



**PORTARIA “RF/PRE” Nº 50**

**DE 06 DE MAIO DE 2010.**

**Dispõe sobre a regulamentação do Processo de Avaliação de Desempenho da Distribuidora de Filmes S.A. – RIOFILME.**

**O DIRETOR-PRESIDENTE DA DISTRIBUIDORA DE FILMES S.A. - RIOFILME, no uso de suas atribuições legais,**

CONSIDERANDO o disposto no Decreto 32.214 de 4 de maio de 2010 que fixa metas e indicadores de desempenho para os Órgãos da Administração Direta do Município do Rio de Janeiro e disciplina, para fins de premiação, a forma de aplicação da gratificação prevista no art. 119, inciso IV, da Lei Municipal nº 94/1979, bem como o disposto na Portaria RF/PRE nº 49 de 10 de maio de 2010 que dispõe sobre bonificação anual na remuneração dos Diretores e do Quadro de Pessoal da Distribuidora de Filmes S/A – RioFilme,

**RESOLVE:**

Art. 1º As Avaliações de Desempenho previstas no art.2º, § 4º da Portaria “RF/PRE” Nº 49 de 05 de maio de 2010, serão efetuadas anualmente, envolvendo todos os cargos de Direção e todos os cargos do quadro de pessoal da empresa;

§ 1º A avaliação de cada funcionário e de cada membro da Diretoria será efetuada pela chefia imediata e por dois outros empregados do quadro de pessoal da empresa, a serem designados através de portaria pelo Diretor-Presidente, mediante preenchimento do Formulário de Avaliação, constante do **Anexo I** desta portaria, observados os seguintes quesitos:

I – Produtividade – Capacidade de realizar as tarefas que lhe são conferidas com qualidade num intervalo de tempo satisfatório;

II – Comprometimento – Capacidade de empenho para realizar da melhor forma possível as tarefas recebidas;

III – Disciplina – Capacidade de observar leis, regulamentos, normas e procedimentos da empresa, cumprindo deveres e tarefas, contribuindo para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho;

IV – Criatividade – Capacidade de contribuir com idéias, valores e procedimentos inovadores;

V – Relacionamento – Habilidade de interagir e de conviver de modo harmônico e estimulante com as demais pessoas, em todos os níveis da empresa.

§ 2º As notas atribuídas pela chefia imediata comporão 50% do resultado final da avaliação de desempenho. As notas atribuídas pelos empregados comporão os outros 50% do resultado final da avaliação de desempenho de cada funcionário;

§ 3º Para cada um dos quesitos, descritos no §1º acima, serão atribuídos os seguintes pontos, conforme o grau de satisfação das atividades desenvolvidas pelos empregados:

I – Conceito (C) Insatisfatório – 1 ponto;

II – Conceito (B) Regular – 2 pontos;

III – Conceito (A) Satisfatório – 3 pontos;

Art. 2º A premiação variável será pago de forma proporcional à média obtida pelo Diretor ou empregado do quadro de pessoal da empresa através da avaliação de desempenho.

Art. 3º Somente terão direito à bonificação os ocupantes de função de Diretor da Empresa e os empregados do quadro de pessoal da empresa que se encontrem lotados e em efetivo exercício por, pelo menos, três quartos do período de vigência do período que servirá de base à medição da bonificação.

Art. 4º Não farão jus à percepção da bonificação de desempenho os ocupantes de função de Diretor da Empresa e os empregados do quadro de pessoal da empresa que, em relação ao período-base de avaliação do respectivo desempenho, tenham:

I – sofrido penalidade disciplinar; ou

II – sido exonerados, a pedido ou “ad nutum” da autoridade competente, anteriormente à data da publicação dos resultados da avaliação de desempenho no Diário Oficial do Município.

§1º O ocupante de função de Diretor da Diretoria de Empresa ou empregado do Quadro de Pessoal da empresa não perderá o direito à bonificação se, mesmo

exonerado, na forma do inciso II do “caput” deste artigo, mantiver seu liame efetivo com a Administração Municipal, seja alçado ou não a novo posto fiduciário.

§2º Não haverá pagamento “pro rata” da vantagem, devendo ser obedecido o interstício de que trata o art. 3º desta portaria.

§3º Manter-se-á o pagamento da vantagem apenas nas hipóteses de exercício ficto previstas no art. 64, incisos I, II, III, VII, VIII, IX, X, XII, XIV e XVII da Lei Municipal nº 94/79, excluído, na hipótese do inciso VII, o direito à percepção da vantagem em caso de prorrogação para fins de aleitamento materno.

Art. 5º Os ocupantes de função de Diretor da Empresa e os empregados do quadro de pessoal da empresa, admitidos após 1º de janeiro de 2010, não farão jus ao pagamento da bonificação de desempenho relativa ao segundo semestre do ano de 2009;

Art. 6º A bonificação de desempenho não é passível de incorporação e será paga enquanto estiver em vigor o referido Contrato de Gestão;

Art. 7º Para fins de percepção da bonificação de desempenho referente ao 2º semestre do ano de 2009, adotar-se-á a avaliação efetuada no 1º semestre do ano de 2010;

Art. 8º Para fins de percepção da bonificação de desempenho referente ao ano de 2010, adotar-se-á a avaliação efetuada no 1º semestre do ano de 2011;

Art. 9º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

D. O RIO 10.05.2010

Republ. em 13.05.2010

## ANEXO I

<b>Formulário de avaliação de desempenho</b>	
<b>Informações para análise</b>	
Nome	
Cargo	
Lotação	
Chefia imediata	

Período de análise	de	De		a	
--------------------	----	----	--	---	--

Item	Competências e Habilidades	Descrição	Ponto
1	Produtividade	Desenvolve as tarefas que lhe são confiadas considerando as diretrizes estabelecidas e o tempo previsto. Busca eficiência e eficácia.	
2.	Comprometimento	Possui pré-disposição para a ação e para o esforço em prol da empresa. Responsabiliza-se pelas tarefas das quais é incumbido e compromete-se com os objetivos institucionais.	
3	Disciplina	Sempre cumpre as normas e deveres. Mantém um comportamento satisfatório contribuindo para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho. Cumpre leis, regulamentos, normas e procedimentos.	
4	Criatividade	Desenvolve idéias que otimizam os resultados e que concorrem para a superação de problemas e dificuldades encontrados.	
5	Relacionamento	Relaciona-se de forma cordial com as pessoas dos diversos níveis hierárquicos e culturais, incluindo os usuários/clientes, mantendo o ambiente de trabalho agradável e produtivo.	
<b>TOTAL DE PONTOS:</b>			
<b>Comentários do (a) Avaliador(a)</b>			
Assinatura do(a) Avaliador(a):			Data:

Comentários do (a) Avaliador(a)	
Assinatura do(a) Avaliador(a):	Data:

### TABULAÇÃO

FATORES			
	3	2	1
	SATISFATÓRIO	REGULAR	INSATISFATÓRIO
Produtividade			
Comprometimento			
Disciplina			
Criatividade			
Relacionamento			