



RESOLUÇÃO SMS Nº 2063

DE 02 DE MAIO DE 2013

Fixa e regulamenta, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, 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 2013.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE, 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 2013;

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.

CONSIDERANDO a Publicação de 03/04/2013, referente as metas desta SMS, objeto do processo 01/001.472/2013.

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, caso este órgão venha a atingir as metas acordadas para o ano de 2013.

§ 1º Os critérios a seguir discriminados são válidos para distribuição dos resultados atingidos no exercício de 2013, 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 SMS e atendam aos requisitos fixados no art. 6º do Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011, do presente 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 2013.

§ 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 2013, 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 31/12/2013.

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, com base nas Metas Setoriais definidas para 2013, 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, 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.

VII – Avaliação por Frequência

Descrição: Considera-se 365 Dias de frequência no ano, sem nenhum afastamento não regular, excetuando-se as férias e 274 dias de frequência mínima elegível no acordo de resultados.



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.

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

Rio de Janeiro, 02 de maio de 2013.

HANS FERNANDO ROCHA DOHMANN

D. O RIO 03.05.2013

Republ. em 06.05.2013

PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

ANEXO I DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMS Nº 2063 DE 02 DE MAIO DE 2013.

Subsecretaria de Gestão Estratégica e Integração da Rede de Saúde (S/SUBGER)	
Indicador	Meta 2013
Percentual de colegiados de rede integrado de serviços de saúde nas 10 AP implantados	100%
RENASES no âmbito Municipal concluída	100%
Percentual de emissão de AIH a partir do SISREG	80%
Percentual de unidades contratualizadas	100%
Formalizar as redes de infarto, trauma e neurocirurgia	100%
Indicador Vida implantado	100%

Subsecretaria de Promoção, Atenção Primária e Vigilância em Saúde (S/SUBPAV)	
Indicador	Meta 2013
Proporção de nascidos vivos de mães com 7 ou mais consultas de pré-natal	65%
Razão de exames citopatológicos do colo do útero em mulheres de 25 a 64 anos	0,11
Cobertura de vacinação Pentavalente	95%
Atendimento as denúncias relacionadas a Dengue demandadas ao 1746	80%
Cobertura efetiva de visitas programadas para o ano (imóveis x 4)	80%
% de CTAs realizadas por trimestre no prazo	100%
Taxa de abandono de tratamento de tuberculose	13%

Subsecretaria de Atenção Hospitalar, Urgência e Emergência (S/SUBHUE)	
Indicador	Meta 2013
AIH rejeitadas nos hospitais municipais	8%
AIH rejeitadas por falha no CNES nos hospitais municipais	25%
Numero da AIH entregue dos hospitais municipais	2,5%
Tempo Médio de Permanência (TMP) dos hospitais	10 dias
Unidades com taxa de ocupação acima da capacidade	3 unidades
Percentual da taxa de ocupação acima da capacidade	7%
Taxa de mulheres com acompanhante no momento do trabalho de parto	80%
Taxa de asfixia perinatal para recém natos com peso > 2499 gramas	1,5%
Taxa de parto cesárea	34%
Tempo médio de permanência dos leitos de atenção a crise em saúde mental	10 dias
Unidades habilitadas existentes na saúde mental	4
Número de usuários com transtornos relacionados ao uso de crack, álcool e outras drogas matriculados nos Centros de Atenção Psicossocial	400
% de CTAs realizadas por trimestre no prazo	100%

Subsecretaria de Gestão (S/SUBG)	
Indicador	Meta 2013
% de contratos planejáveis realizados por licitação, excluindo-se emergenciais e dispensas	94%
% de medicamentos traçadores em estoque tendo como referência o consumo médio mensal (CMM)	90%
% do orçamento de custeio realizado	95%
Proposta orçamentária elaborada e validada com as áreas da SMS	100%
% das rotinas de alimentação do Painel de Gestão de Parcerias implantadas	100%
% de CTAs realizadas por trimestre no prazo	100%
Implantar o ponto biométrico nos 4 grandes Hospitais e nas APs 1.0, 2.1 e 2.2	7
Capacitação dos facilitadores (responsáveis técnicos designados), envolvidos no atendimento às demandas dos órgãos de controle	100%

Subsecretaria de Vigilância, Fiscalização Sanitária e Controle de Zoonoses (S/SUBVISA)	
Indicador	Meta 2013
Razão de inspeções em estabelecimentos de maior risco em relação ao número de inspeções em estabelecimentos de baixo e médio riscos	0,3
Razão de ações educativas em relação ao número de inspeções totais	3

PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

ANEXO II DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMSDC Nº 2063 DE 02 DE MAIO DE 2013.

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>	

FATORES	NOTA
Avaliação por Frequência Frequência em dias por ano: 274 a 291 dias – 1 ponto 292 a 309 dias – 2 pontos 310 a 328 dias – 3 pontos 329 a 364 dias – 4 pontos 365 dias – 5 pontos	
TOTAL	

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