

Estabelece metas e indicadores de desempenho e fixa critérios de distribuição, no âmbito da Secretaria Extraordinária de Desenvolvimento - SEDE, da parcela fixa e da parcela variável da bonificação disciplinada pelo inciso II, do art. 7º, da Subseção II, da Seção I, do Capítulo III, do Decreto nº 32.214, de 04 de maio de 2010.

O SECRETÁRIO EXTRAORDINÁRIO DE DESENVOLVIMENTO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor e,

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 32.214, de 14 de maio de 2010;

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a SEDE com a finalidade de promover uma administração por resultados, atendendo as diretrizes do Plano de Governo para a gestão 2010;

CONSIDERANDO a Orientação CVL/SUBGC nº 001, de 24 de maio de 2010, que dispõe sobre os desdobramentos das metas estabelecidas nos Acordos de Resultados previstos no Decreto nº 32.214, de 4 de maio de 2010;

CONSIDERANDO os princípios de atuação do governo estabelecidos no Plano Plurianual 2010-2013, em especial o de garantir que os serviços públicos prestados pela Prefeitura tenham o mesmo padrão de qualidade em todas as regiões da cidade;

CONSIDERANDO a importância de reconhecer de forma diferenciada os servidores e funcionários que se destacam no âmbito da SEDE, bem como iniciar processo de premiação por meritocracia e reforçar este conceito;

RESOLVE:

CAPITULO I

Do Objetivo e das Definições

Art. 1º A presente Resolução tem por objetivo estabelecer metas e indicadores de desempenho e fixar critérios de distribuição, no âmbito da SEDE, do prêmio fixo e do prêmio variável da bonificação disciplinada pelo inciso II, do art. 7º, da Subseção II, da Seção I, do Capítulo III, do Decreto nº 32.214, de 4 de maio de 2010.

§ 1º Para fins de cumprimento desta Resolução, entende-se como:

- a) Avaliação de Desempenho: Ferramenta destinada a mensurar o desempenho do profissional em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento;
- b) Metas estratégicas: metas pactuadas no acordo de resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a SEDE para o ano de 2010 (Anexo I);
- c) Metas setoriais: metas estabelecidas pela SEDE para o ano de 2010 para a SubSecretaria, conforme previsto na orientação CVL/SUBGC nº 001, de 24 de maio de 2010 (Anexo II);
- d) Período de avaliação: espaço de tempo compreendido entre 01/01/2010 e 31/12/2010;
- e) Gerente de meta: gestor da Subsecretaria elencada no anexo II;
- f) Servidor: todo aquele que tenha tido, no mínimo, $\frac{3}{4}$ de efetivo exercício na SEDE durante o período de avaliação;
- g) Servidor com cargo: servidor ocupante de cargo comissionado/função gratificada de assessoramento ou direção;
- h) Servidor Técnico: servidor no desempenho de atividade fim da SEDE;
- i) Servidor Administrativo: servidor no desempenho de atividade meio da SEDE;
- j) Prêmio-fixo: gratificação fixa correspondente à metade da remuneração percebida pelo servidor, a título de décimo terceiro salário de 2010, conforme Inciso I, do art. 7º, da Subseção II, da Seção I, do Capítulo III, do Decreto nº 32.214, de 4 de maio de 2010;

k) Prêmio-variável: gratificação variável correspondente ao montante equivalente ao valor total de Gratificação de Encargos Especiais de Livre Distribuição recebida pelo órgão no ano de 2010, conforme Inciso II, do art. 7º, da Subseção II, da Seção I, do Capítulo III, do Decreto nº 32.214, de 4 de maio de 2010;

l) Cota-prêmio: valor em pecúnia, correspondente a fração prêmio-variável;

m) Atividade técnica: atividade do servidor conectada à formação superior ou técnica.

Art. 2º As metas setoriais atendem orientação da Casa Civil e buscam o incremento da qualidade e da melhoria do serviço público prestado pela SEDE à população, o cumprimento do planejamento estratégico estabelecido pela Prefeitura e o aperfeiçoamento da gestão em todos os níveis.

§ 1º As metas serão avaliadas de acordo com notas dos indicadores de desempenho, conforme descrito no Anexo II.

§ 2º Serão consideradas atingidas as metas que obtiverem nota de desempenho igual ou superior a 4.

§ 3º Caso a Secretaria Extraordinária de Desenvolvimento obtenha nota de desempenho inferior a 4 não será elegível ao recebimento do prêmio-variável.

CAPITULO II

Das recompensas

Subseção I

Dos beneficiários e do Cálculo

Art. 3º Os servidores, lotados na SEDE com, no mínimo, $\frac{3}{4}$ de efetivo exercício no período de avaliação, ficam elegíveis ao recebimento de prêmios, a título de motivação e merecimento, cujo pagamento está condicionado ao cumprimento das metas estratégicas e setoriais. A premiação será constituída por prêmio fixo e prêmio variável.

Art. 4º O prêmio fixo será pago a todos os servidores da SEDE quando forem atingidas as metas estratégicas estipuladas no contrato de gestão celebrado entre a SEDE e o Município do Rio de Janeiro.

Art. 5º O prêmio-variável, será distribuído segundo critérios meritórios e objetivos de avaliação funcional considerando o cumprimento das metas setoriais do Anexo II. A

distribuição da bonificação variável seguirá a orientação constante no art. 6º da Orientação CVL/SUBGC nº 001, de 24 de maio de 2010, de acordo com os seguintes parâmetros:

I – Os servidores que estiverem entre os 10% de melhor desempenho nas áreas que atingirem suas metas deverão receber 1,5 salários de bonificação variável;

II – Caso haja excedente de recursos, os servidores que estiverem entre os 20% de melhor desempenho, após os contemplados no inciso I, nas áreas que atingirem suas metas deverão receber 1 salário de bonificação variável;

III - O valor correspondente às cotas-prêmio não pagas por força do não cumprimento das metas setoriais ou decorrentes da avaliação de desempenho, bem como o excedente resultante da aplicação do limite citado no artigo anterior será distribuído igualmente a todos os servidores da SEDE, respeitado o teto do artigo anterior.

Parágrafo único. A base de cálculo do prêmio fixo e do prêmio variável é o valor da remuneração recebida a título de 13º salário referente ao exercício anterior àquele em que deva ocorrer o pagamento dos prêmios.

Art. 6º A premiação de cada servidor, somatório do prêmio-fixo e prêmio-variável, não poderá ultrapassar o dobro da remuneração recebida a título de 13º salário no ano de 2010 (§ 2º, Inciso II, art. 7º do Decreto nº 32.214/10) e deverá ser paga em parcela única no curso do primeiro semestre do ano de 2011 (art. 8º do Decreto nº 32.214/10).

Art. 7º Obedecendo ao disposto no § 1º, do art. 6º, da Orientação CVL/SUBGC nº 001, de 24 de maio de 2010, fica estabelecido que, caso a SEDE atinja as metas estabelecidas no acordo de gestão celebrado com o Município do Rio de Janeiro, o Secretário fará jus ao recebimento de 1,5 salários de bonificação variável.

Parágrafo único. Em qualquer caso, não haverá acúmulo entre as parcelas fixas e variáveis pagas pela SEDE e pelo IPP.

Art. 8º Obedecendo ao disposto no § 2º, do art. 6º, da Orientação CVL/SUBGC nº 001, de 24 de maio de 2010, fica estabelecido que, caso a Subsecretaria alcance suas metas setoriais, o Subsecretário fará jus ao recebimento de 1,5 salários de bonificação variável, desde que a SEDE atinja as metas estabelecidas no acordo de gestão celebrado com o Município do Rio de Janeiro.

Art. 9º A bonificação de desempenho não é passível de incorporação e será paga enquanto em vigor o contrato de gestão.

Subseção II
Dos responsáveis pela Avaliação de Desempenho
e
Dos critérios de Avaliação

Art. 10. São atribuições do gerente de meta:

- a) A responsabilidade pelo acompanhamento das metas setoriais da Subsecretaria e o lançamento das informações no Sistema de Metas e Indicadores da Secretaria Municipal da Casa Civil;
- b) O cumprimento de prazos, a precisão e veracidade de informações prestadas, bem como elaboração de relatórios de progresso;
- c) A guarda dos documentos que serviram de subsídio para a geração dos relatórios que deverão ficar à disposição dos órgãos de controle e auditoria;
- d) O subsídio de informações ao Secretário.

Art. 11. O Subsecretário de Relações Internacionais será responsável pela avaliação dos servidores técnicos e administrativos da SEDE, mediante o preenchimento do formulário de avaliação, constante no anexo III desta Resolução, observados os seguintes requisitos:

- I – Produtividade – capacidade de realizar as tarefas que lhe são conferidas com qualidade num intervalo de tempo satisfatório;
- II – Comprometimento – empenho nas tarefas, de forma que o trabalho seja realizado da melhor forma possível;
- III – Disciplina – conhecimento e observação aos regulamentos e normas desta Secretaria, cumprindo deveres e contribuindo para a manutenção da ordem no ambiente;
- IV – Criatividade – capacidade de propor e produzir novas propostas em benefício das metas institucionais;
- V – Relacionamento – habilidade de interagir e conviver com os demais servidores, em todos os níveis desta secretaria, por meio de relações cordiais e profissionais.

§ 1º As notas atribuídas pelo Subsecretário comporão 50% do resultado final da avaliação de desempenho e as notas atribuídas pelo Secretário comporão os outros 50% do resultado final da avaliação de desempenho.

§ 2º Para cada um dos fatores, descritos no caput, serão atribuídos os seguintes pontos, conforme o grau de satisfação das atividades desenvolvidas pelos servidores:

I – Conceito (E) Insatisfatório – 1 ponto;

II – Conceito (D) Regular – 2 pontos;

III – Conceito (C) Bom – 3 pontos;

IV – Conceito (B) Ótimo – 4 pontos;

V – Conceito (A) Excelente – 5 pontos.

§ 3º Ao realizar a avaliação de desempenho dos servidores em 2010, o Subsecretário deverá considerar o desempenho funcional posterior a 10 de maio de 2010.

§ 4º Serão efetuadas avaliações semestrais, sendo a primeira realizada no final de julho e a segunda no final de dezembro.

§ 5º A avaliação final do servidor será o resultado da média aritmética simples das avaliações semestrais citadas no parágrafo anterior e servirá como instrumento na aplicação dos incisos I e II do art. 5º.

§ 6º As avaliações deverão ser entregues ao Secretário até o último dia útil do período estabelecido para cada avaliação semestral.

Art.12. Os servidores afastados ou licenciados, de acordo com o disposto no art. 6º, § 5º, do Decreto nº 32.214, de 04 de maio de 2010, serão avaliados da seguinte forma:

I – Tendo o servidor completado, pelo menos, 3 (três) meses de efetivo exercício no período de avaliação de desempenho, antes do seu afastamento ou licenciamento, sua pontuação será apurada, utilizando os mesmos critérios estabelecidos no anexo III, fazendo jus ao recebimento da parcela fixa na totalidade e da parcela variável na proporção do período de efetivo exercício;

II – Na hipótese de o servidor não ter completado, pelo menos, 3 (três) meses de efetivo exercício no cargo, durante o período de avaliação, o mesmo não fará jus ao recebimento da parcela fixa ou variável.

Art. 13. O Secretário calculará os prêmios pecuniários a que fizer jus cada servidor da SEDE que cumprir suas metas setoriais.



Parágrafo único. O relatório consolidado demonstrará a classificação dos servidores, segundo a avaliação final.

III - Da Publicidade

Art. 14. No primeiro mês do exercício de 2011 o Secretário deverá dar publicidade ao desempenho da SEDE no cumprimento das metas.

Art. 15. Nos termos do disposto no art. 3º, do Decreto 32.214, de 04 de maio de 2010, c/c o art. 9º, da Orientação CVL/SUBGC nº 001, de 24 de maio de 2010, caberá ao Subsecretário a elaboração de relatórios mensais de progresso e de um Relatório de Avaliação Anual descrevendo os objetivos, metas e indicadores de aferição de desempenho da SEDE, a serem ratificados pelo Secretário e enviados à Subsecretaria de Monitoramento de resultados da Secretaria Municipal da Casa Civil, sem prejuízo das informações adicionais

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Felipe Góes

Secretário de Desenvolvimento

D.O. RIO 20.07.2010

ANEXO I

METAS ESTRATÉGICAS DA SEDE

Tipo de meta	Descrição	Fonte	Unidade de medida	Valor de referência	Data de referência	Peso	1	2	3	4	5
Estratégica	Concluir até o final de 2012, a fase 1 do projeto de Porto Maravilha (inclui a abertura da Pinacoteca, a reforma do Pier Mauá, a recuperação de armazéns nos docas, a revitalização do bairro de Saúde, a passagem subterrânea da Praça Mauá, e a construção de um novo acesso viário ao porto).	ESP	%	40%		40%					
Estratégica	Garantir que, até 2010, pelo menos 56% dos trabalhadores na cidade estejam formalizados	IBGE	%	57,3%	2009	26%	57,3%	57,5%	57,8%	58,0%	59,0%
Estratégica	Garantir que a taxa média mensal de desemprego na cidade em 2010 seja igual ou inferior a 6% da média das taxas nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Recife.	IBGE	%	69%	2009	26%	69,0%	68,7%	68,3%	68,0%	67,0%
Estratégica	Assegurar que o rendimento médio mensal do trabalho na cidade em 2010 esteja pelo menos 20% acima da média dos rendimentos nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Recife.	IBGE	%	23,5%	2009	26%	23,6%	24,1%	24,5%	25,0%	26,0%

(*) Notas de desempenho:

Cumprido plenamente Nota de 4,0 a 5,0

Cumprido com pequenas ressalvas Nota de 3,0 a 3,9

Cumprido com ressalvas Nota de 2,0 a 2,9

Não cumprido Nota de 1,0 a 1,9

ANEXO II

METAS SETORIAIS DA SEDE E INDICADORES DE DESEMPENHO

QUADRO DE RESULTADOS COM METAS E RESPECTIVOS INDICADORES DE DESEMPENHO

Unid. Administrativa	Tipo de Meta	Descrição	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Peso	Metas				
							1	2	3	4	5
RELAÇÕES INTERNACIONAIS	Estratégica	Realização de duas edições do Seminário "As Olimpíadas e a Cidade", enfocando o intercâmbio com cidades que já sediaram Jogos Olímpicos.	UN	0	2009	40%			Realização de uma edição do seminário.	Realização de duas edições do seminário.	Realização de três edições do seminário.
	Estratégica	Implantação do Centro de Estudos e Pesquisas EPIC na Casa Abasco. Através de convênio com instituição acadêmica e com incentivo a parte da realização de um seminário internacional.	M.A.	N.A.	2009	50%	Realização do Seminário Internacional.	Realização do Seminário Internacional e assinatura de convênio.	Realização do Seminário Internacional, assinatura de convênio e inauguração do Centro.	Realização do Seminário Internacional, assinatura de convênio, inauguração do Centro e produção de publicação.	

N.A. - Não Aplicável 00 - Indefinido

(*) Notas de desempenho:

Cumprido plenamente Nota de 4,0 a 5,0

Cumprido com pequenas ressalvas Nota de 3,0 a 3,9

Cumprido com ressalvas Nota de 2,0 a 2,9

Não cumprido Nota de 1,0 a 1,9

Formulário de avaliação de desempenho			
Informações para análise			
Nome			
Cargo			
Lotação			
Chefia imediata			
Gerente de meta			
Período de análise	De	a	

Item	Competências e Habilidades	Descrição	Nota Gerente de meta	Nota chefia imediata
1	Produtividade	Desenvolve as tarefas que lhe são confiadas considerando as diretrizes estabelecidas e o tempo previsto. Busca eficiência.		
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.		

Item	Competências e Habilidades	Descrição	Nota Gerente de meta	Nota chefia imediata
3	Disciplina	Sempre cumpre as normas e deveres, mantém um comportamento satisfatório contribuindo para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho.		
4	Criatividade	Desenvolve idéias que otimizam os resultados e que concorrem para a superação de problemas e dificuldades encontrados.		
5	Relacionamento	É a capacidade de se relacionar de forma cordial com as pessoas dos diversos níveis hierárquicos e culturais, incluindo os usuários / clientes, mantendo o ambiente de trabalho agradável e produtivo.		
TOTAL DE PONTOS:				

Comentários dos Avaliadores	
Assinatura dos Avaliadores:	Data:

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

TABULAÇÃO

FATORES	Pontos				
	5	4	3	2	1
	EXCELENTE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSATISFATÓRIO
Produtividade					
Comprometimento					
Disciplina					
Criatividade					
Relacionamento					