

**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** Regular 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.~~

**§ 1º** A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório será composta exclusivamente por servidores efetivos e estáveis do quadro de pessoal do CONSUD, conforme relação nominal a seguir: Aline Jaquicelli Nardi, João Vitor Nogueira Aquino, Fernanda Franz; (Redação dada pela Resolução Nº 100 de 2025).

**§ 2º** O primeiro membro relacionado exercerá a função de Presidente, cabendo ao segundo membro substituí-lo em suas ausências ou impedimentos (Redação dada pela Resolução Nº 100 de 2025).

**§ 3º** Serão convidados a participar das reuniões, sem direito a voto ou poder deliberativo, os servidores ocupantes de cargos em comissão ou funções gratificadas vinculados à área de atuação do avaliado, limitando-se sua participação ao fornecimento de informações técnicas, pareceres e esclarecimentos necessários à avaliação de desempenho (Redação dada pela Resolução Nº 100 de 2025).

**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 à 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, 07 de novembro de 2025

**JEAN PIERR CATTO**  
Presidente





**ANEXO I**  
**QUESITOS AVALIATIVOS E PESOS INDIVIDUAIS**  
**AVALIAÇÃO**

<b>NOME DO SERVIDOR:</b>	
<b>CARGO:</b>	
<b>NOME DO AVALIADOR:</b>	
<b>LOTAÇÃO DO SERVIDOR:</b>	
<b>PERÍODO AVALIADO:</b>	
<b>COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS</b>	
<b>QUESITO</b>	<b>PESO</b>
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
Cumprir com as obrigações administrativas/técnicas decorrentes de seu vínculo funcional?	2
<b>COMPETÊNCIAS TÉCNICAS</b>	
<b>QUESITO</b>	<b>PESO</b>
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.

