

## RESOLUÇÃO 34 DE 05 DE JANEIRO DE 2024

**Institui Prêmio Desempenho aos servidores do Consórcio Intermunicipal de Saúde da Rede de Urgência e Emergência da Região Ampliada Noroeste e dá outras providências.**

Considerando a necessidade de regulamentar a criação e formas de pagamento do Prêmio Desempenho para os servidores públicos em exercício no CISREUNO.

O PRESIDENTE DO CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE DA REDE DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA DA REGIÃO AMPLIADA NOROESTE – CISREUNO, no uso de suas atribuições legais com fundamento no artigo 16, VIII, do Estatuto, após deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Ordinária do CISREUNO realizada em 14/11/2023;

### RESOLVE:

**Art. 1º** - Fica instituído Prêmio Desempenho aos empregados públicos do CISREUNO que estejam na efetiva execução de suas atribuições, sejam os ocupantes dos cargos em comissão ou os admitidos por meio de processo seletivo.

**Art. 2º** - O Prêmio Desempenho, instituído por esta resolução:

I. será devido em razão da pontuação obtida pelo servidor em avaliação quadrimestral, na forma definida neste regulamento;

II. tem caráter transitório e é condicionado à efetiva prestação do serviço e ao preenchimento dos requisitos preestabelecidos;

III. será acrescido ao vencimento básico, dele se destacando;

IV. não integrará a remuneração para nenhum efeito, estando livre de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários;

V. não se acumula para qualquer fim;

VI. é inacumulável com outras vantagens de espécie semelhante;

**VII.** sujeita-se à revisão se houver disponibilidade orçamentária e financeira.

**Art. 3º** - A avaliação quadrimestral referida no inciso I do art. 2º desta Resolução será realizada pelo gestor imediato de cada servidor juntamente com o profissional a ser avaliado e acompanhado pelo setor de Recursos Humanos e levará em consideração indicadores individuais e coletivos, que serão fixados em razão do comprometimento, diligência, aptidão e dedicação na execução das atividades a serem desempenhadas, além do respeito às normas institucionais e legais, conforme critérios definidos nos anexos 1 e 2 desta Resolução.

**Parágrafo único:** a Secretária-Executiva do CISREUNO será avaliada pelo Conselho Diretor, conforme previsão no Estatuto de Consórcio.

**Art. 4º** - Os servidores serão avaliados com base em indicadores individuais e coletivos.

**§1º** - 60% do total da pontuação será destinado ao desempenho individual, com base nos critérios definidos no Anexo 1 e 40% com base no desempenho coletivo, conforme Anexo 2 desta Resolução.

**§2º** - O valor do Prêmio Desempenho será fixado com base na somatória do desempenho individual e coletivo obtido pelo servidor.

**Art. 5º** - Os critérios avaliados terão pesos diferentes na avaliação para efeito de fixação do valor a ser recebido a título de Prêmio Desempenho, conforme Anexo 1 e 2 desta resolução.

**Art. 6º** - Fica fixado o valor máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para o Prêmio Desempenho, que será pago em razão da porcentagem obtidas na avaliação, na seguinte proporção:

~~I. O servidor público que obter pontuação acima de 90% fará jus ao recebimento integral do prêmio;~~

I. O servidor público que obter pontuação igual ou acima de 90% fará jus ao recebimento integral do prêmio;

~~II. O servidor que obter pontuação entre 70% e 90% fará jus ao recebimento de~~

70% sobre o valor integral do prêmio;

II. O servidor que obter pontuação de 70% a 89% fará jus ao recebimento de 70% sobre o valor integral do prêmio;

~~III. O servidor que obter pontuação entre 50% e 70% fará jus ao recebimento de 50% sobre o valor integral do prêmio;~~

III. O servidor que obter pontuação de 50% a 69% fará jus ao recebimento de 50% sobre o valor integral do prêmio;

IV. O servidor que obter pontuação inferior a 50% não fará jus ao prêmio.

(Redação dada pela Resolução nº48/2024 de 24 de janeiro de 2024);

**Art. 7º** - A avaliação realizada terá validade por quatro meses, gerando reflexos no valor do prêmio a ser recebido durante este período, que se manterá imutável até que seja realizada nova avaliação.

**Art. 8º** – Não fará jus ao prêmio desempenho:

I. Os servidores público dos CISREUNO que não obtiverem a pontuação acima de 50% na avaliação;

II. Servidoras que estiverem de licença à maternidade;

III. Servidores afastados por motivo de atestado médico por prazo indeterminado ou superior a 15 dias.

~~IV. Servidores de contratação emergencial com período menor que 90 dias.~~

IV. Servidores de contratação emergencial com período menor que 30 dias.

(Redação dada pela Resolução nº43/2024 de 29 de abril de 2024);

V. Servidores durante gozo do período de férias

~~VI. Servidores temporários que estão cobrindo férias.~~

VI. Servidores temporários que estão cobrindo férias, com período menor que 30 dias. (Redação dada pela Resolução nº43/2024 de 29 de abril de 2024);

**Art. 9º** - Não se plica as disposições desta Resolução aos tercerizados e aos que prestam serviços eventuais e transitórios ao Consórcio Intermunicipal de Saúde da Rede de Urgência e Emergência da Região Ampliada Noroeste – CISREUNO

**Art. 10º** - A primeira avaliação será realizada no mês de fevereiro de 2024 e

levará em consideração, excepcionalmente, o desempenho do colaborador apenas mês de janeiro de 2024.

**Parágrafo único** - O servidor que não puder ser avaliado no período referido no *caput* deste artigo será avaliado posteriormente e receberá o prêmio até que a avaliação quadrimestral ordinária aconteça, período em que o colaborador será novamente avaliado, independentemente de ter sido avaliado recentemente.

~~**Art. 11º** – O servidor que durante o período da primeira avaliação não integrava os quadros de servidores do SAMU Noroeste ou se encontrava de atestado médico ou licença a maternidade, durante todo o período considerado na avaliação, não fará jus ao recebimento do prêmio desempenho, ressalvado o seu direito de ser avaliado e vir a receber o prêmio um mês após sua volta as atividades ou um mês após sua contratação.~~

**Art. 11º** – O servidor que durante a última avaliação não integrava os quadros de servidores do SAMU Noroeste ou se encontrava de atestado médico, férias ou licença à maternidade, deverá, um mês após sua volta as atividades ou um mês após sua contratação realizar avaliação individual de desempenho, para fazer jus ao recebimento do prêmio desempenho. (Redação dada pela Resolução nº43/2024 de 29 de abril de 2024);

**Art. 12º** - O pagamento do Prêmio Desempenho aos novos contratado fica condicionado a um período de carência mínimo de 1 (um) mês de efetivo trabalho, só após o servidor será submetido à avaliação e poderá vir a resceber o Prêmio.

**Art. 13º** - O colaborador que por qualquer motivo tiver que ser avaliado fora do período ordinário receberá o Prêmio até que se realize nova avaliação ordinária, período em que será submetido à nova avaliação.

**Art. 14** - As despesas decorrentes da presente resolução correrão à conta das dotações próprias, consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário.

**Art. 15º** - Revogam-se as disposições em contrário.

**Art. 16º** - Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Patos de Minas, 05 de janeiro de 2024.



**GERALDO MAGELA GOMES**

Presidente CISREUNO

## ANEXO 1

### QUADRO 01 - Indicadores individuais de desempenho do setor assistencial

CRITÉRIO	OBJETIVO	ACEITÁVEL	PONTUAÇÃO
Assiduidade	1 troca	3 (três) trocas	5%
Pontualidade	0 (zero) min. atraso	10 min. atraso por plantão	5%
Advertência	0 (zero) advertências	0 (zero) advertências	15%
Presença nos treinamentos do NEP	100%	100%	5%
Comparecimento em outros treinamentos e reuniões programadas pela coordenação	100%	100%	5%
Aptidão para as funções exercidas	100%	100%	5%
Reclamação na ouvidoria ou no RH	0 (zero) reclamações	0 (zero) reclamações	5%
Postura profissional e proatividade	100%	100%	15%

### QUADRO 02 – Indicadores individuais de desempenho do setor administrativo

CRITÉRIO	OBJETIVO	ACEITÁVEL	PONTUAÇÃO
Assiduidade	0 faltas sem justificativa	0 faltas sem justificativa	5%
Advertência e suspensão	0 (zero)	0 (zero)	10%
Comparecimento em treinamentos e reuniões programadas pela coordenação	100% de presença	100% de presença	10%
Realização de curso e treinamentos	20h quadrimestral	20h quadrimestral	5%
Aptidão para as funções exercidas	100%	100%	5%
Reclamação na ouvidoria ou no RH	0 (zero) reclamações	0 (zero) reclamações	5%
Postura profissional e proatividade	100%	100%	10%
Cumprimento de metas	100%	100%	5%
Tempo resposta – prazos	100%	100%	5%

## Anexo 2

**QUADRO 01 - Indicadores coletivos de desempenho**

CRITÉRIO	OBJETIVO	ACEITÁVEL	PONTUAÇÃO
Unidades de Suporte Básico (USB) em funcionamento	0 (zero) baixa	1 (uma) baixa por quadrimestre	10%
Unidades de Suporte Avançado (USA) em funcionamento	0 (zero) baixa	1 (uma) baixa por quadrimestre	10%
Dias com manutenção da equipe mínima da Central de Regulação do SAMU 192	0 (zero)	0 (zero)	10%
Tempo resposta chamada – saída da unidade móveis (Regulação)	3 (três) minutos	4 (quatro) minutos	5%
Tempo resposta chamada – chegada da unidade móvel (Assistência)	8 (oito) minutos	9 (nove) minutos	5%