

RESOLUÇÃO Nº. 135/2024

DATA 24/10/2024

SÚMULA: Dispõe sobre o procedimento de avaliação dos Empregados públicos do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Sudoeste em Estágio Probatório.

O PRESIDENTE DO CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE DO SUDOESTE - CONSUD, **JEAN PIERR CATTO**, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS E EM CONFORMIDADE COM O ESTATUTO:

CONSIDERANDO: a realização de concurso público para ingresso de novos empregados públicos no Consórcio Intermunicipal de Saúde do Sudoeste, a necessidade de estabelecer critérios claros e objetivos para a avaliação de desempenho dos servidores em estágios probatórios, a fim de garantir a eficiência e eficácia no exercício das suas funções e da observância dos princípios da administração pública;"

Promulga a seguinte Resolução:

Art. 1º. Regularizar os procedimentos de avaliação de desempenho dos empregados públicos efetivos em estágio probatório do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Sudoeste – CONSUD.

Parágrafo único. Aplicam-se as mesmas disposições aos empregados públicos efetivos em estágio probatório investidos designados para exercer função gratificada desde que seja da mesma área de atuação.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º. O servidor aprovado em concurso público será submetido, durante o período de três anos de efetivo exercício, à avaliação para a sua confirmação no cargo para o qual foi nomeado.

Art. 3º. A avaliação será instaurada e coordenada pela Chefia de Recursos Humanos e será realizada pela Comissão de Avaliação conforme definido no anexo I desta Resolução.

§ 1º A Comissão será composta pelo chefe do Setor de Recursos Humanos, pelo Secretário Executivo, pelo Coordenador Técnico, pelo Coordenador Administrativo e pelo Chefe do Setor onde o empregado estiver alocado.

Parágrafo único. A avaliação será do Coordenador Técnico ou do Coordenador Administrativo de acordo com a área de atuação do empregado que está sendo avaliado.



Art. 4º. A avaliação será realizada a cada período de 12 (doze) meses, durante os 03 (três) anos de efetivo exercício do empregado público, avaliado no cargo para o qual foi nomeado, podendo ocorrer em menor período, caso haja interesse da Administração.

Art. 5º. O empregado público que tiver seu setor de origem alterado a menos de 60 (sessenta) dias da data de avaliação de desempenho deverá ser acompanhado pela sua chefia imediata de origem e pelo chefe imediato do novo setor.

Art. 6º. O estágio probatório será suspenso nas seguintes situações:

- I. Afastamento para tratamento de saúde superior a 60 (sessenta) dias;
- II. Afastamento para atividade política;
- III. Recebimento de função gratificada que implique em atividades diferentes do cargo de origem;

Parágrafo Único. A contagem do tempo de exercício será retomada a partir do término da licença ou afastamento, aproveitando-se o período que o antecedeu.

CAPÍTULO II

DAS COMPETÊNCIAS A SEREM AVALIADAS

Art. 7º. As competências avaliadas, são divididas em grupos e abrangem os seguintes aspectos:

I – Competências comportamentais:

- a) sociabilidade e trabalho em equipe;
- b) comprometimento e conduta funcional.

II – Competências técnicas:

- a) otimização de métodos e procedimentos;
- b) autodesenvolvimento e capacitação;
- c) qualidade do trabalho.

§ 1º Os quesitos avaliativos e seus respectivos pesos, que compõem cada grupo de competências estão definidos no Anexo I.

§ 2º Os pesos atribuídos a cada um dos tipos de avaliador estão definidos no Anexo II.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

Art. 8º. Durante os 03 (três) primeiros anos, contados da data de entrada em exercício no cargo, período correspondente ao estágio probatório, a avaliação de desempenho do servidor será realizada a cada 12 (doze) meses.



Parágrafo único. A autoavaliação poderá ser realizada de modo opcional, servindo apenas para fins de referência no processo avaliativo, não integrando a nota final da avaliação.

Art. 9º. A nota final da avaliação do empregado público em estágio probatório será obtida conforme metodologia de cálculo definida no Anexo II.

Art. 10º. Como condição para aquisição da estabilidade o servidor deverá obter média aritmética igual ou superior a 70 (setenta), ou seja, 70% (setenta por cento) de aproveitamento.

Art. 11. A Comissão de Avaliação emitirá parecer com base nas avaliações de desempenho anuais realizadas durante os 03 (três) anos de efetivo exercício.

§ 1º O parecer será emitido no prazo de trinta dias após o término de cada avaliação e poderá ser individual ou coletivo dependendo da condição de cada avaliação.

Art. 12. Preenchidos os requisitos, o Presidente do CONSUD, tornará pública a aquisição da estabilidade pelo servidor mediante publicação de Resolução.

Art. 13. Na hipótese de o servidor não ter obtido a média igual ou superior a 70 (setenta), ou seja, 70% (setenta por cento) de aproveitamento, considerados todos os períodos avaliativos, o Presidente pedirá abertura de procedimento administrativo.

§ 1º Durante o trâmite do processo, o prazo para aquisição da estabilidade ficará suspenso até o julgamento final.

§ 2º A decisão do Presidente de que trata o caput será proferida somente após o trânsito em julgado de decisão que tenha julgado eventual recurso interposto pelo servidor.

Art. 14. Os efeitos da declaração de aquisição de estabilidade retroagem à data em que foram completados três anos de efetivo exercício.

CAPÍTULO V

DO PREENCHIMENTO DA AVALIAÇÃO

Art. 15. De posse dos formulários em anexos, a Comissão preencherá a avaliação (Anexo I), tendo o prazo de 10 (dez) dias para devolver ao Setor de Recursos Humanos, o processo de avaliação, devidamente instruído com o referido formulário, preenchido e assinado.



Parágrafo Único. A chefia imediata do setor, comunicará ao empregado público o resultado de sua avaliação.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. Os dispositivos desta Resolução serão aplicados aos empregados públicos efetivos a partir do ciclo avaliativo seguinte à data de publicação da presente Resolução.

Art. 17. As situações não previstas nesta Resolução serão analisadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho e decididas pelo Presidente do CONSUD, observadas as disposições do Regimento Interno deste Consórcio.

Art. 18. Esta Resolução entrará em vigor a partir de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Presidente do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Sudoeste, 24 de outubro de 2024.

JEAN PIERR CATTO
Presidente
Consórcio Intermunicipal de Saúde do Sudoeste



ANEXO I
QUESITOS AVALIATIVOS E PESOS INDIVIDUAIS
AVALIAÇÃO

NOME DO SERVIDOR:	
CARGO:	
NOME DO AVALIADOR:	
LOTAÇÃO DO SERVIDOR:	
PERÍODO AVALIADO:	
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	
QUESITO	PESO
Trabalha em equipe de forma colaborativa, inclusive quando demandado de forma remota?	3
Evita conversas, brincadeiras e comentários que afetem negativamente os colegas e o ambiente de trabalho?	2
Demonstra capacidade de se adaptar a novas atividades e processos de trabalho?	2
Acolhe as diferenças no ambiente, sendo respeitoso e cordial?	2
É assíduo e pontual no cumprimento de horários pré-determinados com relação a entregas e/ou frequências?	3
Apresenta prontidão para agir no cumprimento das demandas de trabalho, inclusive quando demandado em trabalho remoto?	3
Reconhece os erros cometidos, corrigindo e evitando que voltem a acontecer?	3
Identifica oportunidades de melhoria, propõe soluções, age proativamente no desempenho de suas funções, contribuindo para a eficiência e eficácia do CONSUD?	2
Usa os equipamentos e instalações de trabalho de forma adequada aos preceitos de economicidade, sustentabilidade e coletividade?	2
Cumpre com as obrigações administrativas/técnicas decorrentes de seu vínculo funcional?	2
COMPETÊNCIAS TÉCNICAS	
QUESITO	PESO
Organiza seus trabalhos considerando as prioridades de forma precisa e fundamentada?	3
Usa as ferramentas disponíveis de maneira eficiente (inclusive aquelas próprias do trabalho remoto, quando aplicável), visando ao desempenho das atividades de forma mais ágil e produtiva?	3
Busca ativamente seu desenvolvimento profissional e pessoal voltado as áreas de interesse do CONSUD, sendo também receptivo as oportunidades oferecidas?	3
Atende de forma humanizada, com educação e respeito, solucionando as demandas/dúvidas dos pacientes/prestadores/contratados/equipe médica/multiprofissional e/ou colegas de outros setores?	4
Executa seus trabalhos, escritos ou não, seguindo forma e métodos adequados a manuais, normas e regras pertinentes?	4
Apresenta seus trabalhos de forma objetiva, clara e coesa?	4



ANEXO II
METODOLOGIA DE CÁLCULO
NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO – SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

1. A nota da Avaliação Especial de Desempenho relativa a cada um dos interstícios (períodos de doze meses), se dará:

I. Para cada uma das 16 (dezesesseis) competências comportamentais e técnicas conforme o caso, que compõem a avaliação (quesitos), apura-se a nota, individualmente, conforme a seguir:

a) A nota atribuída pelo avaliador (0 a 4) será multiplicada por 1 (um);

b) Multiplica-se o resultado pelo peso do quesito, nos termos no Anexo I, chegando-se à sua nota final.

II. Definidas as notas para cada um dos quesitos, nos termos acima dispostos, a nota final da avaliação do empregado público será:

1. Somam-se as notas de todos os 16 (dezesesseis) quesitos, divide-se o resultado por 180 e multiplica-se por 100, chegando-se à nota final da avaliação do servidor, do período avaliado.

III. Na hipótese de o empregado público ter tido mais de uma avaliação, as notas obtidas de todos os membros da comissão serão somadas e divididas conforme o número de avaliações.

IV. Ao final do período de estágio probatório, a apuração da nota final para efeitos de aquisição de estabilidade será obtida pela média aritmética das notas de todos os períodos.

