaliação conclusiva, considerados todos os critérios de julgamento, sejam inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima admitida.

Art. 3º. A contar do primeiro dia do exercício na função pública, o desempenho do agente será objeto de avaliações periódicas, anualmente, observado o seguinte cronograma:

I - Primeira avaliação: até o último dia do sexto mês de exercício;

II - Segunda avaliação: até o último dia do décimo segundo mês de exercício.

Parágrafo único. Concluída cada avaliação periódica, bem como homologada a avaliação conclusiva, a Comissão dará ciência ao agente, garantindo-lhe o direito a ampla defesa.

Art. 4º. Fica constituída a Comissão de Avaliação de Desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate as Endemias, formada por três servidores, os quais serão escolhidos dentre os servidores efetivos e estáveis.

Art. 5º. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias:

I – acompanhamento do desempenho dos agentes desde o momento da aprovação em processo seletivo por ato oficial;

II – reunir-se, sempre que necessário, para discussões, orientações, planejamentos e distribuições de trabalhos e entrevistas, bem como avaliações de históricos funcionais;

III - orientar chefias sobre todo o processo de avaliação, por meio de questionários e/ou outros pareceres e informações;

IV – avaliar os questionários, apontando e questionando contradições surgidas;

V - intervir em qualquer fase das avaliações periódicas, sempre que ocorrer divergências avaliatórias, justificando com documentos que as comprovem;

VI - solicitar perícias médicas ao Departamento responsável, sempre que considerarem necessárias ao bom termo do processo de avaliação, podendo levar em consideração a apresentação excessiva de atestados e licenças médicas por parte dos agentes;

VII – analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar os agentes, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação periódica, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;

VIII - propor justificadamente ao Chefe do Executivo, com base nos relatórios e documentos constantes do processo avaliatório, bem como nas suas próprias diligências e convicções legais, permanência ou não do agente na função pública.

Art. 6º. Para as avaliações periódicas, a Comissão de Avaliação de Desempenho fará a distribuição das avaliações, também chamadas questionários, às chefias avaliatórias a quem estiverem subordinados os agentes avaliados, atendendo os requisitos previstos no artigo 3º.

§ 1º. O agente também receberá uma ficha avaliatória na qual terá direito de se autoavaliar, a qual será confrontada pela Comissão de Avaliação de Desempenho aos procedimentos cabíveis, recebendo um peso menor no critério de desempate;

§ 2º. As avaliações deverão ser devolvidas a Comissão de Avaliação de Desempenho no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, sob pena de responsabilidade administrativa das Chefias em questão.

Art. 7º. A responsabilidade administrativa refere-se às penalidades que serão aplicadas por desrespeito a esse Decreto e a Lei, bem como ao Estatuto do Servidor Público, no que couber.

§ 1º. Ocorrida denúncia de falsidade ideológica, falso testemunho, perseguição de chefia e/ou política, o não cumprimento dos prazos legais, bem

como prejuízos que possam acarretar na avaliação dos agentes por negligência e/ou má-fé, serão apurados por meio de Processo Sindicante;

§ 2º. Comprovada autoria da irregularidade e/ou crime, sejam as Chefias, os colegas de trabalho, bem como o próprio agente avaliado, esses serão punidos, conforme Regime Disciplinar estabelecido pelo Estatuto do servidor Público;

§ 3º. Caso o agente tenha exercido suas funções em mais de uma área, se necessário, seu desempenho será submetido a avaliação de tantos quantos forem os locais onde o trabalho tenha sido desenvolvido, prevalecendo, em caso de empate, o desempenho da última área;

§ 4º. Compete às chefias avaliatórias dos agentes, o cumprimento dos prazos e formalidades estabelecidos neste, sob pena de responsabilidade administrativa;

§ 5º. Licenças médicas serão acompanhadas pelas Comissões de Avaliação de Desempenho, as quais farão o controle de todos os afastamentos dos agentes, podendo ser solicitado através de uma Junta Médica Municipal, avaliações periciais;

§ 6º. Concluída cada avaliação periódica, a Comissão dará ciência ao agente, onde sendo considerado insuficiente, terá direito ao prazo para reconsideração, em cumprimento ao seu direito a ampla defesa;

§ 7º. Na hipótese de o agente não concordar com as conclusões da avaliação, manifestará suas razões no prazo de 10 (dez) dias contados da data de sua notificação, ao fim do qual, com ou sem esclarecimentos, será avaliado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, para decisão e encaminhamento a Autoridade competente para nova homologação.

Art. 8º. Fica estabelecido o limite máximo de 100 (cem) pontos para cada avaliação, distribuídos entre os fatores definidos no artigo 3º. deste, nas seguintes proporções:

- I – Assiduidade 15 (quinze) pontos;**
- II – Pontualidade 15 (quinze) pontos;**
- III – Eficiência 20 (vinte) pontos;**
- IV – Disciplina 10 (dez) pontos;**
- V – Subordinação 10 (dez) pontos;**
- VI – Dedicção ao serviço 20 (vinte) pontos;**
- VII – Boa conduta 10 (dez) pontos;**

Art. 9º. As penalidades aos quais os agentes venham a receber em razão de Processo Sindicante durante cada período de avaliação, serão consideradas de forma negativa, nas seguintes proporções:

- I - Advertência, menos 05 (cinco) pontos, cada;
- II – Suspensão de 01 (um) à 10 (dez) dias, menos 10 (dez) pontos, cada;
- III – Suspensão de 11 (um) à 20 (vinte) dias, menos 20 (vinte) pontos, cada;
- IV – Suspensão de 21 (um) à 30 (trinta) dias, menos 30 (trinta) pontos, cada.

Art. 10. Na avaliação dos agentes portadores de deficiência serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de laudos e avaliações médicas.

Parágrafo único. As limitações e restrições médicas suportadas pelo agente portador de deficiência, não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, como elementos redutores de pontos.

Art. 11. O agente será submetido a exames médicos periódicos, sempre que necessário à avaliação e a pedido da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Se em qualquer dos exames for constatada a ausência ou déficit da capacidade física ou mental do agente, de modo a comprometer o desempenho adequado das funções, ou a segurança do trabalho e dos colegas, será o respectivo laudo médico encaminhado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que analisará e decidirá em conjunto com a Corregedoria Municipal e Procuradoria Municipal, a permanência ou dispensa da função pública.

Art. 12. Fica o agente sujeito, a qualquer tempo, a inspeção e perícia médica.

§ 1º. Nos casos que envolvam doenças, que concluam pela inaptidão permanente da função pública, através de laudo pericial da Junta Médica Municipal, e desde que atendida todas as normas legais, o agente será dispensado;

Art. 13. Nos procedimentos de avaliação dos agentes, a Comissão de Avaliação de Desempenho deverá:

- I - emitir instrumentos de avaliação para cada agente, distribuindo-os às chefias avaliadoras dos mesmos;
- II - receber os instrumentos de avaliação devidamente preenchidos;
- III - calcular os pontos previstos em cada instrumento de avaliação, observando e comunicando a ocorrência;
- IV - encaminhar pedidos de pareceres à Corregedoria Municipal, sobre as situações ambíguas encontradas durante os procedimentos avaliatórios;
- V - calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelos agentes nas avaliações periódicas;
- VI - encaminhar o resultado final das avaliações aos agentes;
- VII - receber sob protocolo peças contendo esclarecimentos prestados pelo agente, defesas e recursos, para encaminhamento aos órgãos competentes, ainda que intempestivos.

Art. 14. Aplicam-se as disposições deste, no que couber, a todos os agentes que na data da publicação, estiverem em exercício.

Art. 15. Os casos omissos serão decididos em conjunto com a Corregedoria e Procuradoria Municipal.

Art. 16. Os anexos I e II são partes integrantes do presente Decreto.

Art. 17. As Comissões de Avaliação de Desempenho poderão adotar e/ou adaptar termos e atos que melhor auxiliem na avaliação dos agentes.

Art. 18. O processo avaliatório de cada agente, bem como seu prazo, cuja conclusão se dará anualmente, iniciar-se-ão no dia seguinte a publicação deste Decreto, que entrará em vigor na data de sua publicação.

Patrocínio, 07 de maio de 2021

Deiro Moreira Marra
Prefeito Municipal

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE / AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS – CHEFIA AVALIATÓRIA

Agente:

Função Pública:.....-Resp/Mat:

Secretaria:

Avaliador:

Cargo e experiência profissional:

Período de avaliação:

Fatores a serem avaliados (assinale com um “X” a alternativa e sua pontuação):

I – Assiduidade: cumprimento diário da jornada de trabalho;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()12
4. Muito Bom = ()14
5. Excelente = ()15

II - Pontualidade: cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()12
4. Muito Bom = ()14
5. Excelente = ()15

III – Eficiência: desenvolvimento das atividades da função, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade, das tarefas que lhe forem cometidas;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()15
4. Muito Bom = ()18
5. Excelente = ()20

IV – Disciplina: observância de preceitos e normas legais, submissão aos regulamentos e diligência na utilização de equipamentos e materiais, visando a sua conservação e economia, uso de trajes convenientes em serviço e de uniforme, quando for o caso;

1. Insuficiente = ()00
2. Regular = ()03
3. Bom = ()07
4. Muito Bom = ()09
5. Excelente = ()10

V – Subordinação: respeito à hierarquia e acatamento das requisições de tarefas ainda que não rotineiras, mas correlatas às suas funções;

1. Insuficiente = ()00
2. Regular = ()03
3. Bom = ()07
4. Muito Bom = ()09
5. Excelente = ()10

VI – Dedicção ao serviço: iniciativa, proposição de soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, atualização profissional, contribuição com novas idéias tendo em vista as necessidades da unidade bem como cooperação com os colegas de trabalho, objetivando resultados conjuntos satisfatórios;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()15
4. Muito Bom = ()18
5. Excelente = ()20

VII – Boa conduta: correto procedimento do agente no que se refere, dentre outras hipóteses correlatas à probidade, cortesia, urbanidade, lealdade, sigilo profissional, decoro, respeito aos colegas e comportamento adequado tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho.

1. Insuficiente = ()00
2. Regular = ()03
3. Bom = ()07
4. Muito Bom = ()09
5. Excelente = ()10

Observações gerais:

.....
.....
.....
.....
.....

Patrocínio MG, de de

Agente Avaliado

Chefia Avaliatória

Secretário Municipal

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE / AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS – AGENTE

Agente:

Função Pública:.....-Resp/Mat:

Secretaria:

Avaliador:

Cargo e experiência profissional:

Período de avaliação:

Fatores a serem avaliados (assinale com um “X” a alternativa e sua pontuação):

I – Assiduidade: cumprimento diário da jornada de trabalho;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()12
4. Muito Bom = ()14
5. Excelente = ()15

II - Pontualidade: cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()12
4. Muito Bom = ()14
5. Excelente = ()15

III – Eficiência: desenvolvimento das atividades da função, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade, das tarefas que lhe forem cometidas;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()15
4. Muito Bom = ()18
5. Excelente = ()20

IV – Disciplina: observância de preceitos e normas legais, submissão aos regulamentos e diligência na utilização de equipamentos e materiais, visando a sua conservação e economia, uso de trajes convenientes em serviço e de uniforme, quando for o caso;

1. Insuficiente = ()00
2. Regular = ()03
3. Bom = ()07
4. Muito Bom = ()09
5. Excelente = ()10

V – Subordinação: respeito à hierarquia e acatamento das requisições de tarefas ainda que não rotineiras, mas correlatas às suas funções;

1. Insuficiente = ()00
2. Regular = ()03
3. Bom = ()07
4. Muito Bom = ()09
5. Excelente = ()10

VI – Dedicção ao serviço: iniciativa, proposição de soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, atualização profissional, contribuição com novas idéias tendo em vista as necessidades da unidade bem como cooperação com os colegas de trabalho, objetivando resultados conjuntos satisfatórios;

1. Insuficiente = ()00 ou ()03
2. Regular = ()05 ou ()07
3. Bom = ()15
4. Muito Bom = ()18
5. Excelente = ()20

VII – Boa conduta: correto procedimento do agente no que se refere, dentre outras hipóteses correlatas à probidade, cortesia, urbanidade, lealdade, sigilo profissional, decoro, respeito aos colegas e comportamento adequado tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho.

1. Insuficiente = ()00
2. Regular = ()03
3. Bom = ()07
4. Muito Bom = ()09
5. Excelente = ()10

Observações gerais:

.....

.....

.....

.....

.....

Patrocínio MG, de de

Agente Avaliado

Chefia Avaliatória

Secretário Municipal