



PORTARIA PREVI-RIO Nº 875

DE 11 DE NOVEMBRO DE 2011

Estabelece os critérios de avaliação de desempenho dos servidores do Instituto de Previdência e Assistência do Município do Rio de Janeiro - PREVI-RIO, para fins da gratificação disciplinada pelo Decreto 33.887/2011, nos termos do Contrato de Gestão firmado com o Município para o exercício de 2011.

A PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO – PREVI-RIO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor,

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011;

CONSIDERANDO o CONTRATO DE GESTÃO celebrado entre o PREVI-RIO e o Município do Rio de Janeiro para o exercício de 2011 (o “CONTRATO DE GESTÃO - 2011”);

CONSIDERANDO a Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011;

RESOLVE:

Art. 1º Fica regulamentada, através da presente Portaria, a distribuição da gratificação definida no CONTRATO DE GESTÃO - 2011, caso o PREVI-RIO venha a atingir as metas acordadas para o exercício de 2011.

§ 1º Os critérios estabelecidos nesta Portaria são válidos para a distribuição dos resultados atingidos no exercício de 2011, observando-se as regras e parâmetros

estabelecidos no Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011, na Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011 e no CONTRATO DE GESTÃO - 2011.

§ 2º Farão jus à gratificação a que se refere esta Portaria todos os servidores que estejam lotados e em efetivo exercício no PREVI-RIO e atendam aos requisitos fixados no art. 6º, do Decreto 33.887, de 02 de junho de 2011, doravante designados SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS.

Art. 2º Nos termos do art. 7º, do Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011, a gratificação será devida aos respectivos servidores se o PREVI-RIO for avaliado com conceito igual ou superior a 08 (oito), e será calculada de acordo com os seguintes critérios:

I – de forma fixa, numa fração correspondente à metade da remuneração bruta atribuída ao SERVIDOR-BENEFICIÁRIO a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento;

II - de forma variável, mediante distribuição, de acordo com os critérios de avaliação estabelecidos na presente Portaria.

Art. 3º A avaliação do desempenho individual dos SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS será realizada pelo respectivo Chefe imediato e aprovada pelo Diretor competente e pela Presidência.

§ 1º A avaliação dos SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS será efetivada através da utilização do formulário constante do Anexo I, que contém os critérios de avaliação aplicáveis no âmbito do PREVI-RIO.

§ 2º Caberá ao Presidente do PREVI-RIO a avaliação dos servidores lotados na Presidência, bem como do Chefe de Gabinete da Presidência e dos membros da Diretoria.

§ 3º O formulário de avaliação constante do Anexo I será disponibilizado aos setores competentes pela Gerência de Recursos Humanos até o dia 31/12/2011.

Art. 4º Dependendo do desempenho de cada SERVIDOR-BENEFICIÁRIO em relação a cada um dos quesitos de avaliação previstos no formulário constante do Anexo I, será atribuída nota que poderá variar de 0 (zero) a 10 (dez).

§ 1º A nota final de cada SERVIDOR-BENEFICIÁRIO corresponderá ao somatório das notas obtidas em cada um dos quesitos de avaliação referidos no “caput” deste artigo, podendo atingir o valor máximo de 50 (cinquenta) pontos.

§ 2º Só farão jus ao recebimento da parcela variável da gratificação de que trata a presente Portaria os servidores que obtiverem nota final igual ou superior a 25 (vinte e cinco) pontos.

Art. 5º Caso a Chefia imediata, a Diretoria competente ou a Presidência venham a ser alteradas ao longo do exercício considerado para fins de avaliação, serão observadas as seguintes regras:

I - a avaliação será efetivada pela nova Chefia imediata, Diretoria ou Presidência se a alteração ocorrer antes de transcorridos 9 (nove) meses do exercício considerado;

II - a avaliação será realizada pela antiga Chefia imediata, Diretoria ou Presidência se a alteração ocorrer depois de transcorridos 9 (nove) meses do exercício considerado, com relação aos resultados obtidos até o momento; e pela nova Chefia imediata, Diretoria ou Presidência, no que se refere aos resultados obtidos a partir da data da alteração até o final do exercício.

§ 1º Na hipótese prevista no item II, a nota final do SERVIDOR-BENEFICIÁRIO corresponderá ao somatório das notas obtidas nas avaliações efetivadas pela antiga e pela nova Chefia imediata, Diretoria ou Presidência, sendo calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$NF = \frac{(NAA \times n1) + (NNA \times n2)}{12}$$

12

ONDE:

NF = nota final do SERVIDOR-BENEFICIÁRIO

NAA = nota obtida na avaliação efetivada pela antiga Chefia imediata, Diretoria ou Presidência

NNA = nota obtida na avaliação efetivada pela nova Chefia imediata, Diretoria ou Presidência

n1 = número de meses completos transcorridos entre o início do exercício e a data da alteração

n2 = número de meses completos ou incompletos transcorridos entre o início do exercício e a data da alteração

§ 2º As avaliações da antiga Chefia imediata, Diretoria ou Presidência serão efetivadas na data da alteração, devendo ser computadas na avaliação final para fins de pagamento ao SERVIDOR-BENEFICIÁRIO, com observância dos critérios estabelecidos no §1º deste artigo, caso o PREVI-RIO venha a ser avaliado com conceito igual ou superior a 08 (oito), nos termos do disposto no art. 2º do presente Decreto.

§ 3º Excepcionalmente, caso a antiga Chefia imediata, Diretoria ou Presidência esteja impedida ou impossibilitada de realizar a avaliação de que trata o item II, a avaliação será integralmente realizada pela nova Chefia imediata, Diretoria ou Presidência, que envidará seus melhores esforços para ter pleno conhecimento das atividades desenvolvidas pelo SERVIDOR-BENEFICIÁRIO no período anterior à respectiva gestão.

Art. 6º As avaliações realizadas na forma do disposto nos arts. 3º, 4º e 5º deverão ser encaminhadas pelos Diretores à Presidência para aprovação final, junto com relatório reservado contendo descrição das atividades realizadas pelas respectivas áreas e eventuais sugestões de melhorias, no prazo máximo de até 2 (dois) meses, a contar do dia 31/12/2011.

§ 1º O Presidente poderá propor alterações nas notas contidas nas avaliações, submetendo-as previamente, à Diretoria que, em reunião colegiada, deliberará por maioria de votos.

§ 2º Em qualquer hipótese, dependerá de aprovação da Diretoria que, em reunião colegiada, deliberará por maioria de votos, a distribuição de notas idênticas a mais de 50% (cinquenta por cento) dos SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS de cada área.

§ 3º A competência para avaliar os membros da Diretoria e o Chefe de Gabinete é exclusiva da Presidência, de forma que as respectivas notas não poderão ser revistas pela Diretoria como órgão colegiado na forma prevista nos parágrafos deste artigo.

Art. 7º As avaliações finais, devidamente consolidadas e aprovadas pela Presidência ou, se for o caso, através de reunião colegiada da Diretoria, com inclusão de eventuais prêmios adicionais (art. 9º), deverão ser encaminhadas à Gerência de Recursos Humanos no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar de 29/02/2012.

§ 1º A Gerência de Recursos Humanos encaminhará cópia das avaliações finais de que trata o “caput” deste artigo a cada uma das Diretorias e à Presidência, a fim de que

as mesmas sejam repassadas, de forma reservada, aos SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS das respectivas áreas.

§ 2º Compete à Presidência estabelecer o prazo para pagamento, aos SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS, da gratificação prevista nesta Portaria.

Art. 8º Cada SERVIDOR-BENEFICIÁRIO receberá gratificação correspondente à parcela fixa, acrescida da parcela variável, calculada de acordo com a nota obtida na respectiva avaliação individual, observado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. O valor da parcela variável a que cada SERVIDOR-BENEFICIÁRIO fará jus será calculado através da multiplicação da nota final obtida em sua avaliação por 20% (vinte por cento), incidindo o percentual obtido sobre o valor da gratificação fixa de que trata o item I, do art. 2º desta Portaria.

Art. 9º Os SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS com excelência superior no desempenho deverão ser indicados pelos respectivos avaliadores à Presidência que, em conjunto com a Diretoria, em reunião colegiada, caso haja verba para tanto, deliberará por maioria de votos sobre o pagamento de prêmio adicional aos citados servidores, observado o valor máximo previsto na regulamentação aplicável, incluídas neste valor as parcelas fixa e variável da gratificação referidas no art. 2º.

§ 1º O pagamento de prêmio adicional aos membros da Diretoria e ao Chefe de Gabinete constitui ato discricionário da Presidência, no seu juízo de conveniência e oportunidade, não estando, desta forma, sujeito à prévia aprovação da Diretoria, como órgão colegiado, na forma prevista no “caput” do presente artigo.

§ 2º Na hipótese prevista no item II, do art. 5º, a antiga Chefia imediata, Diretoria ou Presidência poderá propor pagamento de prêmio adicional ao SERVIDOR-BENEFICIÁRIO, que será pago de forma pro rata, pelo número de meses decorridos, caso haja verba para tanto, com observância dos critérios previstos § 1º do mesmo artigo.

Art. 10. O Presidente do Previ-Rio receberá gratificação com observância do disposto no art. 6º, da Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011.

Art. 11. Nos termos do disposto no art. 8º, da Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011 ficam designados os servidores relacionados no Anexo II como responsáveis pelo acompanhamento das metas estabelecidas.



Art. 12. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência em conjunto com a Diretoria.

Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Ariane Di Iorio Andrade Ferreira

D. O RIO 16.11.2011

Anexo I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES-BENEFICIÁRIOS
EXERCÍCIO DE 2.011

I - Identificação do Avaliado	
Nome:	Matrícula:
Diretoria:	
Cargo:	Função:
I I- Identificação do Avaliador	
Nome:	Matrícula:
Cargo:	
III – Conceitos	Pontuação
Acima do Esperado	de 9,0 a 10,0
Atinge o Esperado	de 8,0 a 8,9
Atinge parcialmente o esperado	de 5,0 a 7,9
Abaixo do esperado	de 0 a 4,9

IV – Avaliação	Chefia Imediata	Diretor
Engajamento nas demandas institucionais		
Disponibilidade e grau de comprometimento com o trabalho		
Esforço pessoal, rigor técnico e capacidade de assumir responsabilidades individuais		
Sintonia entre os objetivos individuais e os objetivos da equipe		
Racionalização do trabalho (esforço na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos visando a otimização do trabalho e o aumento da produtividade)		
V- Pontuação Total		

Período de Avaliação: _____

Data: ___/___/___

Chefia imediata/Diretor/Presidente

Avaliado

Anexo II

Nº	Descrição das Metas Pactuadas	Responsável
1	Garantir que 95% dos pedidos de pensão estejam incluídos na folha subsequente	Nome: José Paulo Carralas Grelo Matrícula: 31/650292-6 Diretoria: DIP
2	Redução de 32% no prazo para concessão de Auxílio Natalidade até 2012, tendo como base o mês de maio de 2010	Nome: José Paulo Carralas Grelo Matrícula: 31/650292-6 Diretoria: DIP
3	Comprev – Aumentar em 15% a arrecadação em relação ao valor arrecadado em 2010 (Obs: Valor calculado por competência)	Nome: André Silva dos Santos Matrícula: 31/650581-2 Diretoria: DAF
4	Executar (LOA) 40 milhões do valor destinado à carta de crédito	Nome: Jose Paulo Carralas Grelo Matrícula: 31/650292-6 Diretoria: DIP