



RESOLUÇÃO SMSDC Nº 1909

DE 21 DE MAIO DE 2012

Fixa e regulamenta, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde e Defesa Civil, critérios de distribuição da parcela variável da gratificação pelo exercício de Encargos Especiais disciplinada pelo Decreto nº 33.813, de 18 de maio de 2011 e Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011, referente às metas pactuadas no Acordo de Resultados firmado com o Município do Rio de Janeiro, para o exercício 2012.

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 2012;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 33.813, de 18 de maio de 2011 e Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011;

CONSIDERANDO a Orientação CVL/SUBGC nº 001, de 14 de junho de 2011.

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 2012.

§ 1º Os critérios a seguir discriminados são válidos para distribuição dos resultados atingidos no exercício de 2012, observando-se as regras e os parâmetros estabelecidos no Decreto nº 33.813, de 18 de maio de 2011, Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011, 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 33.813, de 18 de maio de 2011, 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 2012.

§ 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 2012, 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 31/12/2012.

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 2012, 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, 21 de maio de 2012.

HANS FERNANDO ROCHA DOHMANN

D. O RIO 22.05.2012

PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE E DEFESA CIVIL ANEXO I

Conselho Municipal de Saúde (S/COMS)

Indicador	Meta 2012
Número de Relatórios de prestação de contas das atividades do Conselho Municipal de Saúde apresentados à Câmara de Vereadores	2 relatórios semestrais

Assessoria de Comunicação Social (S/ASCOM)

Indicador	Meta 2012
Implantar o acolhimento aos familiares / acompanhantes no CER	100%

Ouvidoria (S/OUV)

Indicador	Meta 2012
% de demandas solucionadas	60%

Subsecretaria Geral (S/SUBGE)

Indicador	Meta 2012
Percentual de AIH reguladas - SISREG	70%
Percentual de AIH autorizada - SISSA	25%
Percentual de unidades contratualizadas	70%
Percentual de visitas às Unidades de Saúde da rede SUS do MRJ	75%
Percentual de pacientes acolhidos e classificados em risco nos hospitais de urgência/emergência da rede própria municipal (Hospital Municipal Lourenço Jorge)	100%
Informação de Acolhimento dos Familiares / Acompanhantes (Hospital Municipal Salgado Filho, Hospital Municipal Souza Aguiar, Hospital Municipal Miguel Couto e Hospital Municipal Lourenço Jorge)	50%

Subsecretaria de Promoção, Atenção Primária e Vigilância em Saúde (S/SUBPAV)

Indicador	Meta 2012
Percentual de AIH reguladas - SISREG	70%
Aumentar a realização de consultas de pré-natal	1,4%
Aumentar a cobertura de vacinação tetravalente	5%
Aumentar a realização de exames colpocitológicos na faixa etária de 25 a 59 anos	1,4%
Atender as denúncias relacionadas à dengue atendidas pelo 1746 em até 5 dias	70%
Reduzir a razão entre o índice predial encontrado no LIRAA atual e o índice predial encontrado no LIRAA realizado no mesmo mês do ano anterior	1
Garantir a produção média do Imóvel homem dia (IHD)	16

Subsecretaria de Atenção Hospitalar, Urgência e Emergência (S/SUBHUE)

Indicador	Meta 2012
AIH rejeitadas nos hospitais municipais	10%
AIH rejeitadas por falha no CNES nos hospitais municipais	30%
Aumentar o número da AIH entregue dos hospitais municipais	2,5%
Tempo de espera para atendimento médico das grandes Emergências (Hospital Municipal Salgado Filho, Hospital Municipal Souza Aguiar, Hospital Municipal Miguel Couto e Hospital Municipal Lourenço Jorge)	-20%
Taxa de Ocupação nos hospitais municipais	50% do excedente de 100%
Taxa de mulheres com acompanhante no momento do trabalho de parto	75%

Taxa de asfixia perinatal para recém natos com peso > 2.499 gramas	1,9%
--	------

Subsecretaria de Gestão (S/SUBG)

Indicador	Meta 2012
Percentual de servidores capacitados	17%
Percentual de contratos	85% dos contratos planejáveis realizados por licitação, excluindo-se emergências e dispensas
Percentual de medicamentos traçadores em estoque	100%
Percentual do orçamento de custeio realizado	100%
Proposta orçamentária elaborada e validada com as áreas da SMSDC	100%
Percentual de relatórios financeiros dos Contratos de Gestão de cada período avaliatório analisados	100%

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

Indicador	Meta 2012
Percentual de inspeções em estabelecimentos de maior risco sanitário	55%

Subsecretaria de Defesa Civil (S/SUBDEC)

Indicador	Meta 2012
Percentual de Agentes Comunitários de Saúde capacitados em ações de Defesa Civil	100%
Percentual de Núcleos constituídos inseridos na Estratégia de Saúde da Família	100%
Núcleos constituídos de segmentos organizados na sociedade	100

PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE E DEFESA CIVIL

ANEXO II

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>	

FATORES	NOTA
<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