



PORTARIA 'P' E/MULTIRIO Nº 56

de 15 de julho de 2011

Dispõe sobre as meta setoriais e estabelece a sistemática de avaliação de desempenho das metas estabelecidas no Acordo de Resultado assinado entre o Município do Rio de Janeiro e a MULTIRIO - Empresa Municipal de Multimeios.

A DIRETORA PRESIDENTE DA MULTIRIO - EMPRESA MUNICIPAL DE MULTIMEIOS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor e,

CONSIDERANDO as disposições contidas no Decreto nº 33.887 de 02 de junho de 2011;

CONSIDERANDO o contido na Orientação CVL Nº 001 de 14 de junho de 2011;

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a MultiRio com a finalidade de promover uma administração por resultados, atendendo as diretrizes do Plano de Governo para a gestão 2011;

CONSIDERANDO a importância de reconhecer de forma diferenciada os empregados que se destacam no âmbito da MULTIRIO, bem como o processo de premiação por meritocracia e reforçar este conceito;

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar nos termos desta Portaria as metas setoriais e Avaliação de Desempenho da MULTIRIO - Empresa Municipal de Multimeios, visando à distribuição da parcela variável do cumprimento das metas pactuadas no Acordo de Resultados firmado com o Município do Rio de Janeiro.

Art. 2º As metas setoriais das unidades administrativas vinculadas à diretora presidente da MULTIRIO e os indicadores de desempenho são descritos no ANEXO I.

§ 1º As metas setoriais serão avaliadas de acordo com o Formulário de Monitoramento da Execução das Metas.

§ 2º As unidades administrativas que não conseguirem alcançar as metas previstas não habilitam os empregados nelas lotados a elegibilidade à gratificação por desempenho.

Art. 3º Os empregados do quadro de pessoal, lotados e em efetivo exercício na MULTIRIO por, pelo menos, três quartos do período de vigência do Acordo de Resultados firmado com o Município do Rio de Janeiro, ficam elegíveis ao recebimento da gratificação relativa à parcela variável da premiação, segundo critérios meritórios e objetivos de avaliação funcional pelo cumprimento das metas de desempenho na forma pactuada.

§ 1º A parcela fixa, numa fração correspondente à metade da remuneração bruta atribuída ao empregado beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao pagamento, será pago a todos os servidores/funcionários da MULTIRIO, caso sejam atingidas as metas estabelecidas no ajuste.

§ 2º O montante da parcela variável será atribuída à MULTIRIO em face da nota alcançada pela empresa pelo atingimento das metas, adotando-se como base de cálculo o somatório da metade da remuneração bruta referente aos empregados beneficiários da entidade a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao da premiação, multiplicada pelos fatores conforme indicado abaixo:

Nota	Fator Multiplicação
8,0 a 8,9	1,0
9,0 a 9,9	1,1
10,0	1,2

Art. 4º Os empregados do quadro de pessoal, os ocupantes de função gratificada, os titulares de cargos em comissão e os servidores da administração direta cedidos à MultiRio alcançados pelo Decreto 33 887 de 02 de junho de 2011 serão avaliados em

função das atividades que realizam, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados visando à mensuração do seu desempenho individual e institucional, com vistas à distribuição da parcela variável, mediante o preenchimento do Formulário de Avaliação, constante no ANEXO II desta Portaria, observados os 20 (vinte) fatores seguintes:

I- Competência Técnica

II- Qualidade de trabalho

III- Produtividade

IV- Iniciativa

V- Organização

VI- Aperfeiçoamento contínuo

VII- Criatividade

VIII- Administração do tempo e tempestividade

IX- Assiduidade e pontualidade

X- Uso adequado dos equipamentos e instalações

XI- Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos

XII- Presteza

XIII- Adaptabilidade

XIV- Disponibilidade para receber feedback

XV- Capacidade de trabalho em equipe

XVI- Administração de conflitos

XVII- Respeito à individualidade

XVIII- Proposição de melhoria

XIX- Participação nas atividades do setor

XX- Comprometimento

§ 1º Serão efetuadas avaliações semestrais, sendo a primeira realizada no final de junho e a segunda no final de dezembro.

Art. 5º Os empregados de nível gerencial – responsáveis pelo gerenciamento de equipe de trabalho - serão avaliados:

I – pela chefia imediata

II – por 2 (dois) integrantes da equipe de trabalho a ele subordinada, escolhidos pela equipe.

Art. 6º Os empregados de nível funcional – aqueles que não têm outros servidores ou equipe de trabalho sob sua responsabilidade – serão avaliados:

I – pela chefia imediata

II – por 2 (dois) integrantes da equipe de trabalho a que se vincula, escolhidos pela equipe.

Art. 7º A pontuação da avaliação de desempenho atingirá o máximo de 500 (quinhentos), da seguinte forma:

I – na avaliação da chefia imediata, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 20 (vinte) e um máximo de 100 (cem) pontos.

II - na avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho ou pelos subordinados, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 20 (vinte) e um máximo de 100 (cem) pontos.

§ 1º Os fatores de desempenho serão atribuídos com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) o menor e 5 (cinco) o maior valor, conforme o conceito de desempenho:

I- Conceito Insatisfatório – 1 ponto

II- Conceito Regular – 2 pontos

III- Conceito Bom – 3 pontos

IV- Conceito Ótimo – 4 pontos

V- Conceito Excelente – 5 pontos

§ 2º O resultado obtido na avaliação da chefia imediata será multiplicada por 3 (três) para atingir o limite de até 300 (trezentos) pontos.

§ 3º Não farão jus à percepção da gratificação os servidores que tenham :

I- sofrido penalidade disciplinar durante o período de apuração;

II- sido dispensados ou demitidos antes da data do pagamento;

§ 4º O servidor não perderá a vantagem se:

I- mesmo exonerado na forma do inciso II do parágrafo anterior, mantiver, de alguma forma, seu vínculo com a Administração, sem solução de continuidade

Art. 8º O montante da parcela variável será distribuído em percentual correspondente à pontuação obtida na avaliação de desempenho aos empregados em exercício nas unidades administrativas que alcançaram as metas setoriais estabelecidas na presente Portaria.

Art. 9º Caso a MultiRio atinja as metas estabelecidas no Acordo de Resultados celebrado com o Município do Rio de Janeiro, a Diretora Presidente fará jus ao recebimento da bonificação variável, conforme disposto no art. 6º da Orientação CVL nº1 de 14 de junho de 2010:

I- Nota 10: 2 salários de bonificação;

II- Nota menor que 10 e maior ou igual a 9: 1,8 salários de bonificação;

III- Nota menor que 9 e maior ou igual a 8: 1,6 salários de bonificação

Art. 10. A bonificação de desempenho não é passível de incorporação e será paga enquanto em vigor o contrato de gestão.

Art. 11. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

D. O RIO 19.07.2011

ANEXO I

UNIDADE ADMINISTRATIVA: PRESIDÊNCIA

METAS	UNIDADE MEDIDA	VALOR REFERÊNCIA	PESO	1	2	3	4	5	RESPONSÁVEL P/ ACOMPANHAMENTO	PERÍODO APURAÇÃO
DIVULGAÇÃO EXTERNA DA PRODUÇÃO DA MULTIRIO (IMPRESA/NEWSLETTER)	INSERÇÃO	100		110	120	130	140	150	ELIANE GALENO / BRUNO AIRES	2011
TWITTER: NÚMERO DE SEGUIDORES NO PERFIL OFICIAL DA MULTIRIO	NÚMERO	770		850	900	950	1.000	1.100	ELIANE GALENO / BRUNO AIRES	2011
MONITORAMENTO DA EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO	R\$	29MM		50 A 59%	60 A 69%	70 A 79%	80 A 89%	90 A 100%	MARCELO DE LIMA CASTELO BRANCO ASSESSOR ESPECIAL MARCELO.BRANCO@ MULTIRIO.RIO.RJ.GOV.BR	2011

UNIDADE ADMINISTRATIVA: ASSESSORIA JURÍDICA

METAS	UNIDADE MEDIDA	VALOR REFERÊNCIA	PESO	1	2	3	4	5	RESPONSÁVEL P/ ACOMPANHAMENTO	PERÍODO APURAÇÃO
REALIZAÇÃO DA ANÁLISE DE EDITAIS DE LICITAÇÃO BUSCANDO ALCANÇAR MAIOR CELERIDADE	DIAS	5	40%	5	4	3	2	1	FLAVIA DE ASSUMPÇÃO CHAVÃO CABRAL CONSULTORA JURÍDICA FLAVIA.CABRAL@ MULTIRIO.RIO.RJ.GOV.BR	2011
MANIFESTAÇÃO EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS PRIMANDO PELA REDUÇÃO DO PRAZO DE ATENDIMENTO DAS DEMANDAS	DIAS	7	30%	7	6	5	4	3	FLAVIA DE ASSUMPÇÃO CHAVÃO CABRAL CONSULTORA JURÍDICA FLAVIA.CABRAL@ MULTIRIO.RIO.RJ.GOV.BR	2011

ASSESSORAMENTO À ÁREA DE PRODUÇÃO TELEVISIVA, DE IMPRESSOS E "WEB" EM ESPECIAL QUANTO ÀS DEMANDAS RELATIVAS A DIREITOS AUTORAIS, VISANDO À CELERIDADE NO ATENDIMENTO DAS MESMAS.	DIAS	6	35%	6	5	4	3	2	FLAVIA DE ASSUMPÇÃO CHAVÃO CABRAL CONSULTORA JURÍDICA FLAVIA.CABRAL@MULTIRIO.RIO.RJ.GOV.BR	2011
--	------	---	-----	---	---	---	---	---	--	------

UNIDADE ADMINISTRATIVA: DIRETORIA DE MÍDIA E EDUCAÇÃO

METAS	UNIDADE MEDIDA	VALOR REFERÊNCIA	PESO	1	2	3	4	5	RESPONSÁVEL P/ ACOMPANHAMENTO	PERÍODO APURAÇÃO
PUBLICAÇÃO DE 5 EDIÇÕES DE JORNAL DESTINADO AOS PROFESSORES, 3 EDIÇÕES DE 2 DIFERENTES JORNAIS DESTINADOS AOS ALUNOS (1º AO 4ºANO E 5º AO 9º.ANO), 6 FASCÍCULOS EXTRACURRICULARES PARA AS ESCOLAS, 01 LIVRO SOBRE MÍDIA E EDUCAÇÃO, DESTINADO AOS PROFESSORES. TOTAL DE 18 PUBLICAÇÕES.	NÚMERO DE PUBLICAÇÕES (MÍDIA IMPRESSA)	11 (RELATÓRIO 2010 – EXCETUANDO-SE OS KITS)	35 %	12	13	14	15	18	REGINA CELI MENDES PROTASIO 69/635.563-8	2011

<p>PRODUÇÃO DE PROGRAMAS TELEVISIVOS (INCLUINDO SÉRIES, ESPECIAIS, INTERPROGRAMAS, PÓS-PRODUÇÕES, VIDEOPROGRAMAS, CAMPANHAS, CHAMADAS E INFORMATIVOS).</p>	<p>NÚMERO DE PEÇAS AUDIOVISUAIS</p>	<p>1524 (RELATÓRIO 2010)</p>	<p>35%</p>	<p>1580</p>	<p>1600</p>	<p>1620</p>	<p>1640</p>	<p>1680</p>	<p>SYLVIA REGINA GADELHA MILLON 69/635.214-5</p>	<p>2011</p>
<p>IMPLANTAÇÃO DA TV E RÁDIO WEB, CONSIDERANDO CINCO ETAPAS: 1) CONCEPÇÃO DO PROJETO; 2) IMPLANTAÇÃO DA INFRAESTRUTURA MULTIRIO/IPLAN; 3) CONCEPÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO SITE DA TV WEB E RÁDIO WEB; 4) CONCEPÇÃO E ELABORAÇÃO DA PROGRAMAÇÃO A SER VEICULADA; 5) TESTES E HOMOLOGAÇÃO FINAL.</p>	<p>NÚMERO DE ETAPAS (CONCLUÍDAS)</p>	<p>0</p>	<p>30%</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>NORMA SYLVIA BRAGA 69/635576-6</p>	<p>2011</p>

UNIDADE ADMINISTRATIVA: DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

METAS	UNIDADE	VALOR	PESO	1	2	3	4	5	RESPONSÁVEL P/ ACOMPANHAMENTO	PERÍODO APURAÇÃO
	MEDIDA	REFERÊNCIA								
RACIONALIZAÇÃO DO FLUXO DO PROCESSAMENTO PARA A CONTRATAÇÃO POR INEXIGIBILIDADE – ARTISTAS COM O OBJETIVO DE REDUÇÃO DE TEMPO, PROPORCIONANDO MAIOR AGILIDADE OPERACIONAL COM A ECONOMIA DE RECURSOS.	DIAS	19	40	18	17	16	15	14	ARTHUR LOPES DE FREITAS JÚNIOR GERENTE ADMINISTRATIVO 45/635.301-0	2011
RACIONALIZAÇÃO DO FLUXO DO PROCESSAMENTO PARA A CONTRATAÇÃO POR DISPENSA DE SERVIÇOS E MATERIAIS COM O OBJETIVO DE REDUÇÃO DE TEMPO, PROPORCIONANDO MAIOR AGILIDADE OPERACIONAL COM A ECONOMIA DE RECURSOS.	DIAS	29	40	29	28	27	26	25	ARTHUR LOPES DE FREITAS JÚNIOR GERENTE ADMINISTRATIVO 45/635.301-0	2011

RACIONALIZAÇÃO DO FLUXO DO PROCESSAMENTO PARA A CONTRATAÇÃO POR LICITAÇÃO DE SERVIÇOS E MATERIAIS COM O OBJETIVO DE REDUÇÃO DE TEMPO, PROPORCIONANDO MAIOR AGILIDADE OPERACIONAL COM ECONOMIA DE RECURSOS.	DIAS	80	20	75	70	65	60	55	Marília Teglas Muniz	2011
--	------	----	----	----	----	----	----	----	----------------------	------