



RESOLUÇÃO SECONSERVA Nº 014

DE 23 DE OUTUBRO DE 2012

Estabelece os critérios de avaliação de desempenho das áreas e servidores da Secretaria Municipal de Conservação e Serviços Públicos, conforme Acordo de Resultados assinado com o Município do Rio de Janeiro, para o exercício de 2012.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor e,

CONSIDERANDO o Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011, que faculta, ao Município do Rio de Janeiro, assinar Acordo de Resultados com os órgãos integrantes da Administração Direta, com a finalidade de aprimorar o desempenho e a qualidade dos serviços prestados à população;

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados firmado entre o Município do Rio de Janeiro e a SECONSERVA, em 05/04/2012, que estabeleceu as metas a serem atingidas durante 2012,

RESOLVE:

Art. 1º Ficam estabelecidos, na forma da presente Resolução, os critérios para distribuição da parcela de gratificação variável definida no Acordo de Resultados firmado entre o Município do Rio de Janeiro e a SECONSERVA, para o exercício de 2012, desde que atingidas as metas predeterminadas.

Art. 2º De acordo com o disposto no art. 6º do Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011, farão jus à gratificação a que se refere o art. 1º os servidores lotados e em efetivo exercício, na SECONSERVA, por, pelo menos, $\frac{3}{4}$ (três quartos) do ano de 2012, medido em número de dias.

§ 1º Ressalvado o disposto nos §§ 2º e 3º deste artigo, a gratificação variável a que se refere o art. 1º será percebida, pelo servidor lotado e em efetivo exercício na SECONSERVA, ao final do período de avaliação de desempenho, independentemente de seu órgão de origem.

§ 2º A avaliação e premiação dos servidores que desempenham as atribuições dos subsistemas de Auditoria de Orçamento (APO's) e de Gestão Institucional (AGI's) estarão vinculadas exclusivamente aos órgãos centrais dos respectivos sistemas.

§ 3º Os demais titulares de cargos pertencentes a órgãos integrantes de sistemas formalmente constituídos serão vinculados exclusivamente aos órgãos nos quais tenham atuado durante o período de aferição.

Art. 3º A gratificação decorrente do Acordo de Resultados constitui parcela autônoma, não podendo servir de base de cálculo para gratificações por regime especial de trabalho, adicional por tempo de serviço ou qualquer outra vantagem pecuniária.

Art. 4º Para fins da presente Resolução serão consideradas as seguintes definições:

I - Período de Avaliação de Desempenho: de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2012;

II - Servidores - todos aqueles que estejam lotados e em efetivo exercício na SECONSERVA;

Art. 5º A concessão da gratificação a que se refere o art. 1º estará condicionada à avaliação do desempenho dos servidores, no exercício de 2012, a ser realizada até o dia 10 do mês de janeiro de 2013, assegurado a todos o recebimento da metade da remuneração bruta que lhe for atribuída, a título de décimo terceiro salário, em 2012, na forma do disposto no inciso I do art. 7º do Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2011.

Parágrafo único. O resultado das avaliações deverá ser encaminhado, por cada gestor, ao Subsecretário da respectiva área, até o dia 15 de janeiro de 2013.

Art. 6º A gratificação a que se refere o art. 1º será concedida, a todos os servidores avaliados, de acordo com as notas obtidas nas Avaliações de Desempenho.

§ 1º A nota obtida pelo servidor, na Avaliação de Desempenho, constituirá o percentual a ser recebido, considerando como 100% (cem por cento) a nota máxima concedida à Secretaria de Conservação e Serviços Públicos.

§ 2º É vedado a qualquer servidor receber valor superior ao dobro da remuneração bruta que lhe for atribuída, a título de 13º salário, no exercício de 2012, somadas as

parcelas fixa e variável a que se referem os incisos I e II do art. 7º do Decreto nº 33.887, de 02 de junho de 2012.

Art. 7º A Avaliação de Desempenho a que se refere o art. 6º será composta por duas avaliações: **Institucional e Individual**.

I - **Avaliação Institucional**: será definida pelo Comitê de Avaliação, a que se refere o art. 8º.

II - **Avaliação Individual**:

a) **Conceitos** - Gestão por Competências, valorizando os seguintes aspectos:

1. Conhecimento: formação acadêmica e conhecimento teórico;
2. Habilidades: vivência, domínio do conhecimento;
3. Atitude: comportamento proativo, vontade de adquirir mais conhecimentos e habilidades - item mais valorizado, detendo 60% do peso.

b) **Objetivos**:

1. Mapear o comportamento dos servidores, individual e institucional.

c) **Grupos de Avaliação**:

1. Cada formulário conterà 26 atributos (perguntas) distribuídas, de forma confidencial, por 8 (oito) grandes grupos:

- LIDERANÇA;
- TRABALHO EM EQUIPE;
- COMUNICAÇÃO;
- CAPACIDADE TÉCNICA APLICADA;
- PRODUÇÃO/ENTREGA;
- ÉTICA APLICADA;
- QUALIDADE APLICADA;
- CONTROLE.

2. O formulário da avaliação de desempenho será encaminhado às lideranças, para aplicação.

3. As perguntas constantes dos formulários da avaliação de desempenho demonstrarão quais são os resultados esperados pela SECONSERVA.

4. Cada resposta será avaliada em uma escala de 1 (um) a nota 4 (quatro), revestindo-se a confidencialidade de grande importância, uma vez que confere imparcialidade ao processo, de forma a impossibilitar ao avaliador mensurar a nota global.

5. Os servidores da SECONSERVA serão enquadrados em um dos seguintes perfis: COMANDO; TÉCNICO; ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL, de acordo com a seguinte valorização:

Participação das notas dentro de cada Perfil (PRÉ-DEFINIDO)

Área e Nível	GRUPOS								Total
	Liderança chefia	Trabalho em Equipe	Comunicação	Capac. Técnica Aplicada	Produção e Entrega	Ética Aplicada	Qualidade Aplicada	Controle	
Comando	20%	13%	20%	12%	8%	10%	10%	7%	100%
Ênfase Técnico	10%	10%	10%	20%	15%	10%	10%	15%	100%
Ênfase Admin.	5%	20%	8%	12%	20%	10%	10%	15%	100%
Operacional	5%	20%	12%	15%	20%	10%	10%	8%	100%

6. Os atributos têm valoração diferenciada em função do perfil do servidor, atribuindo-se peso 2 (dois) aos seguintes:

- Atitude e Comprometimento;
- Orientação para o cliente;
- Orientação para resultados.

d) Definição dos Graus de Pontuação da avaliação individual:

- Nota 1 - Abaixo do esperado: necessita de motivação a maior parte do tempo, demonstrando insegurança ou falta de interesse;
- Nota 2 - Não atinge o esperado: precisa de motivação parte do tempo, para um desempenho satisfatório;
- Nota 3 - Atinge o esperado: às vezes consegue ser exemplo a ser seguido. Sabe o que necessita para desempenhar seu papel e suas atitudes trazem resultados que, de uma forma geral, são benéficos e dentro do esperado, com potencial repercussão positiva para o futuro.
- Nota 4 - Excede o esperado: servidor automotivado e que motiva positivamente outras pessoas. Sabe e faz mais do que o esperado. Excede expectativas positivamente.

Art. 8º A consolidação e análise do resultado das Avaliações de Desempenho serão de responsabilidade de um Comitê de Avaliação, integrado pelo titular da Secretaria de Conservação e Serviços Públicos, pelo Subsecretário de Engenharia e Conservação, pelo Subsecretário de Gestão, pelo Subsecretário de Relacionamento com o Cidadão,



pelo Coordenador Geral de Conservação em conjunto, quando necessário, com o gestor da área.

Art. 9º Havendo excedente de recursos, este será distribuído, respeitado o limite estabelecido no § 2º do art. 6º.

Art. 10. O Acordo de Resultados firmado com o Município integra a presente Resolução para todos os efeitos de direito.

Art. 11. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

D. O RIO 24.10.2012