

**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 39.040, de 06 de agosto de 2014, referente às metas pactuadas no Acordo de Resultados firmado com o Município do Rio de Janeiro, para o exercício 2014.**

**O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e tendo em vista o que consta do Processo 09/003 387/2014,

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e esta Secretaria, para o ano de 2014;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 33.813, de 18 de maio de 2011 e Decreto nº.39.040, de 06 de agosto de 2014;

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

CONSIDERANDO a Publicação de 23/06/2014, referente as metas desta SMS, objeto do processo 01/002.572/2014.

**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 2014.

§1º Os critérios a seguir discriminados são válidos para distribuição dos resultados atingidos no exercício de 2014, observando-se as regras e os parâmetros estabelecidos no Decreto nº 39.040, de 06 de agosto de 2014.

§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 39.040, de 06 de agosto de 2014, doravante denominado servidor-beneficiário.

§3º Haverá uma gratificação fixa, paga a todos os servidores-beneficiários, nos termos do inciso I, do art. 7º do Decreto nº 39.040, de 06 de agosto de 2014, numa fração correspondente a:

- a) 10% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 6;
- b) 20% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 7;
- c) 30% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 8;
- d) 40% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 9;
- e) 50% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 10;

§4º A gratificação variável constitui parcela autônoma, com valor máximo estabelecido conforme dispõe o §1º do art. 7º do Decreto nº 39.040, de 06 de agosto de 2014, 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 31/12/2014.

Capítulo II  
DA FORMA E DOS CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DA  
GRATIFICAÇÃO VARIÁVEL

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

Nota da SMS	Parcela Fixa	Parcela Variável	
		ANEXO I (*)	ANEXO II (**)
6	10%	0-6%	0-4%
7	20%	0-12%	0-8%
8	30%	0-18%	0-12%
9	40%	0-24%	0-16%
10	50%	0-30%	0-20%

(\*) de competência do titular da Secretaria Municipal de Saúde, com base nas Metas Setoriais definidas para 2014.

(\*\*) sob forma de avaliação de desempenho individual do servidor beneficiário, por parte da respectiva chefia imediata.

§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 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.

§5º 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.

§6º 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 entregar, de forma reservada, cópia da avaliação individual para cada servidor por ele avaliado, 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 e revoga as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 10 de setembro de 2014

*DANIEL SORANZ*

D. O RIO 19.09.2014

**PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE**  
**ANEXO I DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMS Nº 2365**  
**DE 10 DE SETEMBRO DE 2014.**

<b>Subsecretaria Geral (S/SUBGE)</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Meta 2014</b>
Disponibilização de plataforma online de solicitação de ambulâncias	100%
Unificação da Central de Regulação de urgência e emergência (leito e TPH) no Complexo Regulador	100%
Unificação da Central de Regulação ambulatorial no Complexo Regulador	100%

<b>Subsecretaria de Promoção, Atenção Primária e Vigilância em Saúde (S/SUBPAV)</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Meta 2014</b>
Proporção de nascidos vivos de mães com 7 ou mais consultas de pré-natal	70%
Razão de exames citopatológicos do colo do útero em mulheres de 25 a 64 anos	0,35
Cobertura de vacinação Pentavalente	0,95
Cobertura efetiva de visitas programadas para o ano (imóveis x 4)	83%
Taxa de abandono de tratamento de tuberculose	12,5%

<b>Subsecretaria de Atenção Hospitalar, Urgência e Emergência (S/SUBHUE)</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Meta 2014</b>
Tempo Médio de Permanência nos Hospitais Municipais	10 dias
Garantir que até 2016 não haja pacientes em leitos não cadastrados no CNES em nenhuma das unidades da rede hospitalar municipal, tendo como referência o ano de 2011 (Nº de unidades)	≤ 2 unidades acima da capacidade
Garantir que até 2016 não haja pacientes em leitos não cadastrados no CNES em nenhuma das unidades da rede hospitalar municipal, tendo como referência o ano de 2011 (% de leitos)	% de ocupação hospitalar

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

Indicador	Meta 2014
Taxa de Mortalidade da Rede Hospitalar	11%
Taxa de parto cesariana	33%

**Subsecretaria de Gestão (S/SUBG)**

Indicador	Meta 2014
Reduzir para 6,5 a relação entre as contratações por emergência e as contratações por pregão em 2014	6,5%
Garantir 93% de medicamentos traçados em estoque, tendo como referência o Consumo Médio Mensal (CMM)	93%
100% da parte financeira do Painel de Gestão de Parcerias com Organizações Sociais alimentado, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde	100%
% de realização do orçamento de custeio destinado ao Nível Central (Unidade 1801) da SMS	83%
Reduzir em 20% as intempestividades no cumprimento das diligências do TCM/RJ	20%

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

Indicador	Meta 2014
Ampliar o número de inspeções em estabelecimentos de maior risco sanitário	0,5
Ampliar o número de ações educativas em vigilância sanitária para a população e setor regulado	10

**PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE**  
**ANEXO II DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMS Nº 2365**  
**DE 10 DE SETEMBRO DE 2014.**

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>	



**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