

CONTEÚDO

[CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS](#) [CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS E PROCEDIMENTOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO](#)

[CAPÍTULO III - DA CAPACITAÇÃO PARA FINS DE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO](#)

[CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS](#)

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA ANS 078, DE 02.05.2022

Dispõe sobre a avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção dos servidores integrantes do quadro efetivo da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS.

A Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 10 e o art. 13, inciso II, ambos da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; o Decreto nº 6.530, de 4 de agosto de 2008; e o inciso III da Resolução Regimental nº 21, de 26 de janeiro de 2022, em reunião realizada em 25 de abril de 2022, adotou a seguinte Resolução Administrativa, e eu, Diretor-Presidente, determino a sua publicação:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A presente resolução estabelece requisitos, procedimentos, mecanismos de avaliação de desempenho, bem como validação de eventos de capacitação necessários à progressão e promoção dos servidores integrantes do quadro efetivo da ANS.

Art. 2º Para efeitos desta resolução, considera-se:

I - carreira: conjunto de classes de cargos de mesma profissão, natureza do trabalho ou atividade, escalonadas segundo a responsabilidade e complexidade inerentes as suas

atribuições;

II - classe: divisão básica da carreira integrada por cargos de idêntica denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das atribuições;

III - padrão: posição do servidor na escala de vencimentos da classe;

IV - progressão: passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe;

V - promoção: passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;

VI - período avaliativo: cada período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício, após o marco inicial, necessários para concorrer à progressão e promoção;

VII - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

VIII - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública federal, que permite estabelecer efetivo planejamento das ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores, vinculando essas ações aos objetivos estratégicos da ANS;

IX - eventos de capacitação: são cursos, treinamentos, seminários, congressos e assemelhados, internos ou externos, nacionais ou internacionais, presenciais ou à distância, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da ANS, desde que tenham conteúdo compatível com as atribuições do cargo e que tenham sido

realizados após a entrada em exercício na ANS;

X - evento de capacitação interno: capacitação promovida pela ANS, organizada pela Gerência de Recursos Humanos - GERH ou demais unidades, desenvolvido com base no Programa de Educação Permanente, destinado aos servidores da ANS, em nível nacional ou regional, podendo contar com a participação de instrutores internos, de instituição de treinamento e desenvolvimento, pública ou privada, ou de pessoa física, na qualidade de instrutor independente;

XI - modalidade de capacitação com ônus: quando implica direito ao pagamento de inscrição, mensalidades, passagens ou diárias, assegurada ao servidor a manutenção do vencimento e demais vantagens do cargo, emprego ou função;

XII - modalidade de capacitação com ônus limitado: quando implica direito apenas à manutenção do vencimento e demais vantagens do cargo, emprego ou função;

XIII - modalidade de capacitação sem ônus: quando implica na suspensão de vencimentos e demais vantagens do cargo, emprego ou função e não acarreta qualquer despesa para a ANS;

XIV - titulação: obtenção de grau em programa de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado) realizado pelo servidor em instituições nacionais ou estrangeiras reconhecidas pelo Ministério da Educação - MEC e desde que sejam compatíveis com as atribuições do cargo;

XV - área temática: organização de conteúdos específicos de uma determinada área de conhecimento em temas ou subtemas;

XVI- documento oficial comprobatório: documento que comprova a realização do evento de capacitação (certificado, diploma, declaração ou similares);

XVII - unidade de lotação: unidade organizacional em que o servidor houver permanecido no

exercício de suas atividades por maior tempo no período a ser avaliado;

XVIII - campo específico de atuação: experiência profissional no exercício de atividades da carreira, adquirida após a entrada em exercício do servidor na ANS;

XIX - desempenho: atuação do servidor em relação ao cargo que ocupa na ANS, tendo em vista as responsabilidades, as atividades, as tarefas e os desafios que lhe foram atribuídos para produzir os resultados que dele se espera, considerando as metas e os prazos estabelecidos; e

XX - período de avaliação: período de realização das avaliações de desempenho individual após o encerramento do período avaliativo.

Parágrafo único. Incluem-se os programas de pós-graduação no conceito do inciso IX deste artigo.

Art. 3º O marco inicial do primeiro período avaliativo fica definido como sendo 31 de janeiro de 2009.

Parágrafo único. Os servidores que ingressaram na ANS após o marco inicial previsto no art. 3º terão suas datas de início de exercício consideradas como termo inicial dos respectivos períodos avaliativos.

CAPÍTULO II DOS REQUISITOS E PROCEDIMENTOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º O desenvolvimento dos servidores do quadro efetivo da ANS nas carreiras dos respectivos cargos ocorrerá mediante progressão e promoção e obedecerá aos seguintes princípios:

I - da anualidade;

II - da competência e qualificação profissional, mediante avaliação de desempenho e participação em capacitação; e

III - da existência de vaga.

Parágrafo único. A ANS poderá restringir o quantitativo de vagas destinadas à promoção ou progressão de seus servidores de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Art. 5º A ANS deverá implementar instrumento específico para avaliar os seus servidores, para fins de progressão e promoção, efetuando a distribuição de vagas por classe e estabelecendo os critérios para a mensuração do desempenho dos servidores, observados os seguintes critérios mínimos, além de outros estabelecidos em legislação específica:

I - produtividade no trabalho, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;

II - capacidade de iniciativa;

III - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;

IV - assiduidade;

V - pontualidade; e

VI - disciplina.

Art. 6º Os fatores assiduidade e pontualidade, aferidos nos itens 17 e 18 do formulário de avaliação de desempenho constante no Anexo IV, serão medidos através da folha de frequência, aplicando-se a perda de 0,27 (zero vírgula vinte e sete) para cada falta injustificada e 0,03 (zero vírgula zero três) por hora ou fração de atraso não justificado.

Art. 7º Os requisitos mínimos para progressão e promoção estão descritos nos Anexos I, II e III.

Art. 8º As vagas serão distribuídas por classe, de acordo com a disponibilidade orçamentária anual, definidas em Portaria da Diretoria Colegiada - DICOL.

Art. 9º A avaliação de desempenho para fins de progressão e a promoção será aferida pela chefia imediata da unidade de lotação, por meio de formulário específico, conforme Anexo IV desta Resolução.

§1º Em caso de vacância do cargo de chefia imediata ou na hipótese de afastamento ou impedimento legal de seu ocupante, será responsável pela avaliação dos servidores que lhe forem subordinados o seu respectivo substituto e, na falta deste, o dirigente imediatamente superior.

§2º O resultado final será a nota obtida na avaliação de desempenho individual correspondente ao período avaliativo vigente.

§3º A avaliação de desempenho individual será realizada e processada ao término de cada período avaliativo.

§4º O limite mínimo de desempenho no resultado final para que o servidor possa concorrer à progressão e à promoção é de oitenta e cinco por cento.

§5º O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade de lotação durante todo o período avaliativo será avaliado pela chefia imediata de onde tiver permanecido por maior tempo.

§6º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades de lotação, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade de lotação em que se encontrava no momento do encerramento do período avaliativo.

§7º Na hipótese do parágrafo anterior, caso a unidade de lotação em que houver permanecido o servidor ao término do período avaliativo não for uma das empatadas, a avaliação será realizada pela chefia imediata da última unidade daquelas empatadas dentro do período avaliativo.

Art. 10. O período avaliativo será apurado em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias, nos termos do art. 101 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 11. O período de avaliação ocorrerá até o último dia do mês subsequente ao término do período avaliativo.

Art. 12. É vedada a progressão antes de completado o interstício mínimo de um ano de efetivo exercício em cada padrão.

Parágrafo único. O interstício mínimo estabelecido no caput poderá sofrer redução de 50% (cinquenta por cento), conforme regulamento específico a ser disciplinado pela ANS, sendo a redução limitada em até 10 (dez) por cento do número de vagas por classe em cada cargo.

Art. 13. O cômputo do interstício para fins de progressão e de promoção será interrompido durante os seguintes casos:

I - licença incentivada sem remuneração;

II - licença para tratar de interesses particulares;

III - afastamento para exercício de mandato eletivo; e

IV - licença para desempenho de mandato classista.

Parágrafo único. A contagem do tempo para a complementação do interstício terá início na data de retorno do servidor ao exercício do cargo.

Art. 14. O interstício será suspenso nos casos em que o servidor se afastar do exercício do cargo em decorrência de:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família, após 30 dias no período de um ano, conforme art. 103 da Lei nº 8.112, de 1990;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - licença para atividade política;

IV - suspensão disciplinar;

V - afastamento para participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo público na Administração Pública federal;

VI - falta injustificada; e

VII - pagamento do auxílio-reclusão.

Parágrafo único. A contagem do tempo para a complementação do interstício será retomada a partir do término da suspensão.

Art. 15. Nos casos de afastamentos de que trata o Capítulo V do Título III da Lei nº 8.112, de 1990, considerados de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor perceberá a mesma pontuação obtida na última avaliação, para fins de progressão e promoção, até que seja processada a próxima avaliação após o retorno.

Art. 16. Os servidores que obtiverem desempenho mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) e que cumprirem o requisito de carga horária mínima de participação em eventos de capacitação, conforme Anexos II e III, serão considerados habilitados para a promoção em igualdade de condições.

Parágrafo único. No caso do quantitativo de servidores que preencham os requisitos para a promoção ser maior que o das vagas disponibilizadas, os candidatos serão selecionados, de acordo com os critérios avaliados durante sua permanência na classe em que se encontra, na seguinte ordem:

I - maior média das notas finais da avaliação de desempenho individuais para fins de progressão; e

II - maior média nas notas de avaliação de desempenho individual no fator:

a) produtividade no trabalho;

b) capacidade de iniciativa;

c) cumprimento de normas e procedimentos de conduta; e

d) disciplina; e

III - maior assiduidade e pontualidade acumulada, aferida pelo registro de frequência.

Art. 17. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os procedimentos que tenham por objeto a avaliação de desempenho individual, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Art. 18. O servidor poderá pedir reconsideração da avaliação de desempenho individual efetuada pela chefia imediata, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da ciência da avaliação, nos termos do Anexo V.

Parágrafo único. O pedido de reconsideração será apresentado à GERH, que o encaminhará à chefia imediata do servidor para apreciação.

Art. 19. Recebido o pedido de reconsideração, a chefia imediata, no prazo de 5 (cinco) dias, poderá reconsiderar total ou parcialmente sua decisão, ou indeferi-lo motivadamente.

Parágrafo único. A decisão da chefia imediata será encaminhada à GERH, que dará ciência ao servidor e à Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD, até o dia seguinte ao encerramento do prazo previsto no caput.

Art. 20. A CAD tem suas finalidades e constituição definidas na Seção VII do Capítulo II da RA nº 72, de 13 de julho de 2021.

Art. 21. Cabe a interposição de recurso à CAD contra a decisão do pedido de reconsideração referido nos arts. 18 e 19.

Parágrafo único. O prazo para a interposição de recurso à CAD será de 10 (dez) dias contados da ciência da decisão do pedido de reconsideração, nos termos do Anexo V.

Art. 22. Os atos de efetivação da progressão e promoção, observado o cumprimento dos correspondentes interstícios, serão publicados no Boletim de Serviço.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros ocorrerão a partir do primeiro dia subsequente ao término de cada período avaliativo.

CAPÍTULO III DA CAPACITAÇÃO PARA FINS DE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

Art. 23. A capacitação e a qualificação profissional obedecerão ao PDP, que tem por objetivo aprimorar a formação dos servidores no desempenho das atividades de regulação no âmbito da ANS.

Art. 24. Os eventos de capacitação internos ou externos, realizados pelo servidor, custeados ou não pela ANS, deverão ser obrigatoriamente compatíveis com as atribuições do cargo.

§1º Os eventos de capacitação realizados às expensas do servidor serão considerados para efeito de progressão e promoção após a análise de compatibilidade com as atribuições do cargo, descritas na Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004.

§2º O aproveitamento mínimo a ser alcançado pelo servidor nos eventos de capacitação será o mesmo exigido pela instituição promotora do evento.

§3º Os eventos de capacitação custeados pela ANS serão automaticamente considerados válidos para efeito de progressão e promoção.

Art. 25. Os eventos de capacitação devem ser realizados integralmente, do início ao fim, durante o período de efetivo exercício do servidor na ANS, excetuado o disposto no art. 27, § 3º.

Art. 26. Os documentos oficiais comprobatórios dos eventos de capacitação somente serão analisados, para efeito de progressão e promoção no período vigente, se entregues até o último dia do respectivo período avaliativo, considerando o marco estabelecido.

Parágrafo único. Os documentos oficiais comprobatórios entregues após o último dia do período avaliativo serão analisados para o próximo período.

Art. 27. Os programas de pós-graduação realizados pelo servidor serão computados para efeito de promoção.

§1º Somente serão aceitos programas reconhecidos pelo MEC e desde que compatíveis com as atribuições do cargo.

§2º Para fins de promoção, o servidor participante em programa de pós-graduação que ainda não tenha recebido certificado ou diploma do curso, poderá apresentar declaração de conclusão da instituição promotora, com histórico das disciplinas cursadas que informe a

aprovação no curso.

§3º Os cursos em programa de pós-graduação realizados pelo servidor antes do ingresso no cargo poderão ser computados para fins de promoção na forma estabelecida pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC e após análise da GERH.

Art. 28. Para efeito de cômputo dos requisitos mínimos para progressão e promoção, não será considerado como experiência profissional o tempo de afastamento integral do servidor para participação em programa de pós-graduação.

Art. 29. Os servidores deverão encaminhar à GERH comprovante de participação em evento de capacitação, contendo as seguintes informações:

I - nome completo do servidor;

II - nome do evento e instituição certificadora;

III - data de início e fim de realização do evento; e

IV - carga horária.

§1º O comprovante deverá estar acompanhado do formulário de avaliação de capacitação.

§2º Caso falte algum dado no comprovante, o servidor deverá providenciar declaração da instituição organizadora do evento que complemente a informação.

§3º O comprovante de evento de capacitação não custeado pela ANS deverá ser entregue à GERH acompanhado do programa oficial.

Art. 30. Todos os eventos de capacitação, custeados ou não pela ANS, deverão obedecer aos procedimentos descritos na Política de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento da ANS, para serem considerados válidos para progressão e promoção.

Art. 31. Não terão validade para fins de progressão e promoção a atuação de servidor como palestrante, professor, apresentador de trabalho, painel ou similar.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor ter também participado do evento, deverá apresentar documento que comprove sua condição de participante.

Art. 32. Os eventos internos não organizados pela GERH serão considerados como capacitação para efeito de progressão e promoção, desde que os projetos sejam previamente analisados e aprovados pela GERH.

§1º O prazo para análise e aprovação do projeto pela GERH será de 60 (sessenta) dias.

§2º Os projetos deverão ser apresentados de acordo com o modelo constante do Anexo VI.

§3º Ao final do evento, a área organizadora deverá encaminhar para a GERH as cópias das listas de presença e dos documentos comprobatórios dos servidores que alcançaram o aproveitamento mínimo exigido pela instituição promotora.

Art. 33. O evento de capacitação não custeado pela ANS, realizado dentro ou fora do horário de expediente, que tenha conteúdo similar ao já custeado para o cargo, também será considerado válido para efeito de progressão e promoção no mesmo cargo, observado o art. 30.

Art. 34. A GERH fará a análise prévia, no prazo de 30 (trinta) dias, da adequação do evento de capacitação não custeado pela ANS às áreas temáticas previstas no PDP, quando solicitada pelo servidor.

§1º Será considerado válido o evento de capacitação que a GERH identificar sua área temática no PDP.

§2º Em caso de parecer negativo, o servidor poderá solicitar reconsideração da análise pela GERH.

§3º Mantido o entendimento, o servidor poderá recorrer à Diretoria de Gestão, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência da decisão da GERH.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. Caberá à Gerência de Recursos Humanos planejar, coordenar, organizar e executar os procedimentos administrativos relacionados à progressão e à promoção na carreira dos servidores integrantes do quadro efetivo da ANS previstos nesta Resolução.

Art. 36. Revogam-se:

I - a Resolução Administrativa - RA nº 40, de 27 de janeiro de 2011;

II - a Resolução Administrativa - RA nº 42, de 6 de abril de 2011; e

III - a Instrução de Serviço Conjunta - ISC/SAF-DIGES nº 1, de 22 de dezembro de 2009, da Secretaria de Administração e Finanças e da Diretoria de Gestão.

Art. 37. Esta Resolução entra em vigor em 1º de junho de 2022.

PAULO ROBERTO REBELLO FILHO

(DOU de 06.05.2022 - págs. 176 a 180 - Seção 1)

[VIDE ANEXO](#)>>