

EDITAL DE DIVULGAÇÃO Nº 08/2022 – LC nº 094/2014 e LC 159/2021

PESO DOS ITENS DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO - ESTÁGIO PROBATÓRIO, PARA FINS DE ESTABILIDADE NO CARGO, DOS SERVIDORES DA FMSRC, CONFORME CARGOS DEFINIDOS NA LC 094/2014 E LC 159/2021, REFERENTE AO TÉRMINO DO PERÍODO DE 06 (SEIS) MESES EM: JANEIRO E FEVEREIRO/2022.

GIULIA DA CUNHA FERNANDES PUTTOMATTI, Presidente da Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei Complementar nº 159, de 14 de dezembro de 2021, torna pública, através do Anexo I, o peso definido para cada item da Avaliação Especial de Desempenho – Estágio Probatório, dos servidores avaliados no período especificado abaixo, regulamentada nos termos da Lei Complementar nº 094, de 22 de dezembro de 2014 e da Lei Complementar nº 159, de 14 de dezembro de 2021.

Avaliação Especial de Desempenho – Estágio Probatório - admitidos no período:

DATA ADMISSÃO	Nº DA AVALIAÇÃO ESPECIAL
01/07/2021 A 31/08/2021	1 ^a
01/01/2021 A 28/02/2021	2 ^a
01/07/2020 A 31/08/2020	3 ^a
01/01/2020 A 28/02/2020	4 ^a
01/07/2019 A 31/08/2019	5 ^a
01/01/2019 A 28/02/2019	6 ^a

O Departamento de Gestão de Pessoas da FMSRC, conforme determina a LC nº 094/2014, definiu o peso para cada conceito de avaliação, através das competências Gerais e Específicas constantes do formulário de Avaliação Especial de Desempenho – Estágio Probatório, conforme **Anexo I**, deste Edital.

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 094/2014 e LC 159/2021):

CONCEITOS DE AVALIAÇÃO	PONTOS
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 Lei Complementar nº 159, de 14/12/2021, 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, de 16 de fevereiro de 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.

Para que chegue ao conhecimento de todos e ninguém possa alegar ignorância, é expedido o presente Edital que ficará disponível pela Internet no endereço: www.saude-rioclaro.org.br – Gestão de Pessoas - Gestão de Carreiras – Processo de Avaliação de Desempenho dos servidores ref. a L.C. nº 094/2014 e LC 159/2021 – Editais, e devidamente publicado no Diário Oficial do Município.

Rio Claro, 13 de abril de 2022.

GIULIA DA CUNHA FERNANDES PUTTOMATTI
PRESIDENTE DA FMSRC

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO - L.C. Nº 094/2014					
ESTÁGIO PROBATÓRIO			Nº AVALIAÇÃO:		
Nome do servidor:					
Número do registro:			Cargo:		
Setor de lotação atual:				Data Admissão:	
Período Avaliatório	De:	Até:	Setor em que atuou no período avaliatório:		
Nome do avaliador (campo de preenchimento obrigatório pelo avaliador):					
EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS					
Conceitos de avaliação:					
A – sempre (04)	B – frequentemente (03)	C - às vezes (02)	D– raramente (01)	E – nunca (0)	
COMPETÊNCIAS GERAIS					
PRODUTIVIDADE	A	B	C	D	E
I - Executa suas tarefas com eficiência e efetividade, alcançando bons níveis de rendimento no trabalho, considerando a complexidade, o tempo de execução e as condições em que foram desenvolvidas. Contribui significativamente para o alcance dos objetivos da área de atuação.	4,0				
RESPONSABILIDADE	A	B	C	D	E
II – Demonstra empenho e confiabilidade na forma como assume e cumpre os seus compromissos. Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade. Zela pelos materiais/equipamentos/ferramentas/mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos.	4,0				
DISCIPLINA	A	B	C	D	E
III - Demonstra facilidade em aceitar e seguir instruções e recomendações de ordem superior. Segue com rigor normas e procedimentos estabelecidos na Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro.	3,0				
CAPACIDADE DE INICIATIVA	A	B	C	D	E
IV - Adota as providências necessárias para a realização de suas tarefas com autonomia e prontidão. Resolve problemas por si, com segurança e acerto, ou providencia o encaminhamento correto para solucioná-los. Propõe melhorias nos processos e rotinas de trabalho.	2,0				

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS					
Comunicação: Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.	A	B	C	D	E
V - Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.	2,0				
VI - Anota com clareza, dados simples referente às suas atividades.	1,0				
Colaboração: Está associada a capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.	A	B	C	D	E
VII - Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.	2,0				
VIII - Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.	2,0				
Saber Ouvir: Está associada à capacidade de ouvir relatos, opiniões e sugestões percebendo a mensagem dos clientes (internos e externos) de forma produtiva.	A	B	C	D	E
IX - Está sempre preparado para receber críticas sobre sua atuação profissional, aceitando sugestões de melhoria e buscando ajustar sua conduta.	2,5				
X - Demonstra ser atencioso, compreensivo e cordial com os munícipes e colegas, tentando sempre atender às suas demandas ou solucionar seus problemas.	2,5				