Projeto de Lei 3.063/2011

Cria os cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias, de acordo com a Emenda Constitucional nº 51 e 14/02/2006, Lei Federal nº 11.350 de 05/10/2006, altera Lei 3.503/2010 e estipula critérios para avaliação de desempenho e dá outras providências.

Exposição de Motivos

Senhores Vereadores e Vereadora,

A presente proposta de Lei tem como finalidade de Regulamentar o exercício das atividades dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias no Município de Ponte Nova, com base na Lei Federal Nº 11.350 de 05 de outubro de 2006, que regulamenta o § 5º do art. 198 da Constituição. Dispõe sobre o aproveitamento de pessoal amparado pelo parágrafo único do art. 2º da Emenda Constitucional nº 51 de 14 de fevereiro de 2006. E estipula os critérios para avaliação de desempenhos dos servidores.

Este Projeto de Lei representa um pleito dos servidores que desempenham as funções de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias, funções estas primordiais para o Município, devido tamanha importância da proximidade com a população de forma geral.

Os trabalhos destes agentes são imprescindíveis tendo em vista as atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares comunitárias, individuais ou coletivas, o que coloca o Poder Público de forma mais próxima e atuante junto à população

Desta forma a o Município de Ponte Nova faz justiça com este seguimento que há muitos anos traz resultados efetivos no combate as desigualdades sociais e no zelo pela saúde de toda uma cidade.

Faz-se ao exposto, solicito desta Casa Legislativa análise da iniciativa de Lei, caso necessário com as devidas emendas, e ao final da tramitação sua aprovação.

Atenciosamente,

Ponte Nova, 29 de junho de 2011

João Antônio Vidal de Carvalho

Prefeito Municipal

Eduardo Gomes Rodrigues Bemfeito

Secretário Municipal de Governo

Angélica Maria Lessa

Secretária Municipal de Gestão e Recursos Humanos

Projeto de Lei 3.063/2011

Cria os cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias, de acordo com a Emenda Constitucional nº 51 e 14/02/2006, Lei Federal nº 11.350 de 05/10/2006, altera Lei 3.503/2010 e estipula critérios para avaliação de desempenho e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Ponte Nova aprova e eu, Prefeito Municipal sanciono a seguinte lei:

Art. 1º - Fica criado no Anexo II da Lei 3.503/2011 os cargos de Agente Comunitário de Saúde - ACS e Agente de Combate a Endemias – ACE- na Secretaria Municipal de Saúde, nos termos do Art. 198, § 4º da Constituição Federal e da Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, com as atribuições, jornada de trabalho e número de vagas constantes no Anexo I desta Lei.

Parágrafo Único - Os Agentes de Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias serão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social e sujeitar-se-ão ao regime Estatutário, de acordo com a Lei Municipal nº 1522/1990.

Art. 2º - A investidura nos cargos de Agentes Comunitários de Saúde e de Agentes de Combate às Endemias obedecerá ao estabelecido no § 1º do art. 38 da Lei Orgânica Municipal.

§ 1º - O edital do Processo Seletivo Público para provimento do cargo de Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate a Endemias – ACE deverá estabelecer a inscrição por área geográfica, previamente definida pelo Município;

§ 2º - A classificação dos aprovados deverá ser feita pela área geográfica, conforme opção feita pelo candidato no ato da inscrição, inclusive quanto à reserva técnica, sendo que a admissão dos aprovados deverá obedecer rigorosamente à ordem de classificação final, em ordem decrescente de pontuação, por área.

Art. 3º - Ficam dispensados de se submeterem ao Processo Seletivo Público os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias que, na data de 14/02/2006, estavam desempenhando as respectivas funções, sendo os mesmos aproveitados nos cargos correspondentes, desde que tenham sido contratados a partir de anterior processo de seleção pública realizada com observância aos princípios descritos no artigo anterior, efetuados por órgãos ou entes da administração direta do Estado de Minas Gerais ou do Município de Ponte Nova, ou ainda, por outras instituições, com efetiva supervisão da administração direta dos entes da federação.

Parágrafo Único - Caberá à Prefeitura Municipal de Ponte Nova, através de comissão específica, certificar, em cada caso, a existência de anterior processo de seleção pública, para efeito da dispensa referida no parágrafo único do art. 2º da Emenda Constitucional nº 51, de 14 de fevereiro de 2006, considerando-se como tal aquele que tenha sido realizado com observância dos princípios referidos no caput deste artigo.

Art. 4º - O aproveitamento de profissionais conforme art. 3º somente será efetivado por Decreto Municipal expedido pelo chefe do Poder Executivo, após a certificação da existência de processo de seleção pública anterior.

Art. 5º - Para o exercício da atividade o Agente Comunitário de Saúde deverá preencher os seguintes requisitos:

I - Residir na área da comunidade em que atuar desde a data da publicação do edital do Processo Seletivo Público;

II - Haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada; e

III - Haver concluído o ensino fundamental.

Parágrafo Único - Não se aplica a exigência a que se refere o inciso III aos que, na data de 05/10/2006, estavam exercendo atividades próprias de Agente Comunitário de Saúde, quando houver o cumprimento do art. 3º desta Lei.

Art. 6º - Para o exercício da atividade o Agente de Combate a Endemias deverá preencher os seguintes requisitos:

I - Haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada; e

II - Haver concluído o ensino fundamental.

Parágrafo Único - Não se aplica a exigência a que se refere o inciso II aos que, na data de 05/10/2006, estavam exercendo atividades próprias de Agente Comunitário de Saúde, quando houver o cumprimento do art. 3º desta Lei.

Art. 7º - O profissional ocupante do cargo de Agente de Combate a Endemias – ACE e Agente Comunitário de Saúde – ACS poderá ser desligado unilateralmente, caso haja a ocorrência de uma das seguintes hipóteses:

I – Falta grave, sendo elas:

a) ato de improbidade;

b) Faltas injustificadas em número igual ou superior a 30 (trinta) dias consecutivos;

c) Faltas injustificadas em número igual ou superior a 40 (quarenta) faltas intercaladas, num período de 12 (doze meses)

d) incontinência de conduta ou mau procedimento;

e) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

f) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

g) desídia no desempenho das respectivas funções;

h) embriaguez habitual ou em serviço;

i) violação de segredo da empresa;

j) ato de indisciplina ou de insubordinação;

k) abandono de emprego, por um período de 30 (trinta) dias consecutivos ou 40 (dias) alternados no período de um ano;

l) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

m) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

n) prática constante de jogos de azar.

II – Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III – Necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei Federal nº 9.801/99.

IV - Insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegure o direito de ampla defesa e contraditório dotado de efeito suspensivo, apreciado no prazo de 30 (trinta) dias, conforme os critérios estabelecidos no Art. 11 e seguintes da presente Lei.

Art. 8º – Além das hipóteses previstas no art. 7º, o Município poderá efetuar o desligamento do profissional nas seguintes hipóteses:

§ 1º - Deixar de residir na área geográfica para a qual prestou Processo Seletivo, para o cargo de Agente Comunitário de Saúde;

§ 2º - a pedido;

§ 3º - Pela extinção ou conclusão do Programa.

Art. 9º – Para enquadramento dos cargos criados nesta Lei fica criada tabela especial para enquadramento dos profissionais com a seguinte composição:

I - Nível: AG1 – Grupo: ACE – Valor: R$ 545,00

II - Nível: AG2 – Grupo: ACS – Valor: R$ 581,25

Art. 10 – Fica vedada a contratação temporária ou terceirizada de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias, salvo na hipótese de combate a surtos endêmicos, na forma da lei aplicável.

Art. 11 - As atividades dos Agentes de Combate a Endemias e dos Agentes Comunitários de Saúde serão submetidas a Avaliação Periódica de Desempenho - APD, devendo estas serem efetuadas semestralmente pelas Comissões de Avaliação Periódica de Desempenho - CAPD, sendo apurados os seguintes aspectos, acerca de sua vida funcional:

I - Assiduidade;

II – Disciplina;

III - Capacidade de iniciativa;

IV - Produtividade;

V – Responsabilidade.

Art. 12 - Durante o exercício da atividade passará pelo processo de Avaliação de Periódica de Desempenho - APD, devendo ser observado o período mínimo de 6 (seis) meses entre as avaliações.

Art. 13 - A Secretaria Municipal de Saúde formará comissões com a finalidade de avaliar os Agentes de Combate a Endemias e Agentes Comunitários de Saúde.

Art. 14 - O profissional será avaliado pelo Responsável Imediato e por 03 (três) profissionais ocupantes do mesmo cargo de hierarquia igual ou superior ao seu.

Art. 15 – A primeira APD será efetuada no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Lei.

Art. 16 - A avaliação referida nesta Lei, só poderá ser realizada se o profissional estiver no exercício do cargo para o qual foi aprovado em Processo Seletivo Público ou se o exercício do cargo estiver de acordo com o artigo 3º desta Lei.

Art. 17 - Será formada uma Comissão Central de Avaliação Periódica de Desempenho - CCAPD para receber toda a documentação referente à avaliação de desempenho, devendo esta adotar os procedimentos necessários para a conclusão do processo.

Art. 18 - Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – **Avaliação de Desempenho** - Processo de análise a que será submetido o profissional para averiguação de sua capacidade para o trabalho, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais, correlacionadas com as atribuições e requisitos necessários ao cargo público que ocupa.

II – **Desempenho** - A atuação do profissional em face do cargo que ocupa nos quadros do funcionalismo público municipal, tendo em vista atender às responsabilidades, atividades, tarefas e desafios que lhe foram atribuídos, para produzir os resultados que dele se espera.

III – **Assiduidade** - Dever do profissional em comparecer com regularidade ao serviço, para desempenhar com qualidade os deveres e funções inerentes ao cargo que ocupa.

IV – **Disciplina** - Relação de subordinação existente entre o profissional e a Administração Municipal, na questão de observância às normas estabelecidas pela Lei Municipal 1.522/1990.

V – **Capacidade de Iniciativa** - Qualidade do profissional em propôr e executar com eficiência um determinado trabalho, demonstrando ter conhecimento, precisão e qualidade no desempenho de suas tarefas.

VI – **Produtividade** - Capacidade que tem o profissional de oferecer bons resultados no desempenho de suas tarefas, cumprindo ou superando metas pré-estabelecidas.

VII – **Responsabilidade** - Obrigação do profissional em desempenhar as suas tarefas conforme as ordens recebidas, de forma a não acarretar danos à administração pública, bem como laborar com pontualidade, assim entendida como o dever do

profissional de comparecer ao local de trabalho na hora exata, demonstrando prontidão para o cumprimento dos deveres ou compromissos.

Art. 19 - As normas e critérios para a apuração da avaliação de desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias estão definidas nesta Lei.

Art. 20 – O direito a ampla defesa e o contraditório é garantido aos profissionais avaliados.

Art. 21 - A avaliação dos profissional, obrigatoriamente, serão repassadas à Comissão Central de Avaliação dos Agentes Comunitários de Saúde e Agente de Combate a Endemias, formada por 02 (dois) profissional da Secretaria Municipal de Saúde, 01 (um) membro da Assessoria Jurídica, 01 (um) membro da Secretaria Municipal de Gestão e Recursos Humanos.

Art. 22 - A confirmação ou não do profissional no cargo e no serviço público municipal, dar-se-á, sempre, por meio de Decreto Municipal.

Parágrafo Único – O profissional só será considerado apto ou inapto para exercer o cargo para o qual prestou Processo Seletivo Público.

Art. 23 - Caso as informações sejam contrárias à confirmação do profissional no cargo, ser-lhe-á concedido prazo de 10 (dez) dias úteis para que apresente defesa, devendo a mesma ser protocolada no Setor de Protocolos da Prefeitura.

Art. 24 - Se, após a defesa, for aconselhada a exoneração do profissional, o processo será remetido à autoridade competente para a decisão final.

Art. 25 - A autoridade competente emitirá ato administrativo proferindo a sua decisão final, confirmando ou não a permanência do profissional no cargo.

Parágrafo Único - Comissão Central de Avaliação Periódica de Desempenho - CCAPD efetuará os registros pertinentes no prontuário do profissional, devendo os dados ser repassados à Divisão de Recursos Humanos para constar na pasta profissional do avaliado.

Art. 26 - Somente não será avaliado o profissional que durante todo o semestre, compreendido entre 1º de janeiro a 30 de junho ou de 1º de julho a 31 de dezembro, ficar afastado do exercício do cargo público municipal.

Art. 27 - O processo de Avaliação Periódica de Desempenho poderá será antecipado, se verificado, a qualquer tempo, a infringência habitual ou constante, de qualquer dos fatos previstos nos incisos I a V, do art. 11 desta Lei.

Art. 28 - Será aplicada a avaliação de desempenho pela Comissão Periódica de Desempenho, sob a coordenação da chefia imediata do profissional que está sendo avaliado.

Parágrafo Único – O Chefe Imediato do profissional avaliado deverá participar de todas as etapas do processo de avaliação.

Art. 29 - A Ficha de Avaliação Periódica de Desempenho, estabelecida no Anexo II desta Lei, deverá ser aplicada/preenchida pela Comissão de Periódica de Desempenho, na presença do Chefe Imediato do profissional avaliado, devendo este assinar juntamente com a Comissão.

§ 1º - Após a concordância do chefe Imediato, a ficha, devidamente assinada pelo profissional avaliado, deverá ser encaminhada à Comissão Central de Avaliação Periódica de Desempenho - CCAPD.

§ 2º - Caso o profissional avaliado recuse assinar a avaliação, deverá ser convocado duas testemunhas que assinarão o documento, atestando o fato.

Art. 30 - O Anexo III, estabelece a Tabela de Pontuação da Avaliação Periódica de Desempenho que servirá de referência para aplicação/preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho pela Comissão Periódica de Avaliação.

Art. 31 - O Anexo IV traz o modelo padrão de Boletim de Acompanhamento que servirá às Comissões de Avaliação de Desempenho e a respectiva chefia imediata do profissional avaliado, para que assinale atos ou fatos relevantes que possam subsidiar o conceito a ser aplicado ao profissional no momento da avaliação, bem como os atos graves que imponham medidas mais severas ou revelem comportamento totalmente incompatível com a dignidade do cargo ou passível de exoneração do profissional.

Art. 32 - A pontuação mínima que o profissional deverá obter na média anualmente das avaliações é de 60 (sessenta) pontos, sendo considerado inapto para exercer o cargo o profissional que atingir média inferior à estabelecida, considerando 02 (duas) avaliações, que devem ocorrer, preferencialmente, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro, exceto quando ocorrer o fato descrito no § 1º deste artigo.

§ 1º - Se, em qualquer avaliação de desempenho a que o profissional for submetido, for lhe atribuído nota total inferior a 40 (quarenta) pontos, o mesmo será declarado inapto para o exercício do cargo, sendo-lhe facultado o direito previsto no artigo 20 desta Lei.

§ 2º - Para o preenchimento do Anexo II, cada um dos requisitos, previstos nos incisos I a V do artigo 11 será valorado de forma decrescente e os pontos serão atribuídos obedecendo os seguintes critérios: 20 (vinte) pontos para o indicador "A", 15 (quinze) pontos para o indicador "B", 10 (dez) pontos para o indicador "C" e 0 (zero) ponto para o indicador "D".

§ 3º Para efeito de avaliação de desempenho, considera-se os seguintes parâmetros:

- Nota inferior a 60 (sessenta) pontos – **desempenho insuficiente**;

- 60 (sessenta) a 90 (noventa) pontos – **desempenho suficiente**;

- Acima de 90 (noventa) pontos – **desempenho excelente.**

Art. 33 - As Comissões de Avaliação de Desempenho encaminhará à Comissão Central de Avaliação de Desempenho os respectivos formulários devidamente preenchidos, com parecer único, seguido da identificação e assinatura de todos os seus membros, do Chefe Imediato e do profissional avaliado.

Art. 34 - A Comissão Central de Avaliação poderá sugerir, novos Formulários de Acompanhamento, inclusive com novos critérios de pontuação, Instruções Normativas e todos os outros documentos necessários que visem auferir tecnicamente o desempenho do profissional, os quais serão submetidas à aprovação da Secretaria Municipal de Governo e da Secretaria Municipal de Gestão e Recursos Humanos.

Art. 35 Fazem parte desta Lei os Anexos I, II, III e IV.

Art. 36 – Revogam-se as disposições contrárias.

Art. 37 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Ponte Nova, 29 de junho de 2011.

João Antônio Vidal de Carvalho

Prefeito Municipal

Eduardo Gomes Rodrigues Bemfeito

Secretário Municipal de Governo

Angélica Maria Lessa

Secretária Municipal de Gestão e Recursos Humanos

ANEXO I

Cargo: Agente de Combate a Endemias;

- **Escolaridade:** Ensino Fundamental Completo;
- **Carga Horária Semanal:** 40 (quarenta) horas;
- **Nível Salarial:** AG-1;
- **Número de Vagas:** 38

Atribuições:

- Atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde;
- Discernimento e execução das atividades dos programas de controle de zoonoses;
- Pesquisa e coleta de vetores causadores de infecções e infestações;
- Vistoria de imóveis e logradouros para eliminação de vetores causadores de infecções e infestações;
- Remoção e/ou eliminação de recipientes com focos ou focos potenciais de vetores causadores de infecções e infestações;
- Manuseio e operação de equipamentos para aplicação de larvicidas e inseticidas;
- Aplicação de produtos químicos para controle e/ou combate de vetores causadores de infecções e infestações;
- Execução de guarda, alimentação, captura, remoção, coleta de sangue e eutanásia de animais;
- Orientação aos cidadãos quanto à prevenção e tratamento de doenças transmitidas por vetores;
- Participação em reuniões, capacitações técnicas e eventos de mobilização social;

- Participação em ações de desenvolvimento das políticas de promoção da qualidade de vida;
- Executar outras atividades inerentes ao cargo.

Cargo: Agente Comunitário de Saúde;

- **Escolaridade:** Ensino Fundamental Completo;
- **Carga Horária Semanal:** 40 (quarenta) horas;
- **Nível Salarial:** AG-2;
- **Número de Vagas:** 93

Atribuições:

- Utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sócio-cultural da comunidade;
- Promoção de ações de educação para a saúde individual e coletiva;
- Registro, para fins exclusivos de controle e planejamento das ações de saúde, de nascimentos, óbitos, doenças e outros agravos à saúde;
- Estímulo à participação da comunidade nas políticas públicas voltadas para a área da saúde;
- Realização de visitas domiciliares periódicas para monitoramento de situações de risco à família
- Participação em ações que fortaleçam os elos entre o setor de saúde e outras políticas que promovam a qualidade de vida;
- Executar outras atividades inerentes ao cargo.

ANEXO II
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Nome:_____ Cargo: _____ Data da Nomeação: __/__/____ Local de Trabalho:_____
Período da Avaliação: ___/___/20___ à ___/___/20____.

REQUISITOS/CONCEITOS INDICADORES DE DESEMPENHO

I – ASSIDUIDADE - Dever do profissional em comparecer com regularidade ao serviço, para desempenhar com qualidade os deveres e funções inerentes ao cargo que ocupa.

A ( ) Comparece regularmente ao serviço, e é altamente comprometido com as suas responsabilidades.

B ( ) Atende ao conceito de assiduidade de forma satisfatória.

C ( ) Deixa a desejar quanto ao cumprimento de compromissos relativos ao serviço.

D ( ) Falta constantemente, comprometendo o andamento do serviço.

II – DISCIPLINA - Relação de subordinação existente entre o profissional e a administração municipal, na questão de observância às normas estabelecidas pela Lei 1522/90.

A ( ) Atende com plenitude ao conceito de disciplina no exercício da função pública.

B ( ) Acata as ordens dos superiores hierárquicos, porém não cumpre todas as normas

e regulamentos do órgão a que está vinculado.

C ( ) Não acata as ordens dos superiores hierárquicos e cumpre razoavelmente as normas e regulamentos do órgão a que está vinculado.

D ( ) Não acata as ordens dos superiores e não se submete às normas e regulamentos do órgão a que está vinculado.

III – CAPACIDADE DE INICIATIVA - Qualidade do profissional em propor e executar com eficiência um determinado trabalho, demonstrando ter conhecimento, precisão e qualidade no desempenho de suas tarefas.

A ( ) Atende com plenitude ao conceito de capacidade de iniciativa.

B ( ) Apresenta iniciativa sempre como resposta a estímulos das pessoas à sua realidade, no entanto reaje demonstrando conhecimento, precisão e qualidade no desempenho de suas tarefas.

C ( ) Demonstra ter razoável conhecimento de suas funções, mas não reage com prontidão ao estímulo do grupo ou equipe, nem mesmo de seus superiores.

D ( ) Apresenta insuficiência de conhecimento relativo às funções que exerce e é refratário a qualquer medida estimuladora de sua capacidade de iniciativa, reagindo mal a críticas e sugestões.

IV – PRODUTIVIDADE - Capacidade que tem o Profissional de oferecer bons resultados no desempenho de suas tarefas, cumprindo ou superando metas pré-estabelecidas.

A ( ) Demonstra comprometimento com o trabalho por ele exercido, oferecendo ótimos resultados e cumprindo ou superando as metas que lhe são estabelecidas.

B ( ) Apresenta comprometimento com o trabalho e apresenta bons resultados.

C ( ) Demonstra pouco comprometimento com o trabalho apresentando eficiência e resultado regulares.

D ( ) Não apresenta comprometimento com a função que ocupa e os resultados são abaixo do esperado.

V – RESPONSABILIDADE - Obrigação do Profissional em desempenhar as suas tarefas conforme as ordens recebidas, de forma não acarretar danos à Administração Pública, bem como laborar com pontualidade, assim entendido o dever do Profissional de comparecer ao local de trabalho na hora exata, demonstrando prontidão para o cumprimento dos deveres ou compromissos.

A ( ) É responsável no exercício de sua funções, prevenindo danos à Administração e ao particular, e ainda exerce habitualmnte com pontualidade o cargo no qual está investido.

B ( ) É responsável no exercício de suas funções, mas não se preocupa com a pontualidade de forma habitual.

C ( ) É responsável quando no exercício de suas funções, porém sempre chega atrasado

ao seu local de serviço.

D ( ) Não demonstra responsabilidade no exercício de suas funções e despreza horários de chegada e saída do local de serviço, ainda quando advertido sobre essa situação.

Ponte Nova, _____ de _____ de _____.

Assinatura dos Membros da Comissão: _____

_____

Assinatura do Chefe Imediato do Profissional:_____

Declaro estar ciente e de acordo com os dados contidos nesta Avaliação de Desempenho:

Assinatura do Profissional: _____

ANEXO III			
TABELA DE PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO			
INDICADORES			
A	**B**	**C**	**D**
20 PONTOS	**15 PONTOS**	**10 PONTOS**	**0 PONTOS**
REQUISITOS		**NOTA**	
I – ASSIDUIDADE			
II – DISCIPLINA			
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA			
IV – PRODUTIVIDADE			

V – RESPONSABILIDADE	
NOTA FINAL ----------:	

Ponte Nova ____ de _____ de 20_____.

Assinatura dos Membros da Comissão: _____

_____

Assinatura do Chefe Imediato do Profissional: _____

Declaro estar ciente e de acordo com os dados contidos nesta Avaliação de Desempenho:

Assinatura do Profissional: _____

ANEXO IV

BOLETIM DE ACOMPANHAMENTO DO PROFISSIONAL

Registre atos ou fatos relevantes em relação ao desempenho do Profissional em estágio probatório que poderá subsidiar as chefias e a Comissão de Avaliação de Desempenho no conceito a ser aplicado ao profissional no momento da avaliação, bem como os atos graves

que imponham medidas mais severas ou revelem comportamento totalmente incompatível com a dignidade do cargo ou passível de demissão do profissional.

NOME: _____

SECRETARIA: _____

CARGO: _____

DATA DA OCORRÊNCIA DO FATO: ____/____/_____.

DESCRIÇÃO DA OCORRÊNCIA: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ponte Nova, ____ de _____ de 20____.

_____

Secretaria Municipal de Saúde