



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

DECRETO Nº 1.347, DE 23 DE OUTUBRO DE 2020.

“Dispõe sobre a regulamentação do procedimento a ser observado para a realização de avaliação de desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e dá outras providências”.

JOSÉ PEREIRA DE AGUILAR JUNIOR, Prefeito Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, e,

CONSIDERANDO o disposto no artigo 10, inciso IV da Lei Federal nº. 11.350, de 05 de outubro de 2006 e suas alterações, e no artigo 6º, inciso IV da Lei Municipal n.º 1.990, de 28 de novembro de 2011;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o procedimento para a avaliação de desempenho dos Agentes Comunitário de Saúde;

CONSIDERANDO o apurado no Processo Administrativo nº 517/2020;

DECRETA:

Art. 1º Fica regulamentado o procedimento a ser observado para a realização de avaliação de desempenho dos ocupantes do emprego público Agente Comunitário de Saúde, conforme dispõe a Lei Municipal nº. 1.990, de 28 de novembro de 2011.

Art. 2º A Área de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde providenciará a abertura de processo(s) administrativo(s) para avaliação de desempenho de todos os Agentes Comunitários de Saúde e encaminhará ao Departamento de Assistência à Saúde e à Área de Atenção Primária, do mesmo órgão, respectivamente, para adotar providências para a realização das avaliações de desempenho.

Art. 3º A avaliação de desempenho do Agente Comunitário de Saúde se dará no desenvolvimento do exercício das atribuições para as quais foi contratado.

§ 1º Cada Agente Comunitário de Saúde será avaliado a cada 12 (doze) meses, tendo como parâmetro sua data de admissão, sendo obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada por Grupos de Avaliação designados pelo titular da Secretaria Municipal de Saúde, que serão compostos por três membros, todos de nível hierárquico não inferior ao do Agente Comunitário de Saúde a ser avaliado, sendo um deles o seu chefe imediato.

Art. 4º O processo administrativo para o preenchimento da Avaliação de Desempenho deverá conter:



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

I – Instrumento de Avaliação de Desempenho constante no Anexo I deste Decreto, o qual avaliará os seguintes fatores:

- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Qualidade do trabalho;
- d) Produtividade;
- e) Utilização de equipamentos;
- f) Participação em reunião e capacitação;
- g) Capacidade de iniciativa e flexibilidade;
- h) Disciplina e responsabilidade;
- i) Relacionamento e cooperação.

II – instruções para o preenchimento do Instrumento de Avaliação de Desempenho constante no Anexo II deste Decreto;

III – relatório de faltas, atrasos e saídas antecipadas;

IV – encaminhamento ao Grupo Avaliador, informando a data limite para retorno do instrumento preenchido.

Parágrafo único. O Departamento em que o Agente Comunitário de Saúde encontra-se lotado deverá observar o disposto no artigo 8º deste Decreto e devolver o processo administrativo à Área de Recursos Humanos da Secretaria de Saúde em, no máximo, trinta dias após o seu recebimento.

Art. 5º A Avaliação de Desempenho deverá seguir escala de pontuação de zero a dez, adotando os critérios e os parâmetros que constam no Anexo I deste Decreto.

Parágrafo único. O Instrumento de Avaliação de Desempenho terá pontuação máxima de cento e setenta pontos.

Art. 6º Os fatores mencionados no inciso I do artigo 4º serão divididos em três grupos, com peso de pontuação diferenciado, nos seguintes termos:

I – **Grupo 1:** assiduidade e pontualidade – nota multiplicada por três;

II – **Grupo 2:** qualidade no trabalho, produtividade, utilização de equipamentos e participação em reunião e capacitação – nota multiplicada por dois;

III – **GRUPO 3:** capacidade de iniciativa e flexibilidade, disciplina e responsabilidade, relacionamento e cooperação – nota multiplicada por um.

Art. 7º Será considerado aprovado na avaliação de desempenho o Agente Comunitário de Saúde cuja somatória de pontos seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima admitida e será considerado não aprovado o Agente Comunitário de Saúde cuja somatória de pontos seja inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima admitida.



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

Art. 8º Compete aos Grupos de Avaliação de que trata o artigo 3º, § 2º o preenchimento do Instrumento de Avaliação de Desempenho do Agente Comunitário de Saúde, submetendo-o à ratificação e homologação do Diretor de Departamento correspondente.

§ 1º Será dada ciência do resultado da avaliação de desempenho ao Agente Comunitário de Saúde.

§ 2º Após a ciência do Agente Comunitário de Saúde avaliado, este poderá apresentar defesa, no prazo de 05 (cinco) dias, dirigida ao respectivo Grupo de Avaliação, que deverá sobre ela decidir no prazo de 10 (dez) dias.

§ 3º A decisão do Grupo de Avaliação em relação à defesa apresentada pelo Agente Comunitário de Saúde deverá ser submetida à ratificação e homologação do Diretor de Departamento respectivo, com ciência ao interessado.

§ 4º Da decisão do Diretor do Departamento caberá recurso hierárquico, dotado de efeito suspensivo, no prazo de 05 (cinco) dias a contar de sua ciência, dirigido ao Secretário Municipal de Saúde, o qual deverá sobre ele decidir em, no máximo, 30 (trinta) dias, de forma irrecorrível.

Art. 9º Considerar-se-á o Agente Comunitário de Saúde notificado do resultado da avaliação de desempenho na data de sua ciência.

Parágrafo único. O Agente Comunitário de Saúde reprovado receberá cópia do Instrumento de Avaliação de Desempenho e poderá acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto sua avaliação de desempenho.

Art. 10. O Agente reprovado na avaliação de desempenho terá o contrato rescindido, conforme artigo 6º, inciso IV da Lei Municipal n.º 1.990, de 28 de novembro de 2011.

Art. 11. A avaliação de desempenho, devidamente homologada, deverá constar no prontuário do Agente Comunitário de Saúde, na Área de Cadastro e Registro e no Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Administração.

Art. 12. As avaliações de desempenho realizadas no ano de 2021 retroagirão seus efeitos a 1º de dezembro de 2020 para o compute dos doze meses de que trata o § 1º do artigo 3º.

Art. 13. Este Decreto entre em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições ao contrário.

Caraguatatuba, 23 de outubro de 2020.

PUBLICADO EM 29/10/2020

NO DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA

EDITAL ANO III Nº 403

JOSÉ PEREIRA DE AGUILAR JUNIOR
Prefeito Municipal



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO I

(Decreto nº 1.347/2020)

Instrumento de Avaliação de Desempenho de Agente Comunitário de Saúde

Período abrangido pela Avaliação: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____.

AVALIADO:

Nome:	Matrícula:
Função:	Admissão:
Depto./Área:	
Local de trabalho/setor:	

AVALIADORES:

Nome:	Matrícula:
Cargo/Função:	Telefone:
Local de trabalho/setor:	

Nome:	Matrícula:
Cargo/Função:	Telefone:
Local de trabalho/setor:	

Nome:	Matrícula:
Cargo/Função:	Telefone:
Local de trabalho/setor:	

GRUPO 1:

FATORES	NOTA	PESO	PONTOS
I – ASSIDUIDADE: Frequência do Agente ao trabalho.		3	
II – PONTUALIDADE: Considerar o cumprimento do horário de trabalho (atrasos e saídas antecipadas).		3	
SOMA PARCIAL (GRUPO 1)			

GRUPO 2:

FATORES	NOTA	PESO	PONTOS
III – QUALIDADE DO TRABALHO: Avaliar a qualidade do trabalho apresentado e seu resultado final.		2	
IV – PRODUTIVIDADE: Avaliar o volume de trabalho executado, considerando as exigências da função.		2	
V – UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS: Avaliar a utilização dos equipamentos de trabalho.		2	
VI – PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO E CAPACITAÇÃO: Avaliar a participação em reuniões e capacitação.		2	
SOMA PARCIAL (GRUPO 2)			

R.



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

GRUPO 3:

FATORES	NOTA	PESO	PONTOS
VII – CAPACIDADE DE INICIATIVA E FLEXIBILIDADE: Capacidade de sugerir novas ações que contribuam com o serviço e de adaptar-se a novos métodos.		1	
VIII – DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE: Capacidade de cumprir os deveres e obrigações da função.		1	
IX – RELACIONAMENTO E COOPERAÇÃO: Disponibilidade e espontaneidade em colaborar com o grupo na execução de tarefas.		1	
SOMA PARCIAL (GRUPO 3)			

RESULTADO FINAL (SOMA GRUPO 1 + GRUPO 2 + GRUPO 3)=

() APROVADO (Resultado final igual ou superior a 85 pontos)

() REPROVADO (Resultado final inferior a 85 pontos)

Avaliador 1:

Avaliador 2:

Chefia Imediata:

Ciência do Avaliado:

Data:

/ /

0



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO II

(Decreto nº 1.347/2020)

Instruções para Preenchimento do Instrumento de Avaliação de Desempenho

1. O instrumento deve ser preenchido pelos avaliadores do Agente, com caneta azul, letra legível e sem rasuras;
2. É proibido o uso de corretivo ou borracha. Caso ocorra algum erro, escreva a palavra “digo”, continue escrevendo o necessário e rubrique ao final.
3. Antes do início da Avaliação de Desempenho é necessário conferir o nome do Agente avaliado, o de sua matrícula, o contrato/vinculado e o período abrangido pela Avaliação.
4. Todos os fatores devem ser avaliados e pontuados.
5. Ao pontuar os quesitos avaliados, os avaliadores deverão considerar as seguintes alternativas:

GRUPO 1:

I – ASSIDUIDADE: Frequência do Agente ao trabalho, considerando os dados do relatório de frequência.

- Nenhuma falta no período avaliado = 10 pontos;
- 0,5 (meia) falta = 9;
- 1 (uma) falta = 8;
- 1,5 (uma e meia) falta = 7 pontos;
- 2 (duas) faltas = 6 pontos;
- 2,5 (duas e meia) = 5 pontos;
- 3 (três) faltas = 4 pontos;
- 3,5 (três e meia) faltas = 3 pontos;
- 4 (quatro) faltas = 2 pontos;
- Acima de 4 (quatro) faltas = 0 pontos.

II – PONTUALIDADE: Considerar o respeito do Agente quanto ao horário de trabalho, considerando a quantidade de atrasos e saídas antecipadas constantes no relatório de frequência; salientando que os atrasos e saídas antecipadas devem ser somados dentro do período avaliado.

- Nenhum atraso ou saída antecipada = 10;
- Até 30 minutos de atraso ou saída antecipada = 9 pontos;
- Acima de 30 minutos até 1 hora de atraso ou saída antecipada = 8 pontos;
- Acima de 1 hora até 1h30 de atraso ou saída antecipada = 7 pontos;
- Acima de 1h30 até 2 horas de atraso ou saída antecipada = 6 pontos;
- Acima de 2 horas até 2h30 de atraso ou saída antecipada = 5 pontos;

P



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

- Acima de 2h30 horas até 3 horas de atraso ou saída antecipada = 4 pontos;
- Acima de 3 horas até 3h30 de atraso ou saída antecipada = 3 pontos;
- Acima de 3h30 até 2 horas de atraso ou saída antecipada = 2 pontos;
- Acima de 4 horas de atraso ou saída antecipada = 0 ponto.

GRUPO 2 :

III – QUALIDADE DO TRABALHO: Avaliar a qualidade do trabalho apresentado e seu resultado final.

- Executa as tarefas de forma cuidadosa, não precisando fazer correções = 10 pontos;
- Executa as tarefas de forma cuidadosa, apresentando pouquíssimas falhas = 7 pontos;
- Executa as tarefas, porém apresenta várias falhas e necessita sempre de correções = 4 pontos;
- Não executa as tarefas atribuídas, não atendendo as exigências da função = 0 ponto.

IV – PRODUTIVIDADE: Avaliar o volume de trabalho executado, considerando as exigências da função.

- Executa o volume de trabalho exigido antes dos prazos fixados e entrega mais tarefas que as solicitadas = 10 pontos;
- Executa estritamente o volume de trabalho apresentado a entrega as tarefas dentro dos prazos fixados = 9 pontos;
- Esforça-se para apresentar o volume de trabalho exigido, mas entrega as tarefas fora dos prazos fixados = 6 pontos;
- Não atinge o volume de trabalho exigido, bem como não cumpre com os prazos fixados = 0 ponto.

V - UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS:

- Sempre se preocupa em utilizar os equipamentos de trabalho e mantê-los em bom estado de conservação = 10 pontos;
- Utiliza todos os equipamentos de trabalho e planilhas exigidas na função = 8 pontos;
- Apresenta dificuldade em utilizar os equipamentos de trabalho, necessitando de supervisão/orientação constante = 5 pontos;
- Não utiliza os equipamentos de trabalho, prejudicando o desempenho de suas funções = 0 ponto.

VI – PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES E CAPACITAÇÃO:

- Apresentou frequência de 100% (cem por cento) nas reuniões e capacitações para as quais foi convocado no período avaliado = 10 pontos;
- Apresentou frequência entre 99% (noventa e nove por cento) e 80% (oitenta por cento) das reuniões e capacitações no período avaliado = 9 pontos;
- Apresentou frequência entre 79% (setenta e nove por cento) e 60% (sessenta por cento) das reuniões e capacitação no período avaliado = 7 pontos;



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

- Apresentou frequência entre 59% (cinquenta e nove por cento) e 50% (cinquenta por cento) das reuniões e capacitações no período avaliado = 5 pontos;
- Apresentou frequência entre 49% (quarenta e nove por cento) e no 30% (trinta por cento) das reuniões e capacitações no período avaliado = 4 pontos;
- Apresentou frequência abaixo de 30% (trinta por cento) das reuniões e capacitações no período avaliado = 0 ponto.

GRUPO 3:

VII – CAPACIDADE DE INICIATIVA E FLEXIBILIDADE: Capacidade de criar ideias que melhorem o trabalho e capacidade em adaptar-se a novos métodos.

- Tem facilidade diante de novas situações, adaptando-se rapidamente e dando sempre soluções adequadas = 10 pontos;
- Esforça-se para solucionar problemas surgidos e adaptar-se a novas situações = 7 pontos;
- Tem dificuldade em adaptar-se e enfrentar situações novas, solucionando-as com ajuda de terceiros = 4 pontos;
- Não tem capacidade para adaptar-se em situações novas e solucionar problemas surgidos = 0 ponto;

VIII - DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE: Capacidade de cumprir os deveres e obrigações da função e inspirar confiança.

- Obedece as normas, sendo responsável em cumprir seus deveres e obrigações = 10 pontos;
- Obedece as normas e cumpre seus deveres parcialmente = 5 pontos;
- Não obedece as normas e não tem responsabilidade no cumprimento dos seus deveres = 0 ponto.

IX – RELACIONAMENTO E COOPERAÇÃO: Disponibilidade e espontaneidade em colaborar com o grupo na execução de tarefas quando ocorrerem fatos que interfiram no cronograma programado.

- Sempre se oferece para colaborar com o grupo na execução de tarefas = 10 pontos;
- Somente colabora com o grupo na execução das tarefas quando solicitado = 5 pontos;
- Nega-se injustificadamente a colaborar com o grupo na execução das tarefas = 0 ponto.

6. Os avaliadores devem assinar o Instrumento de Avaliação de Desempenho, dar ciência ao avaliado e encaminhar à ratificação e homologação do Diretor de Departamento correspondente.

7. Os prazos estipulados para análise, preenchimento e encaminhamento do Instrumento de Avaliação de Desempenho dos Agentes devem ser respeitados.

8. Os avaliadores são responsáveis pela veracidade das informações prestadas acerca do desempenho do Agente.



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO**

9. O Agente deve ser orientado quanto à Avaliação de Desempenho de seu comportamento profissional, de forma que esteja ciente quanto aos objetivos e metas propostos, com vista a torná-lo motivado e produtivo, podendo acompanhar todos os atos de instrução do processo de sua avaliação de desempenho.

10. Ética e sigilo são importantes com relação à Avaliação de Desempenho, portanto, todos os documentos devem ser encaminhados em envelope lacrado ao setor responsável.

2