



Resolução nº 016/2024

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS, NA FORMA PREVISTA NOS ARTIGOS 20 A 21 DO REGULAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL DO CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL MULTIFINALITÁRIO DA AMNOROESTE - CIMAM E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Presidente do Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da AMNOROESTE - CIMAM, Prefeito Municipal de Novo Horizonte - SC, Sr. Vanderlei Sanagiotto, no uso de suas atribuições legais, contratuais e estatutárias, em cumprimento às disposições do Protocolo de Intenções, do Contrato, do Estatuto do consórcio público e do Regulamento do Quadro de Pessoal, resolve:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Resolução regulamenta a avaliação de desempenho, também denominada avaliação probatória, dos empregados públicos do âmbito do Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da AMNOROESTE - CIMAM.

Art. 2º Os requisitos mínimos a serem avaliados no período em que o empregado público permanece submetido à avaliação são os constantes do artigo 20 do Regulamento do Quadro de Pessoal, cuja forma de avaliação e atribuição de pontuação dar-se-á de acordo com o previsto no Anexo Único desta Resolução.

Art. 3º A avaliação probatória será realizada por comissão especificamente nomeada para este fim, constituída por agentes públicos do Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da AMNOROESTE - CIMAM, podendo, na ausência de número suficiente, ser composta pelo Presidente.

Art. 4º Durante o período de aferição, a avaliação deverá ser mensal.
Parágrafo único. A última avaliação deverá ser concluída antes de ultimado o prazo de 90 (noventa) dias do encerramento do período de avaliação de desempenho.

Art. 5º A avaliação probatória somente poderá se dar no efetivo e regular exercício do cargo para o qual o empregado foi contratado.

Parágrafo único. O período de avaliação ficará suspenso durante as licenças abaixo relacionadas, sempre que o afastamento ultrapassar trinta dias e se der pela integralidade da jornada, sendo retomado a partir do término do impedimento:

- a) para tratamento da própria saúde;
- b) por motivo de doença em pessoa da família;
- c) para incorporação às Forças Armadas para o serviço militar obrigatório ou, ainda, quando convocado pelas Forças Armadas;
- d) para concorrer a mandato eletivo.

Art. 6º. O empregado público avaliado deverá assinar o Boletim de Avaliação constante do Anexo Único desta Resolução, recebendo em cada avaliação, uma cópia do resultado.



CIMAM - Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da AMNOROESTE

Parágrafo único. Cientificado do resultado da avaliação, o empregado público terá o prazo de 10 (dez) dias para, querendo, apresentar defesa escrita, dirigida à Comissão de Avaliação, que decidirá em igual prazo.

Art. 7º. Não será aprovado na avaliação o empregado público que não atingir, ao final dos 90 (noventa) dias, no mínimo 70% (setenta por cento) da pontuação definida no Anexo Único deste Decreto.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor no dia da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

São Lourenço do Oeste, SC, 27 de março de 2024.

Vanderlei Sanagiotto
Prefeito de Novo Horizonte
Presidente do CIMAM

Documento original eletrônico assinado digitalmente nos termos do Artigo 10 da Medida Provisória nº 2.200-2/2001 e Lei Federal nº 14.063/2020

Solange do Amaral Muller
Secretária Executiva do CIMAM

Jorge Matiotti Neto
Assessor Jurídico
OAB 17.789



ANEXO ÚNICO

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

I - INFORMAÇÕES E INSTRUÇÕES

- 1 - O presente boletim de avaliação consta de 07 (sete) itens a serem avaliados;
- 2 - A cada item correspondem alternativas, que deverão ser valoradas com notas de 01 a 10 (sendo 01 totalmente insatisfeito e 10 totalmente satisfeito), de acordo com a situação do avaliado, assinalando-se, no espaço correspondente, a respectiva nota;
- 3 - O campo identificado como Nota¹ corresponde a auto-avaliação e, como tal, deverá ser preenchido pelo próprio avaliado; o campo identificado como Nota² corresponde à avaliação da Comissão;
- 4 - Os valores correspondentes à auto-avaliação não serão computados para fins de média, servindo apenas como parâmetro para aferição da nota pela comissão municipal de avaliação;
- 5 - O número máximo de pontos possíveis de serem atingidos neste boletim, em cada avaliação, é 70 (setenta) pontos;
- 6 - Não será aprovado o avaliado que não atingir, ao final do período, no mínimo 70% (setenta por cento) da pontuação definida neste Boletim.
- 7 - A ordem de avaliação será a seguinte:
 - a) Primeiramente será feita a auto-avaliação, com o preenchimento, pelo próprio avaliado, do Boletim de Avaliação, o qual deverá atribuir-se a nota que entender merecedor;
 - b) A Comissão de Avaliação, com base na auto-avaliação bem como nas informações prestadas pelos demais membros ou agentes públicos do CIMAM, a seu juízo, fará a respectiva avaliação.

II - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

| | |
|---------------|-----------------------|
| Nome | Matrícula |
| Cargo | Nível |
| Lotação | Carga horária semanal |
| Data da posse | Data da avaliação |

III - AVALIAÇÃO

| | COMPETÊNCIAS E HABILIDADES | DESCRIÇÃO | | |
|--|----------------------------|-----------|--|--|
| | | | | |

¹ Pontuação relativa a auto-avaliação;

² Pontuação relativa a avaliação da Comissão.



CIMAM - Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da AMNOROESTE

| | | | |
|--|---|--|--|
| Assiduidade | Considere as atitudes do avaliado em relação ao comparecimento e permanência no local de trabalho se justifica as faltas quando ocorrem ou se falta com frequência sem justificativa. | | |
| Pontualidade | Considere a pontualidade na entrada e saída do trabalho. | | |
| Disciplina | Considere a interação e respeito do servidor no trato com seus superiores hierárquicos, bem como ao cumprimento das ordens por estes emanadas e se não se ausenta do local de trabalho sem autorização. | | |
| Capacidade de iniciativa | Avalie a potencialidade do avaliado para criar ou inovar projetos, planos, idéias e metodologias para aplicação na execução das atividades relacionadas ao seu trabalho e do órgão, não se limitando a seguir técnicas e padrões existentes. | | |
| Produtividade e qualidade do trabalho | Avalie as atitudes do servidor na administração do tempo e do trabalho; se o mesmo consegue ordenar a realização de suas tarefas e cumpre com os prazos estabelecidos, superando as expectativas em condições normais de trabalho. | | |
| Responsabilidade | Avalie o grau de comprometimento do servidor com o trabalho: se respeita as determinações e as normas atinentes ao órgão; se cumpre com as atividades sob sua responsabilidade sem necessidade de fiscalização e nos prazos estipulados. | | |
| Eficiência | Considere o conhecimento do servidor relativamente às atribuições de seu cargo, se realiza as atividades com atenção, precisão e clareza, atingindo o nível de qualidade desejado, evitando o retrabalho; se, em caso de dúvida, busca orientação antes de elaborar um ato que demande correção e prejuízo. | | |

IV - RESUMO/RESULTADO

Número máximo de pontos possíveis

70

Soma dos pontos obtidos

Média dos pontos obtidos nas avaliações

OBSERVAÇÃO DOS MEMBROS OU AGENTES PÚBLICOS DO CIMAM:



CIMAM - Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da AMNOROESTE

CONCLUSÃO DA COMISSÃO:

São Lourenço do Oeste, SC, ____ de _____ de 20 ____.

Assinatura dos Membros da Comissão:

Assinatura do Servidor:

1) _____
2) _____ Recebido em: ____ / ____ /20____
3) _____

São Lourenço do Oeste, SC, 27 de março de 2024.

Vanderlei Sanagiotto
Prefeito de Novo Horizonte
Presidente do CIMAM

Documento original eletrônico assinado digitalmente nos termos do Artigo 10 da Medida Provisória nº 2.200-2/2001 e Lei Federal nº 14.063/2020

Solange do Amaral Muller
Secretária Executiva do CIMAM

Jorge Matiotti Neto
Assessor Jurídico
OAB 17.789