



**PORTARIA GEO-RIO/PRE Nº 33**

**DE 20 DE ABRIL DE 2012**

**Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Contrato de Gestão assinado entre o Município do Rio de Janeiro e a Fundação Instituto de Geotécnica do Município do Rio de Janeiro – GEO-RIO.**

**O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO INSTITUTO DE GEOTÉCNICA DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO – GEO-RIO**, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO o disposto no § 1º, do art.7º do Decreto nº 33.887 de 2 de junho de 2011.

**RESOLVE:**

1. Fixar metas para cada Diretoria desta Fundação, até um nível abaixo do diretor responsável por cada Diretoria, para permitir que seja realizada a distribuição da parcela variável da gratificação, em consonância com as metas descritas no Contrato de Gestão, conforme apresentadas no Anexo I.
2. Estabelecer critérios de avaliação de desempenho que permitam avaliar os funcionários e servidores de forma objetiva, como está no Anexo II.
3. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

D. O RIO 24.04.2012

## ANEXO I

### METAS DA FUNDAÇÃO GEO-RIO

#### GESTÃO 2012

##### 1. Diretoria de Estudos e Projetos:

- Manter o índice de operacionalidade do Sistema Alerta-Rio em 98,5%
- Elaborar 112 Projetos de contenção de encostas das obras executadas pela Fundação
- Elaborar Mapeamento de Risco para os Maciços da Pedra Branca e Mendanha e das Ilhas do Governador e Paquetá
- Reduzir em 16% o número de famílias que vivem em área de alto risco (encostas)

##### 2. Diretoria de Fiscalização e Licenciamento:

- Realizar 95% das vistorias oriundas de solicitações feitas pela Subsecretaria de Defesa Civil

##### 3. Diretoria de Obras e Conservação

- Recuperar 4.500 m<sup>2</sup> de obras de contenção realizadas
- Limpar e recuperar 2.200 m lineares de drenagem superficial em encostas

## Anexo II

### Critérios de Avaliação de Desempenho de Funcionários e Servidores

Item	Competências	Descrição	Pontos
1	Interesse	Manifestação de interesse em se desenvolver profissionalmente; busca de aprendizagem no ambiente de trabalho	
2	Aproveitamento	Compromisso e co-responsabilidade no alcance dos resultados e colaboração com a equipe	
3	Relacionamento Interpessoal	Respeito a individualidade no trato com as pessoas, colegas de trabalho e público em geral	
4	Assiduidade	Cumprimento do horário de trabalho com permanência produtiva no mesmo	
5	Conduta	Preservação dos materiais, equipamentos e ambiente de trabalho organizado	
Nota Final			

1. Todas as competências possuem o mesmo peso e a nota de avaliação para cada uma delas varia de 0 (zero) a 5 (cinco), sendo a nota final correspondente a média aritmética entre as notas, aproximada até a 2ª casa decimal;

2. A avaliação será efetuada trimestralmente pelo chefe imediato do funcionário ou servidor (31 de março, 30 de junho, 30 de setembro e 31 de dezembro do ano);

3. A Gerência de Recursos Humanos deverá elaborar as Folhas de Avaliação de Desempenho, para cada funcionário ou servidor, até 15 (quinze) dias após a publicação desta Portaria.