

Cartilha informativa

Prêmio Desempenho 2022

Consórcio Intermunicipal de Saúde da Região Sudeste



Juiz de Fora - Abril de 2022

Trabalhar gestão por resultados não é tarefa fácil e requer muita inovação, respeito pelos recursos públicos e valorização de nossa equipe. Por isso, nosso Presidente, **Edson Teixeira Filho** e nosso Secretário Executivo, **Denys Arantes Carvalho**, trouxeram um depoimento sobre a importância do Prêmio Desempenho como fator de desenvolvimento contínuo dos nossos serviços, atrelado aos nossos pilares: empregados públicos, a instituição e o usuário. **Confira!**

Depoimentos

“

Quero ressaltar a admiração pelos nossos profissionais, incansáveis em todo tempo e que durante o ápice da pandemia deixaram o conforto de suas casas para entrar na linha de frente. Este benefício é uma forma que encontramos para retribuir aos nossos empregados públicos por todo empenho e dedicação. Implantar o Prêmio de Desempenho é, sem dúvida, uma grande conquista para este consórcio.



Edson Teixeira Filho
Presidente

“

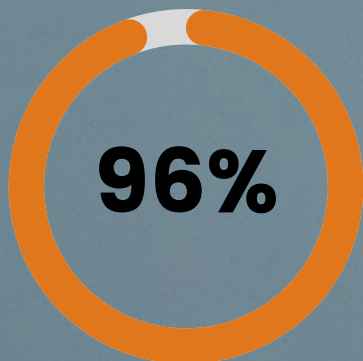
É com muita alegria que apresentamos este projeto que beneficia os nossos empregados públicos. Um anseio de todos que agora se concretiza e é possibilitado por conta de uma gestão eficiente, transparente e austera. O Prêmio de Desempenho visa valorizar o profissional tanto de forma individual quanto em uma análise de equipe. Com o foco em resultados, nossa expectativa é de que os frutos reflitam em toda população, razão pela qual nos esforçamos diuturnamente com determinação, empenho e compromisso.

”



Denys Arantes Carvalho
Secretário Executivo

”



**do seu salário
no ano**

Você sabia que a soma dos valores recebidos mensalmente com o Prêmio Desempenho poderá resultar em 96% do seu salário no ano? Veja, são 8% mensais, sendo 4% pela sua performance individual e 4% pela performance resultante do trabalho em equipe. O Prêmio Desempenho objetiva elevar de forma significativa o desenvolvimento do consórcio na totalidade de suas ações, tanto internas quanto externas.

Respeitando os princípios da administração pública da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, o CISDESTE traçou diversas metas e objetivos que irão transformar a nossa cultura. Estaremos voltados para o aprimoramento contínuo, para uma gestão mais participativa e com mais reconhecimento dos esforços individuais e coletivos. Assim, a partir de fevereiro, o CISDESTE passa a contar com uma série de objetivos institucionais de desempenho que serão mensurados por meio de indicadores individuais e indicadores coletivos. Todos os indicadores terão apuração mensal e para que você não fique de fora, irá conhecer o objetivo de cada indicador e seu score aceitável.



INDICADORES INDIVIDUAIS DA ASSISTÊNCIA

| | <u>OBJETIVO</u> | <u>ACEITÁVEL</u> |
|----------------------|-----------------------|--|
| ASSIDUIDADE | 100% de presença | 100% de presença |
| ADVERTÊNCIAS | 0 (zero) advertências | 0 (zero) advertências |
| TREINAMENTOS NEP | 100% de presença | 100% de presença |
| RECLAMAÇÃO OUVIDORIA | 0 (zero) reclamação | 0 (zero) reclamação |
| TEMPO RESPOSTA | 1 minuto | 2 minutos Tolerância até 20% das ocorrências individuais |
| PONTUALIDADE | 0 (zero) ocorrência | Esquecimento: 02 Trocas de plantão: 06 - Condutores e Tec. Enfermagem 04 - Médicos e Enfermeiros * Todos os demais procedimentos do Manual do Ponto Biométrico: 0 (zero) |

INDICADORES COLETIVOS DA ASSISTÊNCIA

| | <u>OBJETIVO</u> | <u>ACEITÁVEL</u> |
|----------------------------|--|---|
| TEMPO RESPOSTA | 1 minuto | 2 minutos Tolerância até 20% das ocorrências coletivas TRC - até 2min = 100% TRC - 2min a 3,0 min = 50% TRC - acima 3,0 min = 0 (zero). |
| ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE | THER = 0% (Total de Horas Extras Referência) Jan a Jun/22 = 138.742,62 | THER de 0% a 15% = 4% THER de 15,1% a 30% = 3% THER de 30,1% a 45% = 2% THER de 45,1% a 60% = 1% THER acima de 60% = 0% |



INDICADORES INDIVIDUAIS DO ADMINISTRATIVO

| | <u>OBJETIVO</u> | <u>ACEITÁVEL</u> |
|---------------------------------|-----------------------|---|
| ASSIDUIDADE | 100% de presença | 100% de presença |
| PONTUALIDADE | 0 (zero) ocorrência | Esquecimento: 02 * Todos os demais procedimentos do Manual do Ponto Biométrico: 0 (zero) |
| ADVERTÊNCIAS | 0 (zero) advertências | 0 (zero) advertências |
| RECLAMAÇÃO OUVIDORIA | 0 (zero) reclamação | 0 (zero) reclamação |
| PLANO DE TREINAMENTO INDIVIDUAL | 100% de certificação | 100% de certificação |



INDICADOR COLETIVO DO ADMINISTRATIVO

| | <u>OBJETIVO</u> | <u>ACEITÁVEL</u> |
|------------------------------------|---|---|
| RESULTADO DE EQUIPE ADMINISTRATIVA | REA = 100% (Resultado de Equipe Administrativa) * Aplicação Régua de Auditoria + PMCA (Projeto de Melhoria Contínua Aprovado) | REA de 90,1% a 100%: 4 REA de 80,1% a 90%: 3 REA de 70,1% a 80%: 2 REA de 60,1% a 70%: 1 REA até 60%: 0 |

Para que você apresente um excelente desempenho individual e, por consequência, coletivo, é importante que você tenha conhecimento sobre os nossos instrumentos jurídicos que legislam todos os nossos processos e comportamentos no CISDESTE. **Importante que você os acesse, bastando clicar sobre a imagem do documento** e, em caso de dúvidas, contate a nossa administração.

Regimento Interno



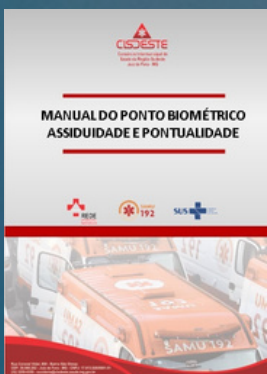
O Regimento Interno será utilizado para avaliação do cumprimento de suas atividades. Nele constam todas as nossas Descrições de Cargo e também o regime disciplinar de advertências. Então, atente-se às suas informações e em caso de dúvidas contate a Administração.

Manual do Colaborador - Código de Ética e Conduta



O Manual do Colaborador - será utilizado para avaliação do seu indicador Advertência. Nele constam todas as normas comportamentais de relacionamento com os membros das equipes e com a instituição. Diante de dúvidas contate o RH.

Manual do Ponto Biométrico



O Manual do Ponto Biométrico será utilizado para avaliação dos seus indicadores Assiduidade e Pontualidade Individual e Coletivo. Atente-se a todas as normas e em caso de dúvidas contate o nosso Apontador.

Registro de Indicadores



O Registro de Indicadores te dará acesso a todos os indicadores que compõem o Prêmio Desempenho e como ele será apurado, qual o seu objetivo, sua meta aceitável, sua periodicidade e muitos mais. Tudo para total transparência mas, em caso de dúvidas, contate a Administração.



Pelo princípio da **Gestão Participativa**, este projeto será acompanhado pela **Comissão Representante dos Empregados Públicos**, **Comissão de Gestão do Prêmio Desempenho do CISDESTE** e pelo **SINDSAÚDE/MG**.

"A gestão por resultados consiste em um modelo de administração que cria uma nova perspectiva de gerenciamento, o que, por sua vez, gera mudanças em toda a cultura organizacional"