

PORTARIA IPP Nº 001

DE 20 DE JULHO DE 2010

Estabelece metas e indicadores de desempenho e fixa critérios de distribuição, no âmbito do Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos - IPP, 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 respondendo pelo expediente da presidência do IPP, 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 o IPP 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 do IPP, bem como iniciar processo de premiação por meritocracia e reforçar este conceito;

RESOLVE:

CAPITULO I

Do Objetivo e das Definições

Art. 1º A presente Portaria tem por objetivo estabelecer metas e indicadores de desempenho e fixar critérios de distribuição, no âmbito do IPP, 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 Portaria, 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 o IPP para o ano de 2010 (Anexo I);
- c) Metas setoriais:** metas estabelecidas pelo IPP para o ano de 2010 para as unidades administrativas, 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 das unidades administrativas elencadas no anexo II;
- f) Servidor:** todo aquele que tenha tido, no mínimo, $\frac{3}{4}$ de efetivo exercício no IPP 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 do IPP;
- i) Servidor Administrativo:** servidor no desempenho de atividade meio do IPP;
- 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 pelo IPP 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 As unidades administrativas que obtiverem nota de desempenho inferior a 4 não serão elegíveis ao recebimento do prêmio-variável.

CAPITULO II

Das recompensas

Subseção I

Dos beneficiários e do Cálculo

Art. 3º Os servidores, lotados no IPP 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 do IPP quando forem atingidas as metas estratégicas estipuladas no contrato de gestão celebrado entre o IPP 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 do IPP, respeitado o teto do artigo anterior.

Parágrafo único. A base de cálculo do prêmio fixo e do prêmio variável é o valor recebido 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 o IPP 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.

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 as Diretorias alcancem suas metas setoriais, o Diretor fará jus ao recebimento de 1,5 salários de bonificação variável, desde que o IPP 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 sua unidade administrativa 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 Presidente.

Art. 11 O gerente de meta e a chefia imediata serão os responsáveis pela avaliação dos servidores técnicos e administrativos de sua unidade, mediante o preenchimento do formulário de avaliação, constante no anexo III desta Portaria, 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 autarquia, 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 autarquia, por meio de relações cordiais e profissionais.

§ 1º As notas atribuídas pela chefia imediata comporão 50% do resultado final da avaliação de desempenho e as notas atribuídas pelos gerentes de meta comporão os outros 50% do resultado final da avaliação de desempenho. Nos casos em que a chefia

imediate seja o gerente de meta, a avaliação será feita pelo mesmo de forma monocrática.

§ 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, os gerentes de meta não deverão 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 à Gerência de Recursos Humanos até o último dia útil do período estabelecido para cada avaliação semestral.

§ 7º As avaliações dos servidores com cargos comissionados serão ratificadas pelo Presidente antes de serem entregues à Gerência de Recursos Humanos.

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. A Gerência de Recursos Humanos calculará os prêmios pecuniários a que fizer jus cada servidor das unidades administrativas que cumpriram suas metas setoriais.

Parágrafo único. O relatório consolidado demonstrará a classificação dos servidores, segundo a avaliação final, dentro de cada unidade administrativa.

III - Da Publicidade

Art. 14. No primeiro mês do exercício de 2011 o Presidente deverá dar publicidade ao desempenho do IPP 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 gerente de metas a elaboração de relatórios mensais de progresso e de um Relatório de Avaliação Anual descrevendo os objetivos, metas e indicadores de aferição de desempenho do IPP, a serem enviados à Subsecretaria de Monitoramento de resultados da Secretaria Municipal da Casa Civil, sem prejuízo das informações adicionais

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

Felipe Góes

Secretário de Desenvolvimento

Respondendo pelo Expediente da Presidência do IPP

D.O. RIO 21.07.2010

ANEXO I

METAS ESTRATÉGICAS DO IPP

ANEXO I

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 I do projeto do Porto Mauvila (inclui a abertura da Pinacoteca, a reforma do Fiel Mouo, a recuperação de armazéns nas docas, a revitalização do bairro de Saúde, a garagem subterrânea da Praça Mauá, e a construção de um novo acesso viário de 30.000m).	EGP	--	--	--	40%					
Estratégica	Garantir que, até 2010, pelo menos 55% dos trabalhadores na cidade estejam formalizados.	IBGE	%	57,3%	2008	20%	57,3%	57,5%	57,8%	58,0%	59,2%
Estratégica	Garantir que a taxa média mensal de desemprego na cidade em 2010 seja igual ou inferior a 66% do médio das taxas nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Recife.	IBGE	%	69%	2008	20%	69,0%	68,7%	68,3%	68,0%	67,3%
Estratégica	Assegurar que o rendimento médio mensal do trabalho na cidade em 2010 seja pelo menos 25% acima da média dos rendimentos nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Recife.	IBGE	%	23,6%	2008	20%	23,6%	24,1%	24,5%	25,0%	26,0%
Operamentária	Cumprir orçamento de custeio	CGM	%	N/A	N/A	N/A	115%	110%	105%	100%	90%
Operamentária	Executar pelo menos 90% do valor reservado para investimentos	CGM	%	N/A	N/A	N/A	90%	70%	80%	90%	100%

(*) 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 2

METAS SETORIAIS DO IPP 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
PRES	Desdobramento de meta IPP	Produzir três editoriais, com fotos, tabelas e infôrmes com o objetivo de disseminar informações e divulgar os projetos de instituição.	UH	5	2008	30%	5	5	7	8	10
	Orçamentária	Executar pelo menos 80% do valor reservado para investimentos.	%	N.A.	N.A.	10%	60%	70%	80%	90%	100%
DIC	Desdobramento de meta IPP	Obter orçamentos do município e, com base nos mesmos, identificar e medir a variação da área ocupada por cada uma das famílias cadastradas no SABRELA, até dezembro 2010.				30%	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Desdobramento de meta IPP	Assegurar em média 16 mil acessos mensais ao Arquivo de Dados (portal de dados do PCRA).	UH	12.000	Janeiro 2010	30%	11.000	12.000	13.000	14.000	16.000
DFE	Estratégica	Concluir, até o final de 2010, o fase 1 do projeto do Porto Maravilha (inclui a abertura da Piraciguara; a reforma do Rio Mauá; a recuperação de armazéns nas docas; a revitalização do bairro da Saúde; a garantia sustentável da Praça Mauá; e a construção de um novo acesso viário ao porto).	N.A.	N.A.	Dez. 2008	100%	Orçog. do Projeto com mais de duas fontes de trabalho atrasadas	Orçog. do Projeto com duas fontes de trabalho atrasadas	Orçog. do Projeto com uma fonte de trabalho atrasada	Orçog. do Projeto dentro do prazo.	Orçog. do Projeto adiantado em pelo menos uma fonte de trabalho em relação ao prazo.
DIRE UCLL 1 - 2 1 - 2 - 3	Estratégica	Garantir que, até 2010, pelo menos 85% dos trabalhadores na cidade estejam formalizados.	%	57,5%	2008	30%	57,5%	57,5%	57,5%	58%	59%
	Estratégica	Garantir que a taxa média mensal de desemprego na cidade em 2010 seja igual ou inferior a 65% da média das taxas das regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Recife.	%	69%	2008	30%	69%	68,7%	68,5%	68%	67%
	Estratégica	Assegurar que o rendimento médio mensal do trabalho na cidade em 2010 esteja pelo menos 25% acima da média dos rendimentos das regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Recife.	%	23,6%	2008	30%	23,6%	24,1%	24,6%	25%	26%
DAF	Orçamentária	Cumprir orçamento de saúde	%	N.A.	N.A.	50%	115%	110%	105%	100%	90%
	Orçamentária	Executar pelo menos 20% do valor reservado para investimentos	%	N.A.	N.A.	50%	60%	70%	80%	90%	100%

(*) 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