

**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 2015.**

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e esta Secretaria para o ano de 2015;

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 15/05/2015, referente às metas desta SMS, objeto do processo 01/001.002/2015.

**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 2015.

§1º Os critérios a seguir discriminados são válidos para distribuição dos resultados atingidos no exercício de 2015, 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, 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 31/12/2015.

## Capítulo II

### DA FORMA E DOS CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO VARIÁVEL

Art. 2º A parcela referente à gratificação variável terá por referência a Tabela de Índices de Multiplicação da Parcela Variável da Gratificação de Encargos Especiais, por órgão

premiado, publicada no Decreto nº 39.040, de 6 de agosto de 2014, correspondente às notas abaixo relacionadas:

Notas	$y^* \times$ Fator de Multiplicação
10	$y \times 1,0$
9	$y \times 0,8$
8	$y \times 0,6$
7	$y \times 0,4$
6	$y \times 0,2$

(\*) Onde, “y” é igual ao total de gratificação, correspondente ao somatório da metade da remuneração bruta atribuída aos servidores-beneficiários do órgão ou entidades a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao da premiação.

§ 1º A nota atribuída ao 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.

Rio de Janeiro, 29 de maio de 2015.

*DANIEL SORANZ*

D. O RIO 02.06.2015

## PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

### ANEXO I DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMS Nº 2616 DE 29 DE MAIO DE 2015.

SUBSECRETARIA GERAL (S/SUBGERAL)	
INDICADOR	META 2015
Reduzir para 30 minutos o tempo de liberação das ambulâncias Vaga Zero para as unidades de atenção primária.	30 minutos
Realizar contratação de 70% das unidades prestadoras privadas de serviços para a SMS	70%
Reduzir o tempo de permanência dos processos de habilitação de serviços de saúde na Coordenação de Supervisão e Auditoria	≤ 20 dias
Manter-se dentro do valor orçamentário previsto para custeio de cada Unidade Orçamentária da Subsecretaria no momento da publicação desta Resolução	≤ 100%

<b>SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO, ATENÇÃO PRIMÁRIA E VIGILÂNCIA EM SAÚDE (S/SUBPAV)</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>META 2015</b>
Reduzir em cada AP a taxa de mortalidade infantil, considerando a performance de 2014	AP 1.0: 9,0 AP 2.1: 8 AP 2.2: 5,5 AP 3.1: 10,0 AP 3.2: 8,9 AP 3.3: 10,6 AP 4.0: 8,9 AP 5.1: 10,0 AP 5.2: 10,5 AP 5.3: 15,0
Aumentar em 5% a proporção de nascidos vivos de mães com 6 ou mais consultas em todas as AP	84,40%
Reduzir o número absoluto de óbitos maternos em todas as APs, considerando a performance de 2014	AP 1.0: 4 AP 2.1: 4 AP 2.2: 2 AP 3.1: 7 AP 3.2: 3 AP 3.3: 5 AP 4.0: 5 AP 5.1: 5 AP 5.2: 10 AP 5.3: 10
Aumentar para 80% a taxa cura de casos novos de tuberculose pulmonar bacilífera	80%

<b>SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO, ATENÇÃO PRIMÁRIA E VIGILÂNCIA EM SAÚDE (S/SUBPAV)</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>META 2015</b>
Atingir cobertura de 80% dos beneficiários cadastrados no Cartão Família Carioca com a Estratégia Saúde da Família	80%
Ter 80% da carga horária ambulatorial dos médicos lotados nas Policlínicas, considerando os profissionais cadastrados no CNES, disponível no SISREG	80%
Ter um mínimo de 90% da produção ambulatorial apresentada em 2015, por cada Policlínica, aprovada	90%
Manter a produção ambulatorial apresentada por cada Policlínica em 2014	≥ 80%
Manter acima de 90% as respostas em até 5 dias úteis, referentes as demandas de visitas pelos Agentes de Endemia, solicitadas através de 1746	≥ 90%
Criar novo SINAN	1
Manter-se dentro do valor orçamentário previsto para custeio de cada Unidade Orçamentária da Subsecretaria no momento da publicação desta Resolução	≤ 100%

<b>SUBSECRETARIA DE ATENÇÃO HOSPITALAR, URGÊNCIA E EMERGÊNCIA (S/SUBHUE)</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>META 2015</b>
Manter a taxa de ocupação hospitalar de unidades da rede municipal entre 90% a 100% (leitos CNES), considerando os seguintes grupos: Emergência; Gerais e Especializados (inclui hospitais pediátricos); Maternidades; e Psiquiátricos	90-100%
Reduzir o número absoluto de óbitos maternos nas unidades da rede municipal de assistência ao parto, considerando o perfil de assistencial de cada unidade.	HMFM ≤ 2 HMMABH ≤ 1 HMMC ≤ 2 HMCD ≤ 2 HMRG ≤ 6 HMLJ ≤ 4 HMPH ≤ 5

<b>SUBSECRETARIA DE ATENÇÃO HOSPITALAR, URGÊNCIA E EMERGÊNCIA (S/SUBHUE)</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>META 2015</b>
Reduzir em 10% o tempo médio de permanência nos hospitais da rede municipal, considerando a performance de cada grupo em 2014	Emergência – 8,7 dias Gerais/ Especializados – 14,7 dias Maternidades – 3,2 dias Psiquiátricos – 27,2 dias
Manter a produção hospitalar apresentada, em 2014, por cada unidade da rede municipal	Produção ≥ ano 2014
Manter um mínimo de 90% da produção hospitalar apresentada e aprovada por cada unidade	90%
Ter 80% da carga horária ambulatorial dos médicos lotados nos hospitais municipais disponível no SISREG, considerando os profissionais cadastrados no CNES, excetuando-se aquelas que têm atendimento de emergência	80%
Reduzir em pelo menos 25% até 2016 o tempo de espera nas emergências municipais (CER), tendo como referência o ano de 2011	53 min
Aumentar a produção ambulatorial apresentada por cada CAPS, considerando os tipos de unidades e performance em 2014	+ 3%
Aprovar um mínimo de 80% da produção ambulatorial apresentada pelos CAPS	80%
Ter 100% dos CAPS Municipais implantados até 2013, habilitados até dezembro de 2015.	100%
Atingir 0,58 de cobertura de atenção em saúde mental (Centros de Atenção Psicossocial) até 2016, priorizando a atenção ao usuário infantil de álcool e crack..	0,58
Manter-se dentro do valor orçamentário previsto para custeio de cada Unidade Orçamentária da Subsecretaria no momento da publicação desta Resolução	≤ 100%

<b>SUBSECRETARIA DE GESTÃO (S/SUBG)</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>META 2015</b>
Reduzir para 6,5% a relação entre as contratações por emergência e as contratações por pregão em 2014	6,5
Lançar ainda no primeiro semestre edital para hotelaria das unidades hospitalares	1
Implantar em 2 hospitais logística centralizada de insumos e medicamentos	2
Aumentar em 10% o percentual de processos de licitação concluídos	70%
Manter-se dentro do valor orçamentário previsto para custeio de cada Unidade Orçamentária da Subsecretaria no momento da publicação desta Resolução	≤ 100%

<b>SUBSECRETARIA DE VIGILÂNCIA, FISCALIZAÇÃO SANITÁRIA E CONTROLE DE ZONOSSES (S/SUBVISA)</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>META 2015</b>
Reduzir para 15 dias uteis o tempo de resposta dos processos referentes à habilitação das unidades municipais	15 dias
Elaborar e distribuir uma Carteira de Serviços da SUBVISA no primeiro semestre de 2015	1
Aumentar em 10% a produção de vigilância sanitária, incluindo os serviços de zoonoses	+ 10%
Manter-se dentro do valor orçamentário previsto para custeio de cada Unidade Orçamentária da Subsecretaria no momento da publicação desta Resolução	≤ 100%

**PCRJ - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE**  
**ANEXO II DE QUE TRATA A RESOLUÇÃO SMS Nº 2616 DE 01 DE JUNHO DE 2015.**

FATORES	NOTA
<p><b>Alcance de metas</b></p> <p>Capacidade de desenvolver atividade de forma a obter resultado de acordo com a missão e/ou projetos/processos da unidade</p>	
<p><b>Produtividade no trabalho</b></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><b>Conhecimento de métodos e técnicas</b></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><b>Comprometimento com o trabalho</b></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><b>Trabalho em equipe</b></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><b>Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo</b></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>	
<b>TOTAL</b>	

### AVALIAÇÃO POR FREQUÊNCIA

<b>Frequência em dias por ano:</b>
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

<b>CONCEITO</b>	<b>NOTA</b>
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
ÓTIMO	5