



PORTARIA GM-RIO/IG Nº 28

DE 10 DE SETEMBRO DE 2012.

Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Guarda Municipal para Gestão 2012 e os critérios de avaliação dos servidores para percepção da parcela variável prevista no Acordo.

O INSPETOR GERAL DA GUARDA MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e:

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Guarda Municipal para Gestão 2012, com a interveniência da Secretaria Especial de Ordem Pública e a Secretaria da Casa Civil, objetivando promover uma administração por resultados e atender as diretrizes do Plano de Governo para a Gestão;

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

CONSIDERANDO a Orientação CVL nº 01 de 14 de junho de 2011, que dispõe sobre os desdobramentos das metas estabelecidas no Acordo de Resultados e Contrato de Gestão, previstos no Decreto nº 33.887 de 02 de junho de 2011;

RESOLVE:

Art. 1º Fixar critérios de avaliação das Unidades Administrativas, subordinadas ao Inspetor Geral, assim como de seus respectivos servidores, de modo a distribuir, de forma objetiva e clara, a parcela variável – 50% (cinquenta por cento) - da premiação de produtividade, estabelecida na forma do Anexo IV I, I.1 “b” do Acordo de Resultados

GBP nº 005 /2012.

Art. 2º Para fins desta Portaria são definidos os seguintes conceitos:

- a) Metas estratégicas: metas pactuadas no Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Guarda Municipal do Rio de Janeiro para o ano de 2012;
- b) Premiação de produtividade: recompensa pecuniária a título de prêmio por desempenho;
- c) Participação-fixa: valor correspondente a 50% da remuneração bruta do servidor recebida a título de 13º salário no ano anterior, conforme previsto no Anexo IV I, I.1 “a” do Acordo de Resultados GBP nº /2012.
- d) Participação-variável: valor a ser distribuído ao servidor beneficiário segundo critérios fixados nesta Portaria, conforme previsto no Anexo IV I, I.1 “b” do Acordo de Resultados GBP nº 005 /2012.
- e) Vencimento: remuneração bruta do servidor recebida a título de 13º salário no ano anterior;

Art. 3º A participação somente será distribuída se a Guarda Municipal atingir nota mínima 8 (oito) na avaliação do Acordo de Resultados, apurada pela Casa Civil. Atendida esta premissa, todos os servidores das Unidades Administrativas subordinadas à GMRIO, que atenderem aos requisitos de elegibilidade estabelecidos no Decreto nº 33.887/2011, farão jus ao recebimento do valor referente ao percentual de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre seus vencimentos.

Art. 4º Os servidores, cuja respectiva Unidade Administrativa onde estiver desempenhando suas funções, atingir nota 8.0 ou superior, segundo critério estabelecido no Anexo I, farão jus ao recebimento de adicional de 30% (trinta por cento) de seus vencimentos, referente à primeira parte da participação-variável da premiação de produtividade:

§1º São consideradas Unidades Administrativas para os fins dessa Portaria as seguintes:

- I – Inspetoria Geral
- II – Auditoria Interna
- III – Assessoria de Comunicação
- IV – Consultoria Jurídica

V – Corregedoria

VI – Diretoria Administrativa e Financeira

VII – Diretoria de Operações

VIII – Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico

IX – Diretoria de Recursos Humanos

X – Escritório de Projetos

XI- Ouvidoria

§ 2º A Unidade Administrativa prevista no inciso VII do parágrafo anterior, diante do tamanho de seu corpo funcional, poderá, mediante autorização do Inspetor Geral, criar Subunidades, de forma a descentralizar o sistema de avaliação.

§ 3º As Unidades Administrativas não mencionadas no §1º deste artigo, serão avaliadas de acordo com a nota atribuída à Unidade Administrativa a qual estiverem subordinadas, dentre aquelas relacionadas no parágrafo mencionado.

Art. 5º Os servidores serão avaliados e poderão receber adicional de 20% (vinte por cento), referente à segunda parte da participação-variável, caso atendam às Metas Setoriais definidas, relacionadas no ANEXO I.

§1º A avaliação será realizada individualmente, pela chefia e validada pela autoridade responsável pela Unidade Administrativa, devendo ser considerados os critérios definidos abaixo, conforme modelo da tabela do § 4º deste artigo.

Visão sistêmica	Nota
Tem dificuldade de ver diferentes ângulos de uma questão e trabalha de forma pouco integrada	0
Percebe as questões por diferentes ângulos e as formas como seu trabalho interage com outras áreas	1
Analisa as questões por diferentes ângulos com visão de conjunto com capacidade de integrar outras áreas	2
Com visão sistêmica, observa a realidade por diferentes ângulos, mobiliza outros órgãos e incentiva a equipe a fazer o mesmo.	3

Organização e Comunicação	Nota
Tem pouca habilidade em se comunicar. Passa pouca confiabilidade e clareza nas mensagens ao Grupo	0
Embora transmita credibilidade e tenha alguma habilidade em se comunicar, tem baixa capacidade de influenciar o grupo.	1
Tem boa habilidade em se comunicar, transmitindo credibilidade e confiança ao time. Sabe ouvir os integrantes da equipe e dar respostas consistentes	2
Alta confiabilidade e possui excelente capacidade de se comunicar, passando mensagens claras e ouvindo os integrantes da equipe. Influencia positivamente o ambiente de trabalho.	3

Motivação e Iniciativa	Nota
Difícilmente se motiva e acomodado	0
Motiva-se somente quando reconhecido ou pressionado pelo gestor	1
É auto motivado e busca eventualmente superar seus limites. Diante dos problemas, propõe soluções.	2
Focado no seu autodesenvolvimento, sempre busca superar seus limites, identifica oportunidades de melhoria, propõe soluções, oferece apoio e acompanha as implementações.	3

Motivação e Iniciativa	Nota
Frequentemente perde prazos acordados ou entrega abaixo do esperado	0
Cumprir prazos e finalizar as entregas com qualidade abaixo do esperado	1
Cumprir prazos e atender à qualidade das entregas trabalhando de forma independente.	2
Faz acontecer. Entrega mais, melhor e antes do que combinado	3

Assiduidade e Pontualidade	Nota
Não é assíduo nem pontual	0
Pontual mas não é assíduo	1
Assíduo mas não é pontual	2
Assíduo e pontual	3

§2º O percentual distribuído será proporcional ao somatório das notas recebidas na avaliação, que poderá variar de 0% a 20%, para as Unidades Administrativas que atingirem nota 8.0 ou superior, segundo o quadro do ANEXO I; e 0% a 10%, para as Unidades Administrativas que não atingirem nota 8.0, conforme tabelas abaixo:

U.A com nota superior ou igual a 8.0	
Somatório das Notas	%
0	0%
1 até 3	4%
4 até 6	8%
7 até 9	12%
10 até 12	16%
13 até 15	20%

U.A com nota inferior a 8.0	
Somatório das Notas	%
0	0%
1 até 3	2%
4 até 6	4%
7 até 9	6%

U.A com nota inferior a 8.0	
Somatório das Notas	%
10 até 12	8%
13 até 15	10%

§ 3º A tabela deverá ser preenchida pelo responsável de cada Unidade Administrativa, devendo incluir todos os servidores devidamente avaliados, observando-se que o somatório das notas, por Unidade Administrativa, não deverá ultrapassar o valor definido pela fórmula seguinte:

$$\underline{2 \times (\text{Número de servidores da U.A} \times 15)}$$

3

§ 4º A tabela abaixo servirá como modelo para o preenchimento das notas dos servidores de cada Unidade Administrativa e o campo Total final, que é o somatório de todas as notas, não poderá ultrapassar o valor definido pela fórmula descrita acima.

	Nome do Servidor	Visão sistêmica	Organização e comunicação	Motivação e iniciativa	Capacidade de entrega	Assiduidade e pontualidade	Total por servidor
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
...							
Total Final							

§ 5º Não se submetem às regras estabelecidas nos parágrafos anteriores, e não serão submetidos à avaliação individual, os servidores da área operacional lotados na Diretoria de Operações, diante do tamanho do corpo funcional desta Diretoria.

Art. 6º Os servidores da área operacional, lotados na Diretoria de Operações, caso esta Unidade Administrativa atinja nota 8.0 ou superior, segundo critério estabelecido no Anexo I, farão jus ao recebimento de adicional de 50% (cinquenta por cento) de seus vencimentos, referente à participação-variável da premiação de produtividade, não submetidos às regras do art. 4º e 5º desta Portaria.

Art. 7º Os servidores que se destacarem poderão ser indicados pelos responsáveis pela Unidade Administrativa, a fim de receberem, por decisão do Inspetor Geral, bonificação adicional, cujo montante será oriundo dos valores restantes, não distribuídos nos casos acima, somado àqueles valores destinados à Autarquia, caso seja atingida nota superior a 9.0 nas metas setoriais.

§ 1º Os responsáveis pelas Unidades Administrativas, cujas notas atinjam valores iguais ou superiores a 9.0 (nove), serão automaticamente indicados na qualidade de destaque.

§ 2º O Inspetor Geral terá inteira discricionariedade para decidir sobre valores e percentuais referentes à bonificação adicional.

Art. 7º Os casos omissos serão decididos pelo Inspetor Geral, utilizando--se de critérios de equidade, isonomia, razoabilidade e proporcionalidade.

Art. 8º Essa Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 10 de setembro 2012.

HENRIQUE LIMA DE CASTRO SARAIVA

D. O RIO 11.09.2012