

INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO RS

ORDENS DE SERVIÇO

Gabinete da Presidência

ORDEM DE SERVIÇO

ORDEM DE SERVIÇO Nº 07, DE 26 DE JULHO DE 2021.

Estabelece critérios e procedimentos quanto à avaliação de desempenho para a concessão da Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde - GPGS aos servidores do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Rio Grande do Sul - IPE Saúde, prevista no art. 20 da Lei nº 15.473, de 9 de abril de 2020.

O DIRETOR-PRESIDENTE DO INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DOS SUL - IPE Saúde, no uso das atribuições que lhe confere o art. 11, inciso VIII da Lei nº 15.144, de 6 de agosto de 2020, e art. 26 da Lei nº 15.473, de 9 de abril de 2020, bem como o contido no PROA nº 21/2441-0007281-9,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A presente Ordem de Serviço estabelece critérios e procedimentos a serem observados na avaliação de desempenho para a concessão da Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde - GPGS aos servidores do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Rio Grande do Sul-IPE Saúde.

Art. 2º A Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde - GPGS corresponde ao resultado do percentual variável, conforme Tabela de Classificação para definição do valor de pagamento da GPGS constante do art. 11 desta Ordem de Serviço e terá seu valor apurado de acordo com o resultado da avaliação de desempenho institucional.

Parágrafo único. Em conformidade com o estabelecido no Art. 2º da Lei nº 14.301, de 12 de setembro de 2013, a Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde - GPGS, parcela mensal e variável, instituída pelo art. 17 da Lei n.º 13.415/2010, corresponde ao resultado da incidência de até 0,35 (trinta e cinco centésimos) sobre o vencimento básico do Grau "A" da respectiva carreira.

Art. 3º Conforme disposto nos artigos 2º e 3º da Lei n.º 14.301/13 farão jus à Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde - GPGS os servidores do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do IPE Saúde, extensivos aos contratados, aos celetistas e aos extranumerários, bem como aos inativos e aos pensionistas respectivos com direito à paridade em seus benefícios, nos termos da Constituição Federal.

Art. 4º Não fará jus à Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde - GPGS, de acordo com o art. 20, § 2º da Lei nº 15.473/20, o servidor:

I - investido em mandato público eletivo;

II - posto à disposição de outros órgãos ou entidades;

III - licenciado para o desempenho de mandato classista;

IV - que estiver no gozo das licenças de que tratam os incisos VI e VII do art. 128 da Lei Complementar nº 10.098/94.

CAPÍTULO II

DEFINIÇÕES GERAIS

Art. 5º Para os fins de que trata esta Ordem de Serviço, define-se:

I - GPGS - Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde;

II - Gratificação de Produtividade em Gestão de Saúde - Gratificação prevista nos termos do art. 20 da Lei 15.473/20, a qual os servidores do Instituto fazem jus, mediante cumprimento das metas estabelecidas.

III - CPDI - Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional;

IV - Projeto - Um projeto é um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado exclusivo;

V - Objetivos estratégicos - são direcionadores que detalham as posições desejadas a serem conquistadas ao longo do período de sua vigência e que buscam antecipar-se às mudanças socioambientais e da adaptação que o Instituto precisa realizar para alcançar a sua visão de futuro;

VI - Meta - são objetivos e/ou tarefas específicas que devem ser cumpridas em determinado espaço de tempo, que farão com que se evolua no atingimento dos objetivos estratégicos que se deseja conquistar. Também pode ser entendida como um objetivo de forma quantificada;

VII - Indicador - métrica utilizada para quantificar a performance e o progresso do alcance dos objetivos estratégicos do Instituto, gerando um histórico de dados;

VIII - Monitoramento - é o processo sistemático e contínuo de monitorar e controlar o trabalho do projeto de acompanhamento, revisão e ajuste do progresso para atender aos objetivos de desempenho definidos no plano de gerenciamento do projeto e/ou dos indicadores dos objetivos estratégicos;

IX - Avaliação de desempenho - Processo de acompanhamento do grau com que os objetivos e execução dos projetos e das metas pactuadas são atingidos;

X - GT - Grupo de Trabalho;

XI - Servidor de referência - é o servidor responsável por planejar e coordenar a execução do(s) projeto(s);

XII - Responsável pelo projeto/meta/indicador - é o Diretor da área responsável por viabilizar a execução do projeto devendo prover os meios para garantir os recursos organizacionais necessários;

XIII - Setorialista - servidor integrante da Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional responsável por acompanhar junto ao servidor de referência e do responsável pelo projeto/meta o respectivo desenvolvimento;

XIV - OS - Ordem de Serviço;

XV - Ficha de Apresentação - formulário de apresentação da meta contendo, no mínimo, a descrição/justificativa da

meta, o foco, pré-requisitos, partes envolvidas/interessadas, custo e retorno estimado, as principais atividades a serem realizadas, os benefícios esperados, o servidor de referência, o responsável pela meta e sugestão de integrantes do grupo de trabalho;

XVI - Período de Proposta - prazo de 30 dias logo antecedentes ao período de desenvolvimento da meta para que a CPDI apresente, para deliberação da Diretoria Executiva do IPE Saúde, as metas de trabalho e os objetivos selecionados para fins de composição da GPGS do semestre;

XVII - Período de desenvolvimento da meta - período de trabalho efetivo correspondente ao semestre imediatamente anterior ao de pagamento;

XVIII - Período de Monitoramento - limite de 15 (quinze) dias para apuração dos resultados mensais da(s) meta(s), a contar do primeiro dia útil após o encerramento do mês, devendo indicar as tendências das metas institucionais;

XIX - Período de aferição dos resultados - limite de 15 (quinze) dias para apuração dos resultados da(s) meta(s) a contar do primeiro dia útil após o encerramento do período de desenvolvimento da meta; e

XX - Período de Pagamento da GPGS - semestre logo posterior ao período de desenvolvimento da meta.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO PERMANENTE DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Art. 6º É criada a Comissão Permanente de Desempenho Institucional - CPDI, com a finalidade de selecionar, semestralmente, as metas de trabalho e os objetivos organizacionais da entidade para fins de apuração e de pagamento da gratificação, bem como para monitorar e avaliar o desempenho institucional, mantendo na rede do IPE Saúde ou em sistema informatizado toda a modelagem da GPGS utilizada no levantamento de projetos, indicadores e respectivas metas, monitoramento dos resultados e enquadramento na Tabela de Classificação para definição do valor de pagamento da GPGS, bem como todas as peças produzidas para a consecução da finalidade da CPDI.

§ 1º A Comissão Permanente de Desempenho Institucional será designada e oficializada, anualmente, por meio de Portaria instituída pelo Diretor-Presidente do Instituto;

§ 2º A Comissão Permanente de Desempenho Institucional será composta, preferencialmente, por servidores do quadro efetivo e dos(as) seguintes servidores(as):

I - um(a) da Diretoria de Provimento de Saúde;

II - um(a) da Diretoria de Relacionamento com o Segurado;

III - um(a) da Diretoria Administrativa Financeira, preferencialmente da área de gestão de pessoas;

IV - um(a) da Assessoria de Governança;

V - um(a) da Assessoria de Planejamento, Orçamento e Gestão;

VI - um(a) para a função de secretaria.

§ 3º Caberá ao Diretor responsável de cada área a indicação e a substituição dos servidores para compor a Comissão.

§ 4º Caberá ao Setorialista, servidor integrante da Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional responsável por acompanhar junto ao servidor de referência e do responsável pelo projeto/meta o respectivo desenvolvimento, as seguintes atribuições:

I - auxiliar a CPDI a mensurar o quanto cada projeto contribui para o alcance dos objetivos estratégicos da organização;

II - supervisionar os projetos e metas que ficarão sob sua alçada sem perder de vista a visão institucional da empresa;

III - controlar os fatores críticos do projeto/meta, auxiliando na adequação do tempo, custos e recursos para que o conjunto de projetos sejam materializados exatamente como planejado na fase inicial de elaboração dos escopos;

IV - coordenar reuniões com os servidores de referência na avaliação do desempenho dos projetos e metas, antecipando tendências e auxiliar no levantamento das evidências das entregas de acordo com o escopo planejado na fase inicial.

CAPÍTULO IV

DA FIXAÇÃO DAS METAS ORGANIZACIONAIS

Art. 7º O IPE Saúde, por meio de sua Diretoria Executiva, deverá fixar anualmente as metas de trabalho e os objetivos organizacionais, os quais devem ser relacionados com as atividades-meio e fim do Instituto, bem como compatíveis com o orçamento previsto para o ano, definindo:

I - os projetos e indicadores organizacionais almejados;

II - as metas a serem atingidas em cada um dos indicadores; e

III - o peso percentual de cada projeto e indicador.

§ 1º Para os fins estabelecidos no caput deste artigo, caberá a Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional, adicionalmente às incumbências estabelecidas no caput do artigo 6º desta Ordem de Serviço, subsidiar a Diretoria Executiva, no período de proposta, no que se refere a:

I - elaboração de análises matriciais envolvendo a gravidade, urgência, tendência e importância, acrescidos de análise de foco e complexidade das metas selecionadas para fins de análise e deliberação da Diretoria Executiva;

II - proposição de pesos percentuais para cada projeto, considerando o resultado das análises matriciais;

III - proposição de indicadores e metas alinhados aos objetivos estratégicos do Instituto;

IV - validação da ficha de apresentação de cada meta selecionada; e

V - elaboração de relatório e apresentação à Diretoria Executiva das metas selecionadas pela CPDI.

§ 2º Para a proposição de projetos e indicadores que comporão as metas da GPGS, a Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional deverá considerar:

I - Bloco 1: monitoramento dos indicadores, respectivas metas e pesos dos indicadores, dos objetivos estratégicos;

e

II - Bloco 2: monitoramento dos projetos desenvolvidos para o alcance dos objetivos estratégicos.

§ 3º O somatório dos pesos percentuais dos blocos de análise deve totalizar 100% (cem por cento).

§ 4º Os indicadores e os projetos serão ponderados individualmente de acordo com o peso percentual do bloco pertencente, sendo que:

I - Cada indicador terá traçada a sua meta de forma a explicitar o seu respectivo resultado final pretendido e o esforço coletivo a empreender no alcance da meta;

II - Cada projeto terá sua meta definida de acordo com o estabelecido no inciso II, §1º deste artigo.

§ 5º É de responsabilidade da CPDI propor a cada bloco de análise de monitoramento o respectivo peso ponderado, as metas e o pesos dos indicadores que serão monitorados, bem como os projetos que serão desenvolvidos para o alcance dos objetivos.

§ 6º A Diretoria Executiva não se restringe aos subsídios fornecidos pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional para o estabelecimento das metas que farão parte da GPGS podendo, sob motivações próprias registradas em Ata de Reunião da Diretoria Executiva, deliberar por outro(s) projeto(s)/meta(s)/indicador(es).

§ 7º As metas que comporão a GPGS de cada semestre devem ser deliberadas pela Diretoria Executiva até o último dia útil do mês imediatamente anterior ao início do período de desenvolvimento da meta.

CAPÍTULO V

DOS GRUPOS DE TRABALHO

Art. 8º Aprovados pela Diretoria Executiva os indicadores e os projetos a serem desenvolvidos para o alcance dos objetivos do Instituto, será designado e oficializado, no que couber, por meio de Portaria pelo Diretor-Presidente do Instituto os grupos de trabalho (GTs) encarregados da organização e coordenação das demandas a serem desenvolvidas, devendo observar a seguinte composição mínima:

I - o responsável pelo projeto/meta indicador ;

II - o servidor de referência do projeto/meta/indicador; e

III - os integrantes do grupo de trabalho.

§ 1º São atribuições do responsável pelo projeto/meta/indicador:

I - representar a Diretoria Executiva alinhando a condução do trabalho às decisões por essa exarada;

II - tomar decisões que porventura possam fugir ao controle e responsabilidade dos membros do Grupo de Trabalho;

III - verificar o andamento do projeto e promover os meios para que o escopo e prazos sejam cumpridos;

IV- apoiar o Servidor de Referência na condução do trabalho;

V - aprovar o planejamento do trabalho e suas revisões;

VI - garantir alocação dos recursos humanos e de infraestrutura necessários;

VII - analisar o Plano de Trabalho, formulando sugestões ao mesmo;

VIII - acompanhar a execução do plano de trabalho e seus indicadores de desempenho, propondo alternativas de solução em caso de desvios; e

IX - auxiliar na tomada de decisões estratégicas inerentes ao andamento do trabalho.

§ 2º São atribuições do servidor de referência projeto/meta/indicador:

- I - elaborar a ficha de apresentação do projeto, o plano de trabalho e o desenho de sua implementação;
- II - planejar os recursos humanos e infraestrutura necessários;
- III - controlar a qualidade e a documentação do trabalho;
- IV - planejar e acompanhar a realização das atividades de acordo com o plano de trabalho;
- V - identificar e planejar as necessidades de revisões do plano de trabalho, tempestivamente;
- VI - administrar chamados, agendas e deslocamentos;
- VII - promover os meios necessários para suporte técnico e administrativo do grupo de trabalho;
- VIII - transmitir informações, mantendo o grupo de trabalho atualizado sobre o andamento das atividades;
- IX - coordenar reuniões; e
- X - atuar como agente facilitador e motivador da equipe.

§ 3º São atribuições dos integrantes do grupo de trabalho:

- I - apontar as mudanças consideradas relevantes nos procedimentos e rotinas de trabalho;
- II - auxiliar na elaboração da documentação do trabalho;
- III - propor soluções para os problemas que venham a surgir sejam eles em relação a processos e/ou aspectos do trabalho que impactem nos resultados almejados;
- IV - auxiliar na elaboração das Atas das Reuniões; e
- V - atuar como facilitadores durante o desenvolvimento do trabalho.

CAPÍTULO VI

DO SISTEMA DE MONITORAMENTO DOS RESULTADOS DAS METAS

Art. 9º O IPE Saúde deve manter sistema de monitoramento dos resultados preparado para medições de desempenho mensais, o qual deve observar as análises de performance dos indicadores e dos projetos que serão desenvolvidos para o alcance dos objetivos do Instituto.

§ 1º O monitoramento dos projetos deverá considerar a análise de, pelo menos, o escopo, o tempo e o custo total.

§ 2º O desempenho específico de cada indicador/projeto é obtido por meio da análise do respectivo resultado atingido, considerada a relação entre o realizado, o previsto e o seu peso percentual.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO DO RESULTADO FINAL DA GPGS

Art. 10. A média ponderada obtida no monitoramento do desempenho institucional deve ser enquadrada na Tabela de Classificação para definição do valor de pagamento da GPGS a seguir:

Tabela de Classificação

Nº da faixa	Percentual de cumprimento das metas institucionais	Percentual de percepção da GPGS
1	Até 50%	50%
2	Acima de 50% e até 60%	60%
3	Acima de 60% e até 70%	70%
4	Acima de 70%	100%

CAPÍTULO VIII

DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE EM GESTÃO DA SAÚDE

Art. 11. A aferição dos resultados relativos ao semestre de desenvolvimento da meta deve ser realizado no prazo limite de 15 (quinze) dias a contar do primeiro dia útil após o seu respectivo encerramento.

Art. 12. No prazo de aferição dos resultados, a Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional deverá produzir relatório com o parecer da comissão sobre os resultados individuais e gerais das metas contendo, sem se limitar:

- I - quadro do rol de indicadores e/ou projetos respectivos pesos;
- II - informação sobre as peças utilizadas como ferramentas de monitoramento;
- III - descritivo resumido de cada indicador e/ou projeto;
- IV - quadro da evolução das metas ao longo do período de seu desenvolvimento;
- V - a evolução acumulada do quadro geral das metas;
- VI - as evidências do desenvolvimento dos indicadores e/ou projetos;
- VII - informações sobre o processo de comunicação aos servidores quanto aos resultados mensais das metas;
- VIII - enquadramento dos resultados aferidos à tabela de classificação para percepção da GPGS.

§ 1º O relatório deverá ser submetido, em até 05 (cinco) dias do encerramento do prazo de aferição dos resultados, à Diretoria Executiva para análise e deliberação quanto ao pagamento da GPGS.

§ 2º A ciência, por parte da Diretoria Executiva, sobre os resultados aferidos pela CPDI quanto ao atingimento das metas deve ser registrada em Ata e informada ao setor competente para os devidos procedimentos.

§ 3º Somente as metas deliberadas pela Diretoria Executiva servirão de base para compor os resultados atingidos no semestre encerrado e, conseqüentemente, serão a base para a deliberação do pagamento da GPGS no semestre posterior.

CAPÍTULO IX

DO CONHECIMENTO E PUBLICAÇÃO DO MONITORAMENTO E RESULTADO DA GPGS

Art. 13. É de responsabilidade da Comissão Permanente registrar, mensalmente, o monitoramento e avaliação dos indicadores e das metas de que trata a GPGS, devendo encaminhar expediente à Diretoria Executiva e dar amplo conhecimento aos servidores, com a publicação em ambiente de "Intranet", até o final do mês de junho e do mês de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO X
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação.

Júlio César Viero Ruivo,
Diretor-Presidente.

Republicado por haver constado com incorreção no Diário Oficial do Estado nº 147, de 22 de julho de 2021.

JÚLIO CÉSAR VIERO RUIVO
Diretor-Presidente
Avenida Borges de Medeiros, 1945
Porto Alegre
Fone: 5132105656

Publicado no Caderno do Governo (DOE) do Rio Grande do Sul
Em 27 de Julho de 2021

Protocolo: **2021000574356**

Publicado a partir da página: **16**