

## Fundação Estatal Saúde da Família - Bahia

**Regulamentação resultante da Deliberação do Conselho Curador FESF, n.º 25, da reunião ordinária de n.º 17 de 20 de julho de 2010.**

**Institui avaliação do empregado da FESF, durante os primeiros 60 (sessenta) dias da relação de emprego.**

O Conselho Curador da Fundação Estatal Saúde da Família da Bahia, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso III do art. 9.º do Estatuto, estabelece a possibilidade de avaliação do desempenho dos empregados da FESF, durante os primeiros 60 (sessenta) dias da relação de emprego, contados a partir da assinatura da CTPS, o que ocorrerá nos seguintes termos:

### **REGULAMENTO SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - 60 (NOVENTA) DIAS.**

#### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1.º** - Durante os primeiros 60 (sessenta) dias do contrato individual de emprego, os empregados da FESF terão avaliado o respectivo desempenho funcional, especialmente.

**Parágrafo primeiro.** A avaliação de que fala o *caput* do dispositivo será pautada pela idéia de desenvolvimento do empregado e qualificação do trabalho, integrando processo contínuo de análise de desempenho, quanto ao exercício das respectivas funções.



**Parágrafo segundo.** A avaliação de que trata o *caput* do dispositivo ocorrerá em duas etapas distintas, uma a cada 30 (trinta) dias, cada qual, com graduação própria, que, somadas, serão divididas por 02 (dois), para obtenção de média geral, que não poderá ser inferior a 07 (sete).

**Parágrafo terceiro.** A avaliação de desempenho ocorrerá com base em critérios previamente estabelecidos e publicados pela FESF.

## CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS E DAS FORMAS DE AVALIAÇÃO

**Art. 2.º** - Os critérios da avaliação de desempenho durante os primeiros 60 (sessenta) dias de trabalho serão os seguintes:

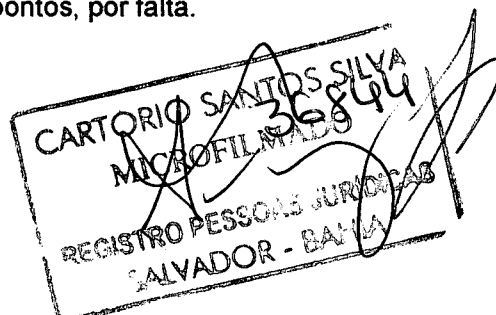
- I - disciplina;
- II - produtividade;
- III - responsabilidade com os processos de trabalho;
- IV - assiduidade.

**Art. 3.º** - Cada um dos critérios apresentados no artigo precedente será composto por 04 (quatro) fatores de avaliação, nos termos dos quadros constantes do Anexo I.

**Parágrafo primeiro.** Os critérios “disciplina”, “produtividade” e “responsabilidade com os processos de trabalho” receberão pontuação positiva, cada qual deles, alcançando, no máximo, 04 (quatro) pontos, de modo que a soma de todos atingirá, no máximo, 12 (doze) pontos.

**Parágrafo segundo.** O critério “assiduidade” receberá pontuação negativa, verificando-se da seguinte forma:

- I - faltas injustificadas – menos 01 (um) ponto, por falta;
- II - atrasos ou saídas antecipadas injustificadas – menos 0,25 (zero vírgula vinte e cinco) pontos, por evento;
- III - ausência injustificada em processo de educação permanente – menos 0,25 (zero vírgula vinte e cinco) pontos, por falta.



**Art. 4.º** - Diante de cada critério de avaliação, escala de pontuação demonstrará se o empregado atende, ou não, a suas responsabilidades e desempenho esperado.

**Parágrafo primeiro.** Se obtiver nota entre 07 (sete) e 12 (doze), como média final das 02 (duas) avaliações do período, o empregado será considerado “atendente” das respectivas responsabilidades e desempenho.

**Parágrafo segundo.** Se obtiver nota inferior a 07 (sete), como média final das 02 (duas) avaliações do período, o empregado será considerado como “não atendente” das respectivas responsabilidades e desempenho.

**Parágrafo terceiro.** Também será considerado “não atendente”, o empregado que, durante os 60 (sessenta) dias iniciais da relação de emprego, contar com 03 (três) ou mais faltas injustificadas.

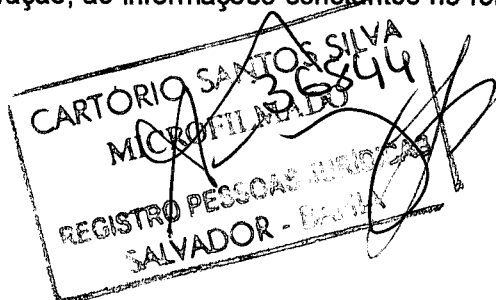
**Parágrafo quarto.** O preenchimento do formulário de avaliação deverá ser feito na presença do empregado avaliado, devendo o avaliador:

- I - apresentar observações e questões contextuais consideradas na avaliação;
- II - registrar considerações, justificativas e questionamentos do avaliado;
- III - identificar e analisar aspectos positivos e negativos do local de trabalho do avaliado.

### **CAPÍTULO III DO REGISTRO DA AVALIAÇÃO**

**Art. 5.º** - A avaliação do empregado será registrada em formulário próprio, constante no Anexo I, a ser preenchido por integrante da Comissão de Avaliação e Acompanhamento do Município, designado de modo compartilhado pela FESF-SUS e pelo Município ou, no caso de empregados lotados na sede da FESF, pela chefia imediata de sua respectiva Unidade de Produção.

**Parágrafo único.** No caso dos trabalhadores que atingirem a pontuação mínima necessária para aprovação, as informações constantes no formulário, a que se refere



**ANEXO I DA DELIBERAÇÃO Nº 25 QUE INSTITUI O REGULAMENTO  
SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - 60 (SESSENTA) DIAS.**

|   |                      |
|---|----------------------|
| NOME DO EMPREGADO (AVALIADO):                           | MATRÍCULA:           |
| EMPREGO:  | LOTAÇÃO:             |
| AVALIADOR:  |                      |
| DATA DA AVALIAÇÃO:<br>____/____/____<br>Dia / mês / ano | Rubrica do avaliador |

**ESCALA DE PONTUAÇÃO**

| CONCEITO   | ABREVIÇÃO | PONTUAÇÃO       |
|------------|-----------|-----------------|
| ATENDE     | AT        | 01 (um) ponto   |
| NÃO ATENDE | NA        | 00 (zero) ponto |

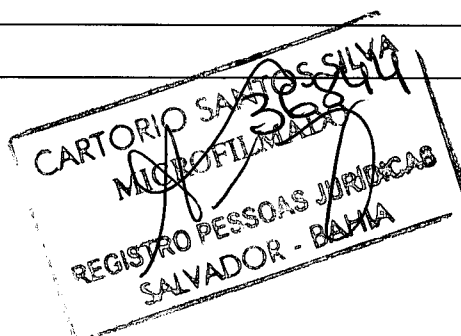



**A – DISCIPLINA : capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como manter um comportamento adequado ao serviço e aos padrões éticos da FESF.**

| FATORES DE AVALIAÇÃO   | CONCEITO OU PONTOS |
|--|--------------------|
| 1. Observa as normas legais, regulamentares, contratuais e o estabelecido em normas de padronização e protocolos técnicos do município e Fundação. |                    |
| 2. Trata com urbanidade e respeito às pessoas no ambiente de trabalho.   |                    |
| 3. Cumpre as normas de biossegurança e/ou de segurança do trabalho, faz uso correto de EPI e observa os procedimentos de boas práticas.            |                    |
| 4. Respeita os níveis hierárquicos da Fundação e a sua chefia imediata.  |                    |
| <b>Total de PONTOS</b>   |                    |
| <b>Observações gerais:</b>   |                    |

**B– PRODUTIVIDADE: capacidade de alcançar os resultados desejados, com a devida qualidade e no prazo acordado.**

| FATORES DE AVALIAÇÃO  | CONCEITO OU PONTOS |
|---|--------------------|
| 1. O nível de atenção e de tempo que dispensa à execução de seu trabalho é suficiente para alcançar um resultado com boa qualidade. |                    |
| 2. O volume de trabalho produzido é proporcional, considerando sua complexidade e aos recursos disponíveis.                         |                    |
| 3. O procedimento de trabalho/técnica utilizado é adequado à atividade desempenhada.  |                    |
| 4. Executa as suas atividades com boa qualidade no tempo negociado com a chefia imediata.   |                    |
| <b>Total de PONTOS</b>  |                    |
|   |                    |



|  |                           |
|--|---------------------------|
| <b>C- RESPONSABILIDADE NOS PROCESSOS DE TRABALHO: comportamento pró-ativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos no cumprimento de suas atribuições.</b>  |                           |
| <b>FATORES DE AVALIAÇÃO</b>  | <b>CONCEITO OU PONTOS</b> |
| 1. Desenvolve as atividades individuais e coletivas conforme o estabelecido sem a necessidade de cobrança constante.   |                           |
| 2. Colabora voluntariamente com a resolução dos problemas encontrados em sua área de atuação e apresenta idéias e sugestões que contribuam para a melhoria do trabalho.  |                           |
| 3. Registra os procedimentos realizados conforme o preconizado em prontuário, ficha de controle, mapas ou sistema de informação específico.  |                           |
| 4. Executa as suas atividades com ética e profissionalismo, inclusive no atendimento ao público orientando e dando as informações devidas aos usuários, acompanhantes, empregados da FESF, colegas de trabalho e outras instituições, quando solicitado. |                           |
| <b>Total de PONTOS</b>   |                           |
| <b>Observações gerais:</b>   |                           |
| <b>D - ASSIDUIDADE: comparecimento regular, permanência no local de trabalho, observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o emprego ocupado</b>  |                           |
| <b>FATORES DE AVALIAÇÃO</b>  | <b>PONTOS</b>             |
| 1. Faltas injustificadas (menos 01 ponto por falta)  |                           |
| 2. Atrasos ou saídas antecipadas injustificadas (menos 0,25 ponto por evento)  |                           |
| 3. Ausências injustificadas durante o horário de trabalho (menos 0,5 ponto por evento)   |                           |
| 4. Faltas injustificadas à processos de educação permanente (menos 0,25 ponto por falta)   |                           |
| <b>Total de PONTOS</b>   |                           |
| <b>Observações gerais:</b>   |                           |



| SOMATÓRIA DA PONTUAÇÃO OBTIDA                  |        |
|--|--------|
| CRITÉRIO                                       | PONTOS |
| A – DISCIPLINA                                 |        |
| B – PRODUTIVIDADE                              |        |
| C – RESPONSABILIDADE NOS PROCESSOS DE TRABALHO |        |
| D – ASSIDUIDADE                                |        |
| TOTAL GERAL DOS PONTOS                         |        |

