

**EDITAL 01/2024**

**LC 085/2013 E SUAS ATUALIZAÇÕES**

**PESO DOS ITENS DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO, PARA FINS DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL: PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL, REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2023, DOS AGENTE DE SAÚDE, ACS, ACE E SUPERVISORES DE CAMPO, CONFORME CARGOS DEFINIDOS NA LC 085/2013 E SUAS ATUALIZAÇÕES**

MARCO AURELIO MESTRINEL, Presidente da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, no uso de suas atribuições que lhe confere a LC 159/2021, torna pública, através dos Anexos, o peso definido para cada um dos itens da Avaliação Periódica de Desempenho, regulamentada nos termos da LC 085/2013 e da LC 159/2021.

O Departamento de Gestão de Pessoas da FMSRC, conforme determina a LC 085/2013 e suas atualizações, definiu o peso para cada conceito de avaliação para as Competências Gerais e Específicas dos itens dos formulários de Avaliação Periódica de Desempenho, que faz parte dos Anexos deste edital, classificada por Grupo Ocupacional e formulários específicos, conforme discriminados a seguir:

**Anexo I** – Formulário I – Avaliação Periódica de Desempenho – Grupo Ocupacional Agentes de Saúde – ACE – ACS;

**Anexo II** – Formulário II – Avaliação Periódica de Desempenho – Grupo Ocupacional Supervisores de Campo.

O peso definido será considerado e multiplicado pelos pontos, com base nos conceitos aplicados pelo avaliador, conforme tabela abaixo e definida na legislação municipal (LC 085/2013 e LC 159/2021):

<b>CONCEITOS DE AVALIAÇÃO</b>	<b>PONTOS</b>
A - SEMPRE	04 (QUATRO)
B - FREQUENTEMENTE	03 (TRÊS)
C - AS VEZES	02 (DOIS)
D - RARAMENTE	01 (UM)
E - NUNCA	0 (ZERO)

Com a definição do peso de cada item do formulário de avaliação forma-se a nota do avaliado, onde será multiplicado o peso pelos pontos obtidos.

Deverão ainda ser descontados os pontos relacionados à assiduidade, conforme determinado através da LC 159/2021, que passam a vigorar com a seguinte redação:

- São consideradas ausências as faltas injustificadas, sendo essas as ausências sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não for aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.
- Excluem-se do conceito de ausência, para fins do inciso V, os afastamentos previstos como de efetivo exercício estabelecidos no artigo 55 da Lei Complementar 017/2007.
- A assiduidade é elemento integral da Avaliação Especial de Desempenho e será mensurada e pontuada negativamente na seguinte proporção por falta injustificada e advertência no período avaliado:

I – Até 01 (uma) falta injustificada: perda de 03 (três) pontos;

II – Até 02 (duas) faltas injustificadas: perda de 06 (seis) pontos;

III – Até 03 (três) faltas injustificadas: perda de 09 (nove) pontos;

IV – Até 04 (quatro) faltas injustificadas: perda de 18 (dezoito) pontos;

V – Igual ou superior a 05 (cinco) faltas injustificadas: perda de 36 (trinta e seis) pontos;

VI – Em caso de 01 (uma) advertência: perda de 05 (cinco) pontos;

VII – Em caso de 02 (duas) ou mais advertências: perda de 10 (dez) pontos.

"§ 3º - Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I – Tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo;

II – Estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

III – Tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho do exercício anterior ao avaliado.

Para que chegue ao conhecimento de todos e ninguém possa alegar desconhecimento, é expedido o presente Edital que ficará disponível pela Internet no endereço: <https://saude-rioclaro.org.br/> – Gestão de Pessoas - Gestão de Carreiras – Processo de Avaliação de Desempenho dos servidores LC 085/2013 – Editais, e devidamente publicado no Diário Oficial do Município.

Rio Claro, 16 de fevereiro de 2024.

MARCO AURELIO MESTRINEL  
PRESIDENTE DA FMSRC

<b>ANEXO I - GRUPO OCUPACIONAL: ACS-ACE-AGENTES DE SAÚDE</b>	
<b>COMPETÊNCIAS GERAIS</b>	
<b>Profissionalismo</b>	<b>PESO</b>
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.	<b>5,00</b>
<b>Relacionamento interpessoal</b>	<b>PESO</b>
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.	<b>4,00</b>
<b>Ética e Transparência</b>	<b>PESO</b>
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.	<b>4,00</b>
<b>Compromisso sócio-ambiental</b>	<b>PESO</b>
Demonstra compromisso com a missão da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.	<b>1,00</b>
<b>COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS</b>	
<b>Orientação para a Qualidade e Resultados: Está associada à manutenção e a melhoria contínua dos produtos e serviços.</b>	<b>PESO</b>
Atua no processo de atualização e/ou implementação de metodologias, técnicas e processos, fundamentados nos princípios da qualidade, de forma a atender às necessidades/expectativas da área.	<b>1,00</b>
Estabelece parâmetros e práticas de apuração de resultados, visando a melhor forma de avaliar as atividades planejadas, acompanhando-as e remanejando-as, quando necessário.	<b>1,00</b>
<b>Identificação e Solução de Problemas: Está associada à capacidade de identificar problemas em sua área de atuação e de estabelecer critérios e estratégias para solucioná-los.</b>	<b>PESO</b>
Identifica problemas na sua área de atuação e cria mecanismos/estratégias para solucioná-los.	<b>3,00</b>
Antecipa-se na identificação de problemas e propõe soluções consistentes.	<b>2,00</b>
<b>Trabalho em Equipe: Está associada à capacidade de trabalhar cooperativamente em grupo, sabendo ouvir e respeitar posições contrárias, em prol de um objetivo comum.</b>	<b>PESO</b>
Interage com a equipe, sabendo ouvir e respeitar posições contrárias, na busca de objetivos comuns.	<b>2,00</b>
Articula-se com profissionais de diferentes níveis e/ou especializações, contribuindo para o desenvolvimento de atividades.	<b>2,00</b>

<b>ANEXO II - GRUPO OCUPACIONAL: SUPERVISOR DE CAMPO</b>	
<b>COMPETÊNCIAS GERAIS</b>	
<b>Profissionalismo</b>	<b>PESO</b>
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.	<b>5,00</b>
<b>Relacionamento interpessoal</b>	<b>PESO</b>
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.	<b>4,00</b>
<b>Ética e Transparência</b>	<b>PESO</b>
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.	<b>4,00</b>
<b>Compromisso sócio-ambiental</b>	<b>PESO</b>
Demonstra compromisso com a missão da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.	<b>1,00</b>
<b>COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS</b>	
<b>Liderança: Capacidade de mobilizar e catalisar esforços grupais, criando um clima motivador e estimulando o desempenho</b>	<b>PESO</b>
Apóia e motiva a equipe na busca do auto desenvolvimento e no aperfeiçoamento das atividades da sua área, tomando decisões e administrando conflitos, com vistas ao alcance dos objetivos e metas estabelecidas.	<b>3,00</b>
Intervém na equipe que supervisiona, realizando diagnósticos para antecipação de medidas e solução de problemas.	<b>2,00</b>
<b>Planejamento: Capacidade de analisar e prever cenários, situações e resultados</b>	<b>PESO</b>
Planeja e gerencia ações, dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação.	<b>2,00</b>
Facilita o desenvolvimento e a implementação de projetos, bem como o alinhamento de ações, buscando o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e o alcance dos objetivos e metas estabelecidas.	<b>1,00</b>
<b>Comunicação e Difusão de Conhecimento: Capacidade de difundir e agregar valor e conhecimento</b>	<b>PESO</b>
Estabelece com a equipe comunicação franca e aberta, monitorando e corrigindo possíveis distorções, buscando torná-la ferramenta eficaz para o alcance dos objetivos da área.	<b>2,00</b>
Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, difundindo-os a equipe como estímulo ao desenvolvimento profissional. Pesquisa e propõe inovações técnicas com vistas a melhoria contínua dos processos da área.	<b>1,00</b>

