



**CONSÓRCIO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE
DO NORDESTE DE SANTA CATARINA
CISONORDESTE/SC**

REGIMENTO INTERNO

DO CONSÓRCIO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE DO NORDESTE DE SANTA CATARINA – CISONORDESTE/SC

O Conselho Administrativo do Consórcio Interfederativo de Saúde do Nordeste de Santa Catarina - CISONORDESTE/SC, em reunião realizada no dia 15 de julho de 2024, na cidade de Joinville aprovou e eu, Presidente do CISONORDESTE/SC, torno público o presente Regimento Interno, em atendimento ao disposto no art. 22, II, do Segundo Termo Aditivo e Consolidação do Contrato de Consórcio Público e à Lei Federal nº 11.107/05, regulamentada pelo Decreto Federal nº 6.017/07.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÃO PRELIMINAR

Art. 1º O Consórcio Interfederativo de Saúde do Nordeste de Santa Catarina, designado pela sigla CISONORDESTE/SC, é pessoa jurídica de direito público, sob a forma de associação pública, de natureza autárquica interfederativa, devendo reger-se pelas normas da Constituição da República Federativa do Brasil, da Lei Federal nº 11.107/05, regulamentada pelo Decreto Federal nº 6.017/07, do Contrato de Consórcio Público e das suas alterações posteriores, pelo presente Regimento Interno e pela regulamentação que vier a ser adotada pelos seus órgãos competentes.

Art. 2º Entende-se por Regimento Interno, para os efeitos de operacionalização e execução de ações e atividades inerentes ao CISONORDESTE/SC, a regulamentação de seus dispositivos legais, do Contrato de Consórcio Público e das suas alterações posteriores e das demais normas pertinentes.

CAPÍTULO II

ENTES CONSORCIADOS

Art. 3º O CISONORDESTE/SC é constituído pelos entes da federação subscritores do Contrato de Consórcio Público e das suas alterações posteriores, após regular ratificação por lei do respectivo Protocolo de Intenções e das alterações posteriores.

§ 1º A representação do ente consorciado no CISONORDESTE/SC poderá dar-se pelo respectivo Secretário de Saúde, quando o ente da federação pertencer à União, ao Distrito Federal ou aos Estados, o qual poderá subdelegar, por meio de ato próprio, esta representação.

§ 2º Na hipótese do Estado de Santa Catarina constituir ente consorciado ao CISONORDESTE/SC, deverão ser incluídas nas comunicações oficiais deste consórcio, as logomarcas oficiais do Estado de Santa Catarina e do Sistema Único de Saúde;

CAPÍTULO III

ESTRUTURA E COMPETÊNCIAS

Art. 4º A estrutura do CISNORDESTE/SC é a definida no artigo 15 do Segundo Termo Aditivo e Consolidação do Contrato de Consórcio Público, representada nos termos do organograma disposto no Anexo II.

Art. 5º Conforme previsto no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores, insere-se no rol de competências da Assembleia Geral aprovar, após a análise do Conselho Fiscal, o Orçamento Anual do Consórcio Público de Saúde, bem como respectivos créditos adicionais, a Política Patrimonial e Financeira, o Plano de Metas, o Relatório Anual de Atividades, e a Prestação de Contas do Conselho Administrativo.

Art. 6º Os órgãos componentes da estrutura do CISNORDESTE/SC deliberarão sobre suas competências mediante decisão tomada por maioria simples de votos dos consorciados presentes, salvo quando exigida maioria qualificada pelo Contrato de Consórcio Público e por suas alterações posteriores.

Parágrafo Único: Compete ao Presidente, além do voto normal, o voto de minerva.

Art. 7º Quando da vacância de qualquer dos membros do Conselho Administrativo e Fiscal, deverão ser observadas as seguintes disposições:

§ 1º Conselho Administrativo:

I - Caso reste 06 (seis) meses ou menos para a próxima reunião ordinária da Assembleia Geral, e desde que a vacância seja dos membros Vice-Presidentes e/ou Secretários, poderá o órgão seguir com sua composição reduzida, assumindo o 2º membro do respectivo cargo como 1º se necessário, e respeitando sempre a necessidade de haver Presidente, Vice-Presidente e Secretário, até a próxima reunião ordinária da Assembleia Geral, na qual deverá ocorrer a eleição para recomposição do Conselho Administrativo;

II - Caso a vacância seja do membro Presidente, deverá ser convocada Assembleia Geral extraordinária para recomposição do Conselho Administrativo;

III - Caso reste mais de 06 (seis) meses para a próxima reunião ordinária da Assembleia Geral, deverá ser convocada Assembleia Geral extraordinária para recomposição do Conselho Administrativo;

IV - Caso não haja composição mínima de Presidente, Vice-Presidente e Secretário, deverá ser convocada Assembleia Geral extraordinária para recomposição do Conselho Administrativo;

§ 2º Conselho Fiscal:

I - Caso reste 06 (seis) meses ou menos para a próxima reunião ordinária da Assembleia Geral, e desde que respeitada a composição mínima de 03 (três) membros, poderá o órgão seguir com sua composição reduzida até a próxima reunião ordinária da Assembleia Geral, na qual deverá ocorrer a eleição para recomposição do Conselho Fiscal;



**CONSÓRCIO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE
DO NORDESTE DE SANTA CATARINA
CISNORDESTE/SC**

II - Caso reste mais de 06 (seis) meses para a próxima reunião ordinária da Assembleia Geral, deverá ser convocada Assembleia Geral extraordinária para recomposição do Conselho Fiscal;

III - Caso não haja composição mínima de 03 (três), deverá ser convocada Assembleia Geral extraordinária para recomposição do Conselho Fiscal.

§ 3º O mandato do membro que preencherá a vacância será somente pelo período remanescente.

Art. 8º O Colegiado de Saúde elegerá, dentre seus membros, o Presidente do Colegiado, com mandato de um ano, permitida a reeleição por mais um período.

§ 1º Na hipótese de alteração do Presidente do Colegiado de Saúde decorrente da substituição do Secretário Municipal de Saúde do município consorciado, far-se-á nova eleição para conclusão do mandato.

§ 2º É facultado ao Secretário Municipal de Saúde indicar substituto ou representante, definitivo ou provisório, para compor o Colegiado de Saúde do CISNORDESTE/SC, devendo a indicação recair sobre agente público vinculado à respectiva Secretaria Municipal de Saúde.

§ 3º As ações e serviços de saúde a serem realizados direta ou indiretamente pelo CISNORDESTE/SC devem, antes da submissão à aprovação pela Assembleia Geral ou pelo Conselho Administrativo do Consórcio Público de Saúde, serem avaliadas pelo Colegiado de Saúde do Consórcio Público, e pactuados pela CIR quando promovida exclusivamente por entes municipais, bem como pactuadas pela CIB quando promovidas pelo Estado de Santa Catarina em conjunto com os entes municipais consorciados.

Art. 9º As deliberações em todos os órgãos do Consórcio Público de Saúde deverão ser preferencialmente realizadas em consenso.

Art. 10 Nos termos do art. 19, parágrafo único, do 2º Termo Aditivo e Consolidação do Contrato de Consórcio Público, as alterações do Contrato de Consórcio Público aprovadas pela Assembleia Geral deverão ser ratificadas por lei pela maioria dos seus entes consorciados.

§ 1º É vedada a ratificação com reserva que implique em consorciamento parcial ou condicional do ente, nos termos do Contrato de Consórcio Público e das suas alterações posteriores.

§ 2º Deve o ente consorciado ratificar por lei as alterações do Contrato de Consórcio Público no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados a partir da respectiva aprovação em Assembleia Geral.

§ 3º Caso não haja a ratificação por lei dentro do prazo previsto no parágrafo anterior, fica o ente consorciado sujeito à exclusão, nos termos previstos no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores.

Art. 11 O ente consorciado poderá requerer a sua exclusão do CISNORDESTE/SC à Assembleia Geral, nos termos do Contrato de Consórcio Público e das suas alterações

posteriores, e desde que ratificada por Lei, num prazo nunca inferior a 12 (doze) meses da ratificação por lei da exclusão, sem prejuízo das obrigações e direitos, até sua efetiva retirada.

CAPÍTULO IV CONTRATAÇÕES

Art. 12 Fica vedada a contratação, seja como empregado público comissionado ou prestador de serviços, de Agentes Políticos, quais sejam os Chefes do Poder Executivo, membros do Poder Legislativo e Secretários em exercício pelo período de 6 (seis) meses após deixarem os respectivos cargos eletivos, bem como de seus cônjuges ou parentes até terceiro grau.

Parágrafo único: a vedação prevista neste artigo, estende-se às sociedades empresárias de que sejam sócios os Chefes do Poder Executivo e membros do Poder Legislativo e seus cônjuges ou parentes até terceiro grau.

CAPÍTULO V REUNIÕES

Art. 13 O procedimento de convocação da Assembleia Geral é aquele estabelecido no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores.

Art. 14 A convocação para realização de reunião do Conselho Administrativo será efetuada pelo Presidente do CISNORDESTE/SC, devendo ser publicada no órgão oficial de publicações com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis da data da reunião.

Parágrafo único. A reunião do Conselho Administrativo terá início:

I - em primeira convocação, presentes a maioria dos seus membros;

II - em segunda convocação, quinze minutos após o horário estabelecido para a primeira convocação, com qualquer número de membros.

Art. 15 A convocação para realização de reunião do Conselho Fiscal será efetuada pelo Presidente do CISNORDESTE/SC, devendo ser publicada no órgão oficial com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis da data da reunião.

Parágrafo único. A reunião do Conselho Fiscal terá início:

I - em primeira convocação, presentes a maioria dos seus membros;

II - em segunda convocação, quinze minutos após o horário estabelecido para a primeira convocação, com qualquer número de membros.

Art. 16 O Conselho Fiscal, por seu Presidente ou por decisão da maioria de seus membros, poderá convocar o Conselho Administrativo ou o Diretor Executivo para prestar

esclarecimentos sobre a escrituração contábil ou os atos de gestão financeira do CISNORDESTE/SC.

Art. 17 A Assembleia Geral e as reuniões dos conselhos poderão se dar presencialmente, virtualmente ou híbrida, sendo obrigatório o uso de métodos que garantam a autenticidade da participação dos membros convocados e de seus respectivos votos.

§ 1º Poderá ser utilizada a forma virtual ou híbrida das reuniões para qualquer deliberação do Conselho Fiscal, do Conselho Administrativo e da Assembleia Geral.

§ 2º As reuniões virtuais ou híbridas, convocadas nos prazos estabelecidos no Contrato de Consórcio, nas suas alterações posteriores e neste Regimento Interno, deverão ser precedidas, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, com envio dos documentos e demais informações necessárias à tomada de decisão pelos membros convocados e deverão permitir o registro dos votos no momento da reunião.

CAPÍTULO VI

REGIME JURÍDICO DE TRABALHO

Seção I

Introdução

Art. 18 O Regime Jurídico de Trabalho dos empregados do CISNORDESTE/SC é o da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, vinculados ao Regime Geral de Previdência Social e regidos,, pelo que estabelece o Contrato de Consórcio Público, suas alterações posteriores e este Regimento Interno.

§ 1º Aos empregos públicos aplicam-se as vedações e exceções previstas na Constituição Federal quanto ao acúmulo de empregos e cargos públicos.

§ 2º Aos empregados públicos do CISNORDESTE/SC são assegurados os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 3º Os empregados públicos do CISNORDESTE/SC não poderão ser cedidos, inclusive para os entes consorciados.

Seção II

Conceitos

Art. 19 Para fins deste Regimento Interno, considera-se:

I - Quadro Permanente de Empregos Públicos: Conjunto de empregos em comissão e permanentes integrantes da estrutura do CISNORDESTE/SC;

II – Emprego Público: Conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao empregado, com denominação própria, em número de vagas determinado e remuneração

previamente estabelecida, para admissão em caráter permanente ou em comissão ou para contratação temporária, de acordo com a área de atuação e formação profissional;

III - Emprego em comissão: Emprego de livre admissão e demissão, destinado às funções de direção, gerência ou assessoramento e regidos pelos critérios de confiança dos superiores hierárquicos;

IV - Emprego permanente: Emprego cuja admissão se dá em caráter permanente, mediante seleção e aprovação em concurso público

V - Emprego temporário: Emprego cuja contratação se dá em caráter temporário, mediante contratação por prazo determinado, destinado a atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público previstas no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores.

VI - Remuneração: Salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores, neste Regimento Interno ou em Resolução;

VII - Salário: Retribuição pecuniária básica pelo exercício de emprego, com valor mensal, forma de revisão geral anual reajuste e aumento real fixados no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores, neste Regimento Interno e nos Acordos e nas Convenções Coletivas de Trabalho;

VIII - Referência Salarial: Graduação salarial ascendente de 01 (um) a 120 (cento e vinte), com intervalos graduais entre uma referência e outra, definida para cada emprego público e estabelecida na tabela de referências salariais, constante no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores, atualizadas por resolução;

IX - Promoção Funcional: Deslocamento do empregado público de uma referência salarial para outra dentro do mesmo emprego, nos termos do Contrato de Consórcio Público e das suas alterações posteriores e deste Regimento Interno;

X - Vaga: Emprego desocupado definitivamente ou provisoriamente, ou emprego novo criado e ainda não preenchido.

Seção III

Quadro Permanente de Empregos Públicos

Art. 20 Os empregos em comissão e permanentes do quadro de pessoal obedecem à descrição estabelecida no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores, incluindo sua denominação, referência salarial inicial, número de vagas, carga horária semanal e atribuições.

Seção IV

Ingresso

Art. 21 São requisitos básicos para ingresso no quadro de pessoal do CISNORDESTE/SC:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade mínima exigido para o exercício do emprego;

V - os requisitos especiais para exercício do emprego, quando houver;

VI - idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VII - aptidão física e mental;

VIII - afastamento de qualquer outro cargo, emprego ou função pública, salvo quando houver compatibilidade legal.

§ 1º No caso de extinção do emprego público, o empregado terá rescindido automaticamente seu contrato de trabalho, não possuindo direito à disponibilidade remunerada ou aproveitamento em qualquer outro emprego público do CISNORDESTE/SC ou dos entes consorciados.

§ 2º A contratação para emprego permanente depende de prévia seleção e aprovação em concurso público, respeitada a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Art. 22 Nos termos do art. 32, § 1º, do 2º Termo Aditivo e Consolidação do Contrato de Consórcio Público, o emprego público de Diretor Executivo deverá ser ocupado por profissional de nível superior completo, em curso reconhecido pelo MEC, nas modalidades de Bacharelado, Licenciatura Plena ou Graduação Tecnológica, com experiência comprovada não inferior a 3 (três) anos em gestão pública ou privada.

Art. 23 O concurso público pode ser realizado em mais de uma etapa, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado em edital, ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Parágrafo único. O concurso público terá validade de até 02 (dois) anos, a contar da sua homologação, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 24 Os cargos comissionados poderão ser contratados primeiro através de contrato de experiência, pelo período máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser rescindido por qualquer das partes, nos termos da legislação trabalhista.

Art. 25 Observar-se-ão, na realização do concurso público, as normas constitucionais e as resoluções do CISNORDESTE/SC a respeito do tema.

Seção V

Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público

Art. 26 A seleção de pessoal a ser contratado temporariamente será feita mediante processo seletivo simplificado, divulgado por meio de edital, nos termos previstos no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores.



**CONSÓRCIO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE
DO NORDESTE DE SANTA CATARINA
CISNORDESTE/SC**

Parágrafo único. A contratação de empregado temporário prescindirá do processo seletivo nos casos em que não for possível aguardar sua realização, mediante justificativa.

Art. 27 As contratações temporárias somente poderão ocorrer quando houver suficiência de dotação orçamentária e mediante prévia autorização do Presidente do CISNORDESTE/SC.

Art. 28 A remuneração do empregado temporário será fixada em importância equivalente à referência salarial inicial para o respectivo emprego, inclusive quanto às vantagens pecuniárias.

Parágrafo Único: Ao empregado temporário não será admitido a concessão de progressões salariais.

Art. 29 O contrato temporário extinguir-se-á:

I - pelo término do prazo contratual, sem direito a indenização;

II - por iniciativa do contratado, antes do término do prazo contratual e sem direito a indenização;

III - por iniciativa do CISNORDESTE/SC, antes do término do prazo contratual.

§ 1º A extinção do contrato, no caso do inciso II, deverá ser comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, sob pena de multa equivalente ao valor do salário, na proporção do número de dias faltantes para o cumprimento do prazo.

§ 2º A extinção do contrato nos termos do inciso III deste artigo somente poderá ocorrer em razão de interesse público devidamente justificado, e importará no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do salário que lhe caberia referente ao restante do contrato temporário.

Seção VI

Vacância

Art. 30 A vacância do emprego decorrerá do implemento de condições legalmente estabelecidas, inclusive:

I - aposentadoria;

II - falecimento;

III - despedida ou demissão;

IV - término do prazo contratual ou rescisão antecipada do contrato, nos casos de contratação temporária;

V - contratação ou posse em outro emprego, função ou cargo público, em qualquer esfera da Administração Pública direta ou indireta, que implique acumulação ilegal de função pública.

§ 1º A despedida será aplicada ao empregado público, em virtude de:

I - sentença judicial transitada em julgado;

II - não satisfeitas as condições do contrato de experiência ou insuficiência de desempenho constatada na avaliação periódica de desempenho, assegurada ampla defesa e contraditório, bem como o inequívoco conhecimento do empregado quanto aos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego

III – prática de falta grave, passível de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, desde que esta reste comprovada em processo administrativo disciplinar com garantia do direito de ampla defesa e contraditório, nos termos da legislação trabalhista;

IV - razões de interesse público, devidamente motivadas, sem prejuízo das indenizações previstas na legislação trabalhista.

V – prática de crime contra a administração pública ou improbidade administrativa.

§ 2º A demissão dar-se-á a pedido do empregado.

CAPÍTULO VII REMUNERAÇÃO

Seção I

Salários

Art. 31 Os valores dos salários dos empregados são os constantes no Contrato de Consórcio Público e nas suas alterações posteriores, assegurada a revisão geral anual.

Parágrafo único. O valor dos salários mensais guarda correlação com o cumprimento integral da jornada de trabalho regular estabelecida para o emprego, sendo que esta poderá ser reduzida em até 50% (cinquenta por cento), com a redução proporcional da remuneração

Art. 32 O ingresso no CISNORDESTE/SC dar-se-á na referência inicial do emprego para o qual o empregado foi concursado e contratado.

Seção II

Vantagens e Indenizações

Art. 33 Além do salário, sem prejuízo de vantagens previstas em Resolução, poderão ser pagos ainda ao empregado as seguintes vantagens, e que vierem a ser pertinentes e aprovadas pelo Conselho Administrativo, caso não decorrentes de lei:

I - indenizações;

II - auxílios pecuniários;

III - adicionais previstos em leis ou resoluções.

IV – gratificações;

V - hora aula para os profissionais definidos por meio de resolução

§ 1º As indenizações e os auxílios pecuniários não se incorporam ao salário para nenhum efeito.

§ 2º As vantagens pecuniárias da mesma espécie não serão acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários.

§ 3º A Gratificação por ocupação do cargo de (nome do cargo) ou Gratificação de (nome da função) será extinta, sem qualquer incorporação ou direito adquirido, quando o empregado público tiver sua jornada de trabalho reduzida, seja administrativa ou judicialmente, tornando-se incompatível com as atribuições e atividades necessárias ao cargo.

Art. 34 Além do salário e das demais vantagens regularmente previstas serão pagas aos empregados os seguintes adicionais, na forma estabelecida na legislação trabalhista:

I - décimo terceiro salário;

II - adicional de férias;

III - adicional por serviço extraordinário;

IV - adicional pelo trabalho insalubre ou perigoso;

V - adicional noturno.

Art. 35 Fica instituída bolsa estudo aos empregados para a realização de cursos de graduação ou pós-graduação, no valor de 30% do custo do curso, limitados a um curso de graduação ou de pós-graduação, *lato sensu* ou *stricto sensu*, por empregado público, além de outro curso, de extensão, de até 360 (trezentas e sessenta) horas, hipótese em que o empregado requerente fica obrigado a manter o vínculo trabalhista com o consórcio por tempo mínimo equivalente a 2/3 (dois terços) do tempo gasto para concluir o curso, contado a partir do término deste, admitido, no caso de demissão do empregado, a seu pedido, o reembolso proporcional das despesas realizadas.

Parágrafo único. A requisição da bolsa de estudo pelo empregado deverá vir acompanhada da documentação pertinente à demonstração dos custos do curso, devendo ser celebrado o Termo de Compromisso no qual o beneficiário da bolsa anuirá com as condições definidas no parágrafo anterior.

Art. 36 A empregado público, com jornada semanal de 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) horas mensais, que realizar cursos de graduação ou pós-graduação, *lato sensu* ou *stricto sensu*, em instituição ou universidade pública ou que desse não requerer bolsa de estudos, mas que necessitar ausentar-se no horário de trabalho, poderá solicitar o abono das horas mensais faltantes na ordem de 30% da quantidade total, até o limite máximo de 40 (quarenta) horas mês.

§ 1º Os cursos de graduação e pós graduação, *lato sensu* ou *stricto sensu*, elegíveis para o benefício previsto no *caput* devem necessariamente ter relação com as finalidades do CISNORDESTE/SC e com o cargo que o empregado público desempenha.

§ 2º O benefício descrito no *caput* dependerá de autorização da Diretoria Executiva, que deverá ser requisitada por escrito no prazo mínimo de 30 (trinta) dias do início do curso ou do início da necessidade.

§ 3º Se a quantidade de horas faltantes superar o limite máximo previsto no *caput*, o empregado público poderá solicitar à Diretoria Executiva autorização para compensação em regime de banco de horas o tempo faltante, que será compensado dentro do mesmo mês de competência e não poderá exceder o limite de horas extraordinárias, previsto na CLT, de 02 (duas) horas diárias.

§ 4º O regime de banco de horas deste artigo obedecerá às normas deste Regimento Interno, do Contrato de Consórcio Público e das suas alterações posteriores.

§ 5º Os empregados públicos que tiverem a sua jornada reduzida, seja administrativa ou judicialmente, não terão direito ao benefício descrito neste artigo.

Seção III

Jornada de Trabalho, Regime de Banco de Horas e Faltas

Art. 37 Os empregados terão seus horários de entrada e saída flexibilizados, podendo o ingresso no período matutino ser das 7:00 às 9:00hrs, a saída no período matutino das 11:00 às 13:00hrs. No período vespertino, a entrada deverá ser das 12:00 às 15:00hrs, e a saída das 16:00 às 19:00hrs.

§ 1º Para os empregados que possuem jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, é obrigatória a realização de intervalo mínimo para almoço de 30 (trinta) minutos e não poderá exceder a 02 (duas) horas.

§ 2º Para os empregados que possuem jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório a realização de um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos.

§ 3º Para os empregados que possuem jornada de trabalho de 04 (quatro) horas diárias e não excedendo de 06 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 04 (quatro) horas.

§ 4º Os intervalos não serão computados na duração do trabalho.

§ 5º O empregado é obrigado a realizar sua carga horária contratual mensalmente, devendo comparecer diariamente ao trabalho, não sendo possível cumular suas jornadas de trabalho.

§ 6º A alteração do turno de trabalho para os empregados que realizam 04 (quatro) ou 06 (seis) horas diárias, deverá ser solicitada formalmente, anterior ao dia da alteração e com a anuência do gestor.

§ 7º Os registros de entrada e saída serão realizados através de relógio ponto eletrônico.

§ 8º A flexibilização deve ocorrer de forma a não alterar o número de horas da jornada mensal do empregado, sendo que, caso haja horas negativas no período de apuração mensal, devem as mesmas serem compensadas dentro da própria competência.

§ 9º Na impossibilidade de compensação das horas negativas dentro do período de apuração, o empregado deverá solicitar autorização expressa a Diretoria Executiva para a compensação na competência seguinte. Caso não compensadas, as horas negativas serão descontadas na competência seguinte.

Art. 38 Não será permitida a compensação citada no § 8º do artigo anterior com:

I - As horas para descanso;

II – Férias, ressalvado, no caso de faltas não justificadas, o disposto no art. 130 caput e incisos da CLT.

Art. 39 O horário extraordinariamente laborado não poderá exceder a 02 (duas) horas diárias e será somado ao Banco de Horas do empregado, observando o seguinte:

I - O empregado somente poderá trabalhar em horário extraordinário mediante a apresentação antecipada de comunicado formal e com autorização do gestor;

II - Em casos excepcionais, o comunicado poderá ser feito no dia seguinte;

III - Quando o empregado for “convocado” formalmente para participar de algum curso, seminários, reuniões, entre outros, será computado o horário de traslado/locomoção e/ou do tempo que exceder sua jornada de trabalho, não considerando como hora extra o período de repouso;

IV - Quando o empregado for “convidado” a participar de algum curso, seminário, reunião, entre outros, não será computado o horário de traslado/locomoção, nem o tempo que exceder sua jornada de trabalho no evento;

V - As compensações do banco de horas não poderão ultrapassar o ano de exercício de realização, sendo pagas como horas extraordinárias ou descontadas como horas faltas ao findar o ano de exercício;

§ 1º Para fins do inciso III deste artigo, considera-se como convocação quando o gestor requisitar, mediante formulário específico, a presença do empregado;

§ 2º Para fins do inciso IV deste artigo, considera-se como convite quando o gestor sugerir informalmente e/ou o empregado solicitar.

Art. 40 As faltas do empregado ao trabalho são consideradas justificadas, abonadas ou injustificadas.

§ 1º São faltas justificadas aquelas previstas em lei, as quais deverão ser devidamente comprovadas por meio documental, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 2º Falta injustificada é a ausência intencional ao trabalho ou sem motivo amparado em Lei, a qual ocasiona o desconto do dia ou período não trabalhado, em banco de horas.

§ 3º As faltas ao trabalho, que não estão previstas em lei, podem ser abonadas pelo Diretor Executivo, se devidamente comprovadas por meio documental.

Seção IV

Licença-Maternidade

Art. 41 Será concedida a licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos à empregada pública, sem prejuízo da sua remuneração, no mês que antecede o parto ou imediatamente na ocorrência deste, mediante a apresentação de atestado médico. O mesmo direito aplica-se à empregada pública que adotar ou tiver guarda judicial de criança, para adaptação do adotado ao novo lar.

CAPÍTULO VIII

REGIME DISCIPLINAR

Seção I

Deveres

Art. 42 São deveres do empregado, além das obrigações impostas pela legislação trabalhista:

I - respeitar o regime de horário de trabalho que lhe for estabelecido bem como o registro de entradas e saídas, horas extras e autorização para tal e ainda proceder a anotação do registro do ponto;

II - acatar com presteza e boa vontade às ordens que lhe forem dadas pelo Presidente do CISNORDESTE/SC, pelo Diretor Executivo ou pelo seu superior hierárquico, ressalvadas aquelas que não guardem relação com o serviço público ou que sejam manifestamente ilegais;

III - desempenhar suas atribuições com honestidade, atenção e critério, visando sempre aos objetivos do CISNORDESTE/SC e cooperando para o perfeito andamento dos serviços;

IV - comportar-se com ordem, disciplina e urbanidade no trato com os colegas de trabalho e com os prefeitos, vice-prefeitos, vereadores, servidores dos municípios consorciados, prestadores de serviço e sociedade em geral, para que seja mantido o espírito de cordialidade e cooperação indispensável ao desempenho das tarefas;

V - apresentar-se ao trabalho adequadamente trajado;

VI - guardar segredo, quando necessário, sobre fatos que lhe chegam ao conhecimento em virtude do seu relacionamento com os representantes dos municípios consorciados ou com os usuários dos serviços prestados pelo CISNORDESTE/SC;

VII - comunicar ao superior imediato quaisquer fatos ou informações que possam interessar ao CISNORDESTE/SC;

VIII - oferecer, quando pedidas ou espontaneamente, sugestões que possam representar melhoria dos serviços;

IX - atender, na forma das disposições legais, a prorrogação do horário de trabalho quando exigir o serviço e a juízo do Diretor Executivo;



**CONSÓRCIO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE
DO NORDESTE DE SANTA CATARINA
CISNORDESTE/SC**

X - devotar-se, inteiramente, aos encargos que lhe forem delegados, não aceitando atribuições estranhas que possam influir na sua produtividade e que provoquem incompatibilidade de horário, ou que sobreponham assuntos de ordem pessoal aos interesses do CISNORDESTE/SC;

XI - portar-se de modo probo, respeitando os princípios e regras do ordenamento jurídico dirigidas à Administração Pública;

XII - manter seu posto de trabalho limpo e organizado;

XIII - manejar com o cuidado necessário todas as instalações, equipamentos e as ferramentas de trabalho postas à disposição deste para uso, tornando-se, então, responsável pelo item durante sua utilização;

XIV - cumprir as atribuições designadas para seu respectivo cargo de emprego público, sem prejuízo das demais designadas pelo superior hierárquico e das que forem compatíveis com seu cargo

XV - relacionar-se produtivamente com os demais empregados do CISNORDESTE/SC para realizar as atividades que são conexas às suas, inclusive com empregados de outras equipes do Consórcio.

Art. 44 O empregado pode ser responsabilizado por, sem prejuízo de eventual responsabilização civil, criminal e/ou de improbidade administrativa:

I - sonegação de valores, objetos, chaves, aparelhos e equipamentos confiados à sua guarda e responsabilidade;

II - faltas, danos, avarias e quaisquer prejuízos que venham a sofrer os bens e os materiais sob sua guarda ou sujeitos à sua fiscalização, exame ou conferência;

III - qualquer prejuízo que causar ao patrimônio ou a quaisquer bens e direitos do CISNORDESTE/SC, dos municípios consorciados, dos usuários dos serviços prestados pelo Consórcio, ou daqueles por este contratados, por culpa, dolo, ignorância, indolência, negligência ou omissão.

Seção II

Proibições

Art. 45 Ao empregado é especialmente proibido:

I - referir-se de modo depreciativo aos superiores hierárquicos, bem como aos colegas, aos representantes dos municípios e à sociedade em geral, sendo admitida a crítica construtiva;

II - promover, nas dependências do CISNORDESTE/SC, manifestação de apreço ou desapreço a pessoas ou a entidades, propaganda política ou aliciamento partidário;

III - receber propinas, comissões ou vantagens de qualquer espécie, em razão do emprego;

IV - fornecer informações que possam comprometer ou responsabilizar o CISNORDESTE/SC ou os municípios consorciados;



**CONSÓRCIO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE
DO NORDESTE DE SANTA CATARINA
CISNORDESTE/SC**

- V - executar, durante o expediente, serviços estranhos para os quais fora contratado;
- VI - retirar-se do trabalho durante as horas de expediente, sem permissão, ou perturbar os colegas de trabalho com conversas estranhas ao serviço;
- VII - utilizar-se de aparelhos, equipamentos e veículos do CISNORDESTE/SC para fins particulares ou para terceiros, com cobrança de honorários;
- VIII - ocupar concomitantemente ao emprego do CISNORDESTE/SC qualquer cargo, emprego ou função remunerada no serviço público, salvo se houver compatibilidade legal;
- IX - prestar serviços particulares aos entes consorciados, diretamente ou através de interposta pessoa, mediante o recebimento de remuneração ou vantagem;
- X - utilizar fone de ouvido e/ou aparelhos similares durante a jornada de trabalho, salvo quando estiver em curso, reunião ou evento de interesse do CISNORDESTE/SC;
- XI - utilizar dos materiais do CISNORDESTE/SC para fins particulares, seja durante o horário de expediente ou fora dele;
- XII - fumar, ingerir bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas nas dependências internas e externas do CISNORDESTE/SC ou aportar ao trabalho mediante efeito de álcool, drogas ou psicotrópicos;
- XIII - publicar, compartilhar e/ou disseminar por qualquer meio: conversas, textos, fotos ou vídeos impróprios à moralidade e ao respeito do CISNORDESTE/SC, dos seus entes consorciados, dos seus empregados e estagiários.

Art. 46 A prática de qualquer uma das proibições constantes no artigo precedente sujeita o infrator à aplicação das penalidades disciplinares previstas neste Regimento Interno, o que deverá ser apurado em sindicância ou processo administrativo disciplinar, conforme a gravidade da infração, sem prejuízo de sanções cíveis e/ou criminais,

Art. 47 Pelo exercício irregular de suas atribuições, o empregado está sujeito às sanções de caráter trabalhista, bem como à responsabilização civil e penal.

§ 1º A reparação de eventual prejuízo será feita mediante desconto na folha de pagamento, podendo ser parcelada.

§ 2º Quando necessário, o CISNORDESTE/SC deve promover ação regressiva contra o empregado público.

§ 3º As multas de trânsito são de responsabilidade do empregado público que estiver utilizando o veículo, podendo ser pagas pelo CISNORDESTE/SC e descontadas da remuneração do empregado em até 03 (três) parcelas.

Seção III

Penalidades

Art. 48 São penalidades disciplinares:

I - advertência verbal;

II - advertência escrita;

III - suspensão;

IV - despedida.

§ 2º A pena de advertência escrita será aplicada pelo Presidente, ou pelo Diretor Executivo, conforme o caso, quando o empregado público deixar de cumprir seus deveres.

§ 1º-A A pena de advertência pode ser aplicada verbalmente pelo superior hierárquico, proporcionalmente à gravidade do caso, quando o empregado público deixar de cumprir seus deveres.

§ 3º A pena de suspensão ocorre quando houver dolo na falta de cumprimento dos deveres pelo empregado, ou por reincidência dolosa ou culposa na falta de cumprimento de seus deveres pela qual já tenha sido advertido, ou pela gravidade do caso.

§ 4º A pena de suspensão importará no desconto proporcional do salário e das vantagens,,= não computando-se o tempo de serviço para qualquer efeito

§ 5º A pena de despedida deve ser aplicada nos casos definidos no § 1º do art. 27 deste Regimento Interno.

§ 6º A aplicação das penas de suspensão ou despedida, decorrerá de sindicância, observando-se ao devido processo legal e garantido, ao interessado, o contraditório e a ampla defesa.

Art. 49 Na aplicação das penalidades deve ser considerada a vida funcional do empregado, a natureza e gravidade da falta e os danos que dela decorrerem para o CISNORDESTE/SC ou para terceiros, além das circunstâncias agravantes e atenuantes

§ 1º As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o empregado público não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 1,66% da referência salarial do empregado por dia de suspensão, ficando o empregado obrigado a permanecer em serviço.

CAPÍTULO IX

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Art. 50 O CISNORDESTE/SC deve promover constante treinamento e desenvolvimento dos seus empregados por si ou através de órgãos ou técnicos especializados de outras instituições.

Art. 51 A participação dos empregados em cursos, reuniões, palestras, encontros ou quaisquer outras atividades de treinamento é obrigatória, quando estes forem realizados durante o horário de trabalho do empregado e quando a determinação proceder do

Presidente do CISNORDESTE/SC ou do Diretor Executivo, salvo motivos justificados, comunicados previamente e por escrito.

Parágrafo único. Quando a participação nas atividades citadas no *caput* deste artigo não advir de determinação do Presidente do CISNORDESTE/SC ou do Diretor Executivo, o empregado deve solicitar a devida autorização.

CAPÍTULO X

AValiação Periódica de Desempenho

Art. 52 A Avaliação Periódica de Desempenho, de que trata o art. 46 do Segundo Termo Aditivo e Consolidação do Contrato de Consórcio Público do CISNORDESTE/SC, deve ser aplicada aos empregados, semestralmente, através de comissão permanente instituída para tal finalidade, formada por 3 (três) empregados, nomeada pelo Presidente do CISNORDESTE/SC, para mandatos de 2 (dois) anos, renováveis por igual período. A avaliação será realizada mediante a aplicação de questionário, observando-se os seguintes critérios:

- I - eficiência;
- II - responsabilidade;
- III - assiduidade;
- IV - pontualidade;
- V - relacionamento pessoal; e
- VI - penalidades disciplinares.

§ 1º A pontuação dos critérios referidos no *caput* deste artigo varia de 0 (zero) a 10 (dez), correspondendo respectivamente a:

- I - ótimo 10 e 9
- II - bom - 8 e 7
- III - regular - 6 e 5
- IV - insatisfatório - abaixo de 5

§ 2º Para fins de realização da avaliação de desempenho, serão utilizadas as fichas de avaliação constantes no Anexo II.

§ 3º A avaliação de desempenho será considerada positiva se o empregado alcançar, na média dos critérios, o mínimo de 60% (sessenta por cento) da pontuação total possível; e insatisfatória se a avaliação não atingir o percentual de 60% (sessenta por cento).

Art. 53 Caso a avaliação seja insatisfatória, deverá ser comunicada ao Diretor Executivo para que este promova a apuração que entender cabível ao caso, podendo instaurar sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, se necessário.

CAPÍTULO XI

DA SINDICÂNCIA E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Seção I

Disposições Gerais

Art. 54 Aquele que tiver ciência de irregularidade praticada por qualquer empregado público do CISNORDESTE/SC é obrigado a comunicar ao Diretor Executivo para que este promova a apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurando ao acusado o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º As denúncias serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação do denunciante.

§ 2º Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

Art. 55 A sindicância é procedimento administrativo apto a elucidar fatos e irregularidades, que envolvam os interesses do CISNORDESTE/SC, podendo resultar em:

I - arquivamento do processo.

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias.

III - instauração de processo administrativo disciplinar.

§ 1º O procedimento de sindicância observará, no que couber, as regras definidas neste Regimento Interno para o processo administrativo disciplinar.

Art. 56 Sempre que a irregularidade praticada pelo empregado público ensejar a imposição de penalidade de suspensão maior do que 30 (trinta) dias e despedida, será obrigatória a instauração de processo administrativo disciplinar.

Seção II

Afastamento Preventivo

Art. 57 Como medida cautelar e a fim de que o empregado não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora da sindicância e/ou do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do emprego, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Seção III

Processo Disciplinar

Art. 58 O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidades de empregado por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do emprego que ocupe.

§ 1º O processo disciplinar será conduzido por comissão processante especial composta de 03 (três) empregados designados pelo Presidente do CISNORDESTE/SC.

§ 1º-A comissão de que trata o parágrafo anterior poderá ser composta, ainda, por servidores públicos dos entes consorciados.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§ 3º A comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurados o sigilo necessário à elucidação dos fatos.

Art. 59 O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão.

II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório.

III - julgamento.

Art. 60 As citações, intimações e as ciências dispostas neste Regimento Interno poderão se proceder mediante correio eletrônico com aviso de recebimento, dando-se por cumpridas e perfeitas com a entrega da mensagem eletrônica ao remetente.

§ 1º Somente quando o ato assim exigir, será necessária confirmação de leitura da mensagem eletrônica encaminhada.

§ 2º Este artigo e os artigos 60-A e 61 também podem ser aplicados aos demais processos administrativos no âmbito do CISNORDESTE/SC.

Art. 60-A As citações, intimações e as ciências de que trata o artigo anterior também poderão ser realizadas por intermédio de aplicativos de comunicação, desde que cumprida a finalidade do ato.

Art. 61 O cumprimento da citação, da intimação e da ciência por meio eletrônico será documentado nos autos por:

I – comprovante do envio e do recebimento da comunicação processual, com os respectivos dia e hora de ocorrência; ou

II – certidão detalhada de como o destinatário foi identificado e tomou conhecimento do teor da comunicação.

Subseção I

Inquérito

Art. 62 O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em lei.

Parágrafo único: Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar como peça informativa da instrução, nos casos em que o processo administrativo disciplinar houver sido precedido de sindicância.

Art. 63 Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

§ 1º É assegurado ao empregado público o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 2º A comissão poderá denegar pedidos e produções de provas considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 3º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito.

Art. 64 Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos no artigo anterior.

Parágrafo único: O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultado, porém, reinquiri-las, por intermédio da comissão.

Art. 65 Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do empregado, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de ciência do indiciado.

§ 2º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis, a critério da comissão.

Art. 66 Encerrada a instrução, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do empregado.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do empregado, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

§ 3º O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido ao Conselho Administrativo, para julgamento.

Subseção II

Julgamento

Art. 67 No prazo de 20 (vinte) dias contados do recebimento do processo, o Presidente do CISNORDESTE/SC proferirá a decisão do Conselho Administrativo.

Art. 65 O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

§ 1º Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, o Conselho Administrativo poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la, ou isentar o empregado de responsabilidade.

§ 2º Verificada a ocorrência de vício insanável, o Conselho Administrativo declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

§ 3º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo, também não se aplica prescrição intercorrente em qualquer fase do processo administrativo disciplinar.

Art. 69 O empregado que responder a processo disciplinar só poderá requerer sua demissão após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo Único: Acaso o processo administrativo ultrapasse o prazo máximo de 80 (oitenta) dias para conclusão, não se aplica o disposto no *caput*.

Subseção III

Pedido de Reconsideração

Art. 70 Da decisão do Conselho Administrativo proferida pelo Presidente do CISNORDESTE/SC cabe pedido de reconsideração, que deverá aduzir fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º O pedido de reconsideração será dirigido ao Presidente do CISNORDESTE/SC, que, se autorizá-lo, encaminhará à comissão para emitir considerações.

§ 2º O julgamento caberá ao Conselho Administrativo, que poderá reconsiderar a decisão proferida.

CAPÍTULO XII

PROGRAMA DE ESTÁGIO

Art. 71 O programa de estágio no âmbito do CISNORDESTE/SC destina-se a estudantes de educação superior regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público ou particular, legalmente reconhecidos, mediante prévia assinatura de convênio com as instituições de ensino.

Art. 72 As vagas destinadas ao programa de estágio ficam limitadas em 50% (cinquenta por cento) do total de empregados em exercício no CISNORDESTE/SC.

Art. 73 A distribuição das vagas de estágio será autorizada pelo Presidente do CISNORDESTE/SC, nos termos de resolução.

§ 1º O processo seletivo para ingresso no programa de estágio deverá ser constituído exclusivamente pela análise de desempenho acadêmico, conforme critérios a serem regulados por meio de Resolução.

§ 2º É facultado ao CISNORDESTE/SC recorrer a serviços de agentes de integração público privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, para auxiliar no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, aos quais cabem:

- I – identificar oportunidades de estágio;
- II – ajustar suas condições de realização;
- III – fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- V – cadastrar os estudantes.

Art. 74 O estagiário somente poderá iniciar suas atividades após a assinatura do Termo de Compromisso de Estágio por parte:

- I - do estudante ou do seu representante legal quando relativamente incapaz;
- II - da instituição de ensino;
- III - do supervisor de estágio; e
- IV - do CISNORDESTE/SC.

Parágrafo único. É vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o artigo anterior como representantes de qualquer das partes.

Art. 75 O estágio terá duração de 1 (um) ano, podendo ser prorrogado por igual período uma única vez.

Art. 76 A jornada de atividade em estágio será de, no mínimo, 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais e de, no máximo, 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) semanais, em período compatível com o expediente do CISNORDESTE/SC e com o horário escolar.

Art. 77 É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso remunerado de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único: Nos casos em que o estágio tiver duração inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso previstos no *caput* serão concedidos proporcionalmente.

Art. 78 Ao estagiário que fizer o estágio não obrigatório será concedido auxílio financeiro (Bolsa Auxílio Estágio) mensal definido por resolução.

§ 1º Será fornecido ao estagiário não obrigatório auxílio-transporte mensal.

§ 2º Ao estagiário não será concedida, nem devida, qualquer vantagem, prevista aos empregados públicos neste Regimento Interno e/ou no Contrato de Consórcio e em suas alterações posteriores.

Art. 79 Caberá ao CISONORDESTE/SC a contratação de seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme estabelecido no termo de compromisso.

Parágrafo Único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o *caput* deste artigo deverá ser assumida pela instituição de ensino.

Art. 80 Por ocasião do desligamento do estagiário, ser-lhe-á entregue termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho.

CAPÍTULO XIII

PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ

Art. 81 É facultado ao CISONORDESTE/SC contratar jovem aprendiz, nos termos regulamentados por Resolução expedida pelo Presidente do consórcio público.

§ 1º A distribuição das vagas de jovem aprendiz será autorizada pelo Presidente, nos termos da CLT e de Resolução do CISONORDESTE/SC.

§ 2º O programa de jovem aprendiz do CISONORDESTE/SC observará as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, no que couberem dentro do regime específico de consórcios públicos.

CAPÍTULO IX

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Art. 82 Cada um dos empregados e dos estagiários deve obedecer às disposições da Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), principalmente, portanto, manter sigilo no tocante às informações, dados e documentos que vier a receber no exercício da função ou por outra forma vier a tomar conhecimento em virtude do contrato de trabalho, não só durante a vigência deste, mas também após o seu encerramento.

CAPÍTULO X

POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

Art. 83 É expressamente proibido oferecer, dar, prometer, aceitar ou se comprometer a aceitar a quem ou de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto através de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou de qualquer espécie que constituam prática ilegal ou de corrupção sob as leis brasileiras ou as estrangeiras, seja de forma direta ou indireta quanto ao objeto do contrato de trabalho, ou de outra forma que não relacionada a este contrato.



CONSÓRCIO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE
DO NORDESTE DE SANTA CATARINA
CISNORDESTE/SC

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 84 Os prazos previstos neste regimento, salvo disposição expressa em contrário, computar-se-ão a partir do primeiro dia útil subsequente ao da realização do ato, excluindo o dia do começo e incluindo o do vencimento, prorrogando-se até o primeiro dia útil se o vencimento cair em feriado.

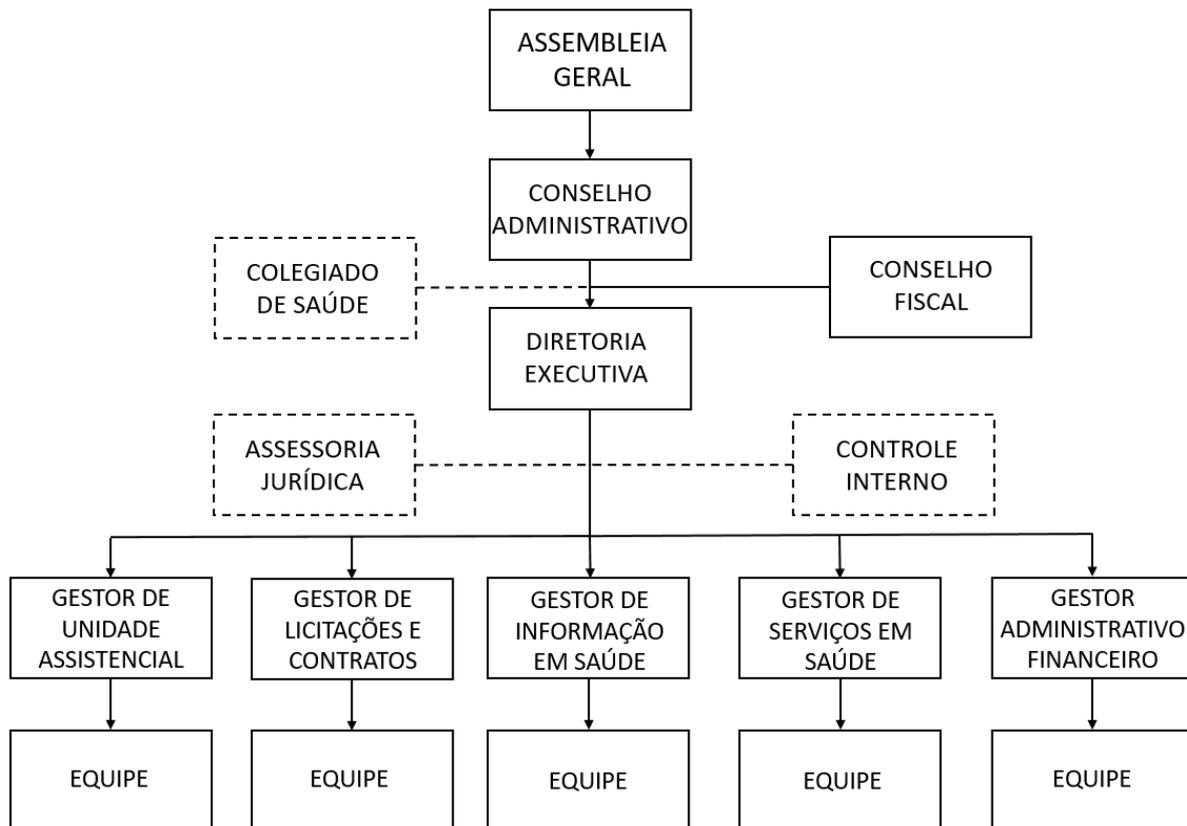
Art. 85 Este Regimento entra em vigor na data de sua publicação.

Joinville, 15 de julho de 2024.

Rodrigo Adriany David

Presidente do CISNORDESTE/SC
Prefeito de Garuva

**ANEXO I
ORGANOGRAMA DO CISNORDESTE/SC**



**ANEXO II
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

NOME: _____

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO PÚBLICO: _____

COMISSÃO AVALIADORA: _____

PERÍODO DA AVALIAÇÃO: __/__/____ A __/__/____

ANEXAR CÓPIAS DE CERTIFICADOS DE CURSOS REALIZADOS NO PERÍODO

Estabelecer uma nota de 0 a 10 para cada fator

CRITÉRIOS	AUTO AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO COMISSÃO
1 - EFICIÊNCIA		
FATOR 1.1 - CONHECIMENTO DO TRABALHO - Considerar o grau de domínio e compreensão das atribuições que desenvolve.		
FATOR 1.2 - INICIATIVA E CRIATIVIDADE - Considerar a capacidade de lidar com situações fora da rotina e a habilidade para criar e desenvolver novas ideias, percebendo, interpretando e discernindo aspectos importantes no desenvolvimento do trabalho.		
FATOR 1.3 - QUALIDADE DO TRABALHO - Considerar o grau de desempenho, organização e segurança com que o trabalho é realizado, e se o nível de qualidade dos trabalhos entregues revela contínua aprendizagem, consolidação e ampliação das competências profissionais.		
FATOR 1.4 - PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - Considerar a habilidade de programar atividades, propor e selecionar métodos adequados para execução.		
FATOR 1.5 - PROPORCIONALIDADE - Considerar se o volume de trabalho produzido é proporcional à sua complexidade, tempo e recursos disponíveis.		
FATOR 1.6 - CONTRIBUIÇÃO PARA O CONSÓRCIO COMO UM TODO - Considerar se as atividades são desenvolvidas têm como referência a contribuição para a melhoria dos resultados da unidade organizacional.		

2 - RESPONSABILIDADE		
FATOR 2.1 - SERIEDADE E CREDIBILIDADE - Considerar a seriedade e a credibilidade na realização dos trabalhos.		
FATOR 2.3 - RESPONSABILIDADE - Considerar se responsabiliza-se e assume as consequências decorrentes de seus atos e/ou omissões, bem como se desenvolve as atividades com zelo e responsabilidade.		
FATOR 2.2 - SIGILO - Considerar se demonstra zelo e o sigilo necessário na guarda e utilização de informações, documentos e/ou valores.		
3 - ASSIDUIDADE		
FATOR 3.1 - ASSIDUIDADE - Considerar o comparecimento e a permanência no local de trabalho, comunicando e justificando possíveis imprevistos.		
FATOR 3.2 - NORMATIVAS INTERNAS - Considerar se tem conhecimento e cumpre as normas internas quanto às eventuais necessidades de alteração de horário, jornada, banco de horas.		
4 - PONTUALIDADE		
FATOR 4.1 - PONTUALIDADE - Considerar o cumprimento do horário de trabalho estabelecido.		
FATOR 4.2 - ATENDIMENTO AOS PRAZOS - Considerar se executa as atividades dentro dos prazos previstos para a sua execução.		
5 - RELACIONAMENTO PESSOAL		
FATOR 5.1 - RELACIONAMENTO PESSOAL - Considerar a forma pelo qual se relaciona com os colegas de trabalho e usuários do serviço.		
FATOR 5.2 - COOPERAÇÃO - Considerar a disponibilidade de colaborar com o seu grupo de trabalho, tendo em vista as necessidades do setor.		
FATOR 5.4 - METAS DE EQUIPE - Considerar se conhece os objetivos e metas da sua equipe de trabalho e está comprometido com os resultados, cumprindo regras e compromissos assumidos.		
FATOR 5.4 - COOPERAÇÃO ENTRE EQUIPES - Considerar se relaciona-se produtivamente com os demais empregados do CISNORDESTE/SC para realizar as atividades que são conexas às suas, inclusive com empregados de outras equipes do Consórcio.		
FATOR 5.5 - METAS DO CISNORDESTE/SC - Considerar se conhece os objetivos e metas do CISNORDESTE/SC e está comprometido com os resultados, cumprindo regras e compromissos coletivos assumidos.		

6 - PENALIDADES DISCIPLINARES

FATOR 6.1 - PENALIDADES DISCIPLINARES - Considerar o número, recorrência e gravidade das penalidades disciplinares aplicadas (quanto menor o número maior a pontuação da avaliação).

Avaliado, se achar necessário, justifique a pontuação estabelecida para cada fator:

Avaliado, relacionar os fatores que impactaram positiva ou negativamente no seu desempenho:

Comissão Avaliadora, se achar necessário, justifique a pontuação estabelecida para cada fator:

Sugestões de ações para o Avaliado (treinamento, cursos, capacitações, trocas de experiência, etc):

Concorda com sua avaliação? () Sim () Não

Justifique:

Em ___/___/_____ Assinatura Avaliado

Em ___/___/_____ Assinatura Comissão Avaliadora

Em ___/___/_____ Assinatura Diretor Executivo