



SMSDC Nº 1737

DE 11 DE ABRIL DE 2011

Regulamenta, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde e Defesa Civil, procedimentos concernentes ao Decreto nº 32.214, de 04 de maio de 2010, e às metas pactuadas no Acordo de Resultados firmado com o Município do Rio de Janeiro.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE E DEFESA CIVIL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor,

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e esta Secretaria, para o ano de 2010;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 32.214, de 04 de maio de 2010;

CONSIDERANDO a Orientação CVL/SUBGC nº 001, de 24 de maio de 2010.

RESOLVE:

Capítulo I
DOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Art. 1º Fica regulamentada, através da presente Resolução, a distribuição da parcela variável da gratificação definida no Acordo de Resultados firmado entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Saúde e Defesa Civil, caso este órgão venha a atingir as metas acordadas para o ano de 2010.

§1º Os critérios a seguir discriminados são válidos para distribuição dos resultados atingidos no exercício de 2010, observando-se as regras e os parâmetros estabelecidos no Decreto nº 32.214, de 04 de maio de 2010, e no Acordo de Resultados.

§2º Farão jus à gratificação a que se refere esta Resolução todos os servidores que estejam lotados e em efetivo exercício na SMSDC e atendam aos requisitos fixados no art. 6º do Decreto nº 32.214, de 04 de maio de 2010, doravante denominado servidor-beneficiário.

§3º Haverá uma gratificação fixa, paga a todos os servidores-beneficiários, correspondente à metade da remuneração por ele percebida a título de décimo terceiro salário do exercício 2010.

§4º A gratificação variável constitui parcela autônoma, em escala equivalente a até a metade da remuneração percebida pelo servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no exercício 2010, sob a forma de avaliação de mérito do atingimento das metas estabelecidas, a ser efetuada nos termos desta Resolução.

§5º O servidor-beneficiário estará sujeito a avaliação na unidade em que estiver lotado em 31/12/2010.

Capítulo II

DA FORMA E DOS CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO VARIÁVEL

Art. 2º A parcela referente à gratificação variável terá a seguinte composição:

I – 30% de competência do titular da Secretaria Municipal de Saúde e Defesa Civil, com base nas Metas Setoriais definidas para 2010, conforme ANEXO I;

II – 20% sob forma de avaliação de desempenho individual do servidor beneficiário por parte da respectiva chefia imediata, conforme ANEXO II.

§1º Será atribuída nota para o desempenho do servidor-beneficiário que poderá variar entre 1 e 5 pontos, conforme ANEXO II, sendo o valor final da avaliação a média simples das notas a ele atribuídas.

§2º Não será dada nota fracionada, podendo, contudo, a média final ser expressa por fração de uma casa decimal.

§3º Somente farão jus à gratificação variável os servidores que obtiverem no mínimo 3 pontos na nota final, obtida pela média simples das notas auferidas na avaliação.

§4º O servidor-beneficiário perceberá, a título de gratificação variável, o valor correspondente à nota final da avaliação de que trata o §1º multiplicado por 8%, sendo

o resultado obtido calculado percentualmente sobre o valor da gratificação fixa de que trata o §3º do art. 1º desta Resolução, conforme a seguinte fórmula:

$$GV = (NF \times 8\%) \times GF$$

Onde:

GV = Gratificação Variável

NF = Nota Final da avaliação

GF = Gratificação Fixa

§5º A gratificação variável a que cada servidor-beneficiário fará jus independe de cargo, ou se o mesmo ocupa ou não Cargo Comissionado ou Função Gratificada, devendo ser aplicados os critérios de desempenho quantitativos e qualitativos, na forma do ANEXO I e II da presente Resolução.

§6º É vedado a qualquer servidor-beneficiário receber valor superior ao dobro da respectiva remuneração, somadas as parcelas fixa e variável de que trata os §§ 2º e 3º, do art. 1º desta Resolução.

§7º Aquele servidor-beneficiário com excelência superior no desempenho poderá ser indicado, ao Secretário Municipal de Saúde e Defesa Civil, pelo respectivo Subsecretário para receber um prêmio adicional, respeitado o limite de que trata o parágrafo anterior.

Art. 3º A avaliação levará em conta os seguintes fatores de desempenho:

I – Alcance de metas

Descrição: capacidade de desenvolver atividade de forma a obter resultado de acordo com a missão e/ou projetos/processos da unidade;

II – Produtividade no trabalho

Descrição: capacidade de executar as atividades de forma planejada, de atingir os resultados e as metas estipuladas, com eficácia, eficiência e qualidade;

III – Conhecimento de métodos e técnicas

Descrição: conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional essenciais ao adequado desempenho das funções, permitindo aplicar os conhecimentos técnicos e assegurar processos e rotinas de trabalho, de forma integrada com os objetivos institucionais e individuais estabelecidos;

IV – Comprometimento com o trabalho

Descrição: capacidade de concretizar com eficácia e eficiência os objetivos institucionais, realizando com empenho e rigor tarefas ou projetos que lhe forem atribuídos, atuando de forma interessada e responsável, cumprindo suas atribuições com zelo e no prazo determinado;

V – Trabalho em equipe

Descrição: capacidade de se integrar em equipes de trabalho de constituição variada e de trabalhar em conjunto, respeitando a diversidade de conhecimentos e valores com o objetivo de atender o interesse institucional;

VI – Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo

Descrição: capacidade de exercer suas funções segundo os valores éticos do serviço público e de desenvolver uma atitude pautada no respeito, na integridade, no senso de justiça, na impessoalidade, na valorização da cidadania e do bem público, prestando um serviço de qualidade, orientado para atender o cliente interno e/ou externo.

Parágrafo único. Cada gestor deverá enviar, de forma reservada, cópia da avaliação para cada servidor de sua respectiva área.

Capítulo III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º Os casos omissos serão decididos pelo Secretário Municipal de Saúde e Defesa Civil.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 11 de abril de 2011.

HANS FERNANDO ROCHA DOHMANN

D. O RIO 12.04.2011

ANEXO I DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMSDC Nº 1737 DE 11/04/2011

Assessoria de Comunicação Social (S/ASCOM)	
Indicador	Meta 2010
Matérias positivas publicadas na imprensa por unidade de saúde.	70%
Subsecretaria Geral (S/SUBGE)	
Indicador	Meta 2010
Percentual de AIH reguladas	40%
Percentual de unidades contratualizadas	40%
Percentual de AIH rejeitadas	16%
Percentual de visitas as unidades de saúde da rede SUS do MRJ	60%

Percentual de pacientes acolhidos e classificados em risco nos hospitais de urgência/emergência da rede própria municipal	100%
Número de Relatórios de prestação de contas das atividades do COMS apresentados à Câmara de Vereadores	2
Ouvidoria implantadas nos quatro grandes hospitais de emergência	50%

Subsecretaria de Promoção, Atenção Primária e Vigilância em Saúde (S/SUBPAV)	
Indicador	Meta 2010
Média de consultas de pré-natal, por gestantes	Aumentar em 1% a realização de consultas de pré-natal
Proporção de crianças menores de 1 ano vacinadas para tetravalente	Aumentar em 5% a cobertura de vacinação tetravalente
Razão de exames colpocitológicos na faixa etária de 25 a 59 anos, em relação à população-alvo na área de abrangência da unidade	Aumentar em 1% a realização de exames colpocitológicos na faixa etária de 25 a 59 anos

Subsecretaria de Atenção Hospitalar, Urgência e Emergência (S/SUBHUE)	
Indicador	Meta 2010
AIH rejeitadas nos hospitais municipais	20%
AIH rejeitadas por falha no CNES nos hospitais municipais	30%

Aumentar o número da AIH entregue dos hospitais municipais	2,5%
Qualificação do atendimento das grandes emergências na rede municipal	100%
Tempo de espera para atendimento medico das grandes emergências	41,9 minutos
Taxa de Ocupação nos hospitais municipais	50% do excedente de 100%

Subsecretaria de Gestão	
(S/SUBG)	
Indicador	Meta 2010
Quantidade de servidores capacitados	10%
Percentual de contratos	85% dos contratos planejáveis realizados por licitação, excluindo-se emergências e dispensas
Percentual sobre o valor do orçamento previsto para investimentos	9%
% do orçamento de custeio realizado	100%
Proposta orçamentária elaborada e validada com as áreas da SMSDC	100%
Quantidade de relatórios sobre os processos referentes aos Contratos de Gestão	100%

**Subsecretaria de Vigilância, Fiscalização Sanitária e Controle de Zoonoses
(S/SUBVISA)**

Indicador	Meta 2010
Percentual de inspeções em estabelecimentos de maior risco sanitário	50%

**Subsecretaria de Defesa Civil
(S/SUBDEC)**

Indicador	Meta 2010
% de ACS capacitados em ações de Defesa Civil	20%
% de Núcleos constituídos inseridos na ESF	20%
Núcleos constituídos de segmentos organizados na sociedade	20%

ANEXO II DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMSDC Nº 1737 DE 11/04/2011

FATORES	NOTA
<p>Alcance de metas</p> <p>Capacidade de desenvolver atividade de forma a obter resultado de acordo com a missão e/ou projetos/processos da unidade.</p>	
<p>Produtividade no trabalho</p> <p>Capacidade de executar as atividades de forma planejada, de atingir os resultados e as metas estipuladas, com eficácia, eficiência e qualidade.</p>	
<p>Conhecimento de métodos e técnicas</p> <p>Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional essenciais ao adequado desempenho das funções, permitindo aplicar os conhecimentos técnicos e assegurar processos e rotinas de trabalho, de forma integrada com os objetivos institucionais e individuais estabelecidos.</p>	
<p>Comprometimento com o trabalho</p> <p>Capacidade de concretizar com eficácia e eficiência os objetivos institucionais, realizando com empenho e rigor tarefas ou projetos que lhe forem atribuídos, atuando de forma interessada e responsável, cumprindo suas atribuições com zelo e no prazo determinado.</p>	
<p>Trabalho em equipe</p> <p>Capacidade de se integrar em equipes de trabalho de constituição variada e de trabalhar em conjunto, respeitando a diversidade de conhecimentos e valores com o objetivo de atender o interesse institucional.</p>	
<p>Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo</p> <p>Capacidade de exercer suas funções segundo os valores éticos do serviço público e de desenvolver uma atitude pautada no respeito, na integridade, no senso de justiça, na impessoalidade, na valorização da cidadania e do bem público, prestando um serviço de qualidade orientado para atender o cliente interno e/ou externo.</p>	
TOTAL	

CONCEITO	NOTA
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
ÓTIMO	5