

Regulamenta, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação e da Empresa Municipal de Multimeios – MULTIRIO, procedimentos concernentes às metas pactuadas no Acordo de Resultados e no Contrato de Gestão, firmados com o Município do Rio de Janeiro, para o ano de 2013 e dá outras providências.

A SECRETÁRIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e

CONSIDERANDO as disposições constantes dos Decretos nº 33.887e nº 36.906, de 2 de junho 2011 e 14 de março de 2013, respectivamente;

CONSIDERANDO a necessidade de criação de mecanismos que possibilitem a apuração das metas pactuadas no Acordo de Resultados firmado pela Secretaria Municipal de Educação com o Município do Rio de Janeiro para o ano de 2013.

RESOLVE:

Art.1º Regulamentar, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação – SME e da Empresa Municipal de Multimeios – MULTIRIO, os procedimentos concernentes as metas pactuadas no Acordo de Resultados e no Contrato de Gestão, firmados com o Município do Rio de Janeiro, para o ano de 2013, em consonância com as disposições constantes dos Decretos nº 33.887 e nº 36.906, de 2 de junho 2011 e 14 de março de 2013, respectivamente.

Art. 2º As unidades administrativas da SME e do Órgão da Administração Indireta elencados nos Anexos I, II, III e IV que acompanham esta Resolução serão

corresponsáveis pela implementação de ações, com vista ao cumprimento das metas a que se refere o art. 1º desta Resolução.

Parágrafo único. Ao gestor de cada unidade administrativa da SME e do Órgão da Administração Indireta caberá a responsabilidade pelo acompanhamento da implementação das ações inerentes a sua área de atuação.

Art. 3º Para os fins previstos nesta Resolução fica instituída Comissão de Monitoramento da Execução das Metas da SME e da MULTIRIO, que será constituída na forma abaixo, sob a Coordenação do servidor mencionado no inciso I deste artigo.

I - por um representante da Subsecretaria de Gestão – E/SUBG;

II - por um representante da Subsecretaria de Ensino – E/SUBE;

III - por um representante da Coordenadoria de Recursos Humanos - E/SUBG/CRH;

IV - por um representante da Coordenadoria de Planejamento – E/SUBG/CP;

V- por um representante da Coordenadoria de Gestão Escolar e Governança – E/SUBG/CGG;

VI - por um representante da Coordenadoria de Educação – E/SUBE/CED;

VII - por um Coordenador Regional de Educação – E/SUBE/CRE, indicado entre seus pares; e

VIII - por um representante da MULTIRIO.

Parágrafo único. A Comissão de que trata este artigo fixará, por ato interno, prazos a serem observados pelas unidades administrativas da SME e do Órgão da Administração Indireta relacionadas nos Anexos I, II, III e IV desta Resolução.

Art. 4º Os servidores da SME lotados nas unidades administrativas relacionadas nos Anexos I, II, III e IV serão avaliados, uma vez por ano, pela chefia imediata, de acordo com o Formulário de Avaliação constante do Anexo V, visando, assim, a distribuição da parcela variável correspondente à gratificação disciplinada pelos Decretos nº 33.887 e nº 36.906, de 2 de junho 2011 e 14 de março de 2013, respectivamente.

§ 1º A avaliação levará em conta os seguintes fatores de desempenho:

I – Qualidade

Descrição: realização do trabalho com planejamento e organização, de acordo com os padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e buscando a eficiência na utilização dos recursos disponíveis;

II – Dedicção e Compromisso

Descrição: envolvimento na realização dos trabalhos com disponibilidade, responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo e visão global da instituição, enfatizando o cumprimento das metas de trabalho e da missão institucional;

III – Relacionamento

Descrição: habilidade de interagir e conviver com as pessoas, social e profissionalmente, de forma harmônica, independente do nível hierárquico, demonstrando respeito à individualidade de cada um e tendo, sempre, como objetivo a melhoria do trabalho como um todo;

IV – Iniciativa e Criatividade

Descrição: atuação de forma independente na resolução de problemas ou situações diversas, apresentação de ideias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, demonstração de senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimento.

§ 2º A distribuição dos valores de que trata esta Resolução será proporcional ao total de pontos obtidos pelo servidor na Avaliação, desde que totalize o mínimo de 20 pontos.

§ 3º Para efeito do cálculo do valor individual da gratificação será adotada a fórmula

P = [(pi/45) x M], onde:

P = percentual da parcela variável da remuneração;

pi = pontuação obtida pelo servidor situado na faixa de 20 a 45 pontos.;

45 = pontuação máxima

M = percentual variável máximo permitido

Art. 5º 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 Empresa MULTIRIO alcançados pelo Decreto nº 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 VI desta Resolução, 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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

§ 4º O resultado obtido na avaliação da chefia imediata será multiplicada por 3 (três) para atingir o limite de até 300 (trezentos) pontos.

Art. 6º No âmbito da Empresa MULTIRIO, para efeitos da avaliação a que se reporta o art. 5º, deverá ser observado o que se segue:

I - Os empregados de nível gerencial – responsáveis pelo gerenciamento de equipe de trabalho - serão avaliados:

a) pela chefia imediata

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

II - Os empregados de nível funcional – aqueles que não têm outros servidores ou equipe de trabalho sob sua responsabilidade – serão avaliados:

a) pela chefia imediata

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

Art. 7º O Prêmio de Desempenho Anual, calculado com base no décimo terceiro salário recebido no ano anterior ao pagamento da premiação, será devido pelo atingimento das metas pactuadas no Acordo de Resultados GBP nº 01/2013 e no Contrato de Gestão nº 09/2013, apresentadas nos Anexos I, II, III e IV, de acordo com os seguintes critérios:

I - uma parcela fixa, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor fixado no “caput” deste artigo desde que o servidor não tenha 91 (noventa e um) dias ou mais de ausências no ano; e

II - uma parcela variável, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor fixado no “caput” deste artigo e calculada em função da avaliação a que se reportam os arts. 4º e 5º desta Resolução.

§1º Não farão jus à percepção do prêmio os servidores ou empregados que, em relação ao período-base, tenham;

- a) sofrido penalidade disciplinar;
- b) sido dispensados, demitidos ou exonerados antes da data do pagamento.

§ 2º Não serão computadas como faltas os afastamentos relacionados nos incisos I, II, III, IV, V, VII, VIII, IX e X do art. 64 da Lei Municipal nº94, de 14 de março de 1979.

Art. 8º Os casos omissos serão decididos pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 9º Excluem-se das disposições constantes desta Resolução as unidades contempladas pelos Decretos nº 33.399, nº 31.163 e nº 36.978, de 16 de fevereiro de 2011, 21 de junho de 2011 e 09 de abril de 2013, respectivamente.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 16 de maio de 2013.

CLAUDIA COSTIN

D. O RIO 17.05.2013

Republ. em 11.06.2013 e 24.06.2013

ANEXO I

METAS		UNIDADES ADMINISTRATIVAS DA SME E ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA RESPONSÁVEIS
Nº	DESCRIÇÃO	
1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,7 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013.	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete da Secretária - SME; • Subsecretaria de Gestão – E/SUBG;
2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,5 para os anos finais, no IDEB, em 2013.	<ul style="list-style-type: none"> • Subsecretaria de Ensino – E/SUBE; • Subsecretaria de Novas Tecnologias Educacionais – E/SUBTE; • Chefia de Gabinete – E/GAB • Coordenadoria de Planejamento – E/SUBG/CP • Coordenadoria de Administração – E/SUBG/CAD; • Coordenadoria de Recursos Humanos – E/SUBG/CRH; • Coordenadoria de Infraestrutura – E/SUBG/CIN • Coordenadoria de Gestão Escolar e Governança – E/SUBG/CGG; • Coordenadoria de Educação – E/SUBE/CED; • Escola de Formação do Professor Carioca Paulo Freire; • Assessoria de Comunicação Social da SME – E/ACS • Empresa Municipal de Múltiplos - MULTIRIO

ANEXO II

METAS		UNIDADES ADMINISTRATIVAS DA SME E ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA RESPONSÁVEIS
Nº	DESCRIÇÃO	
1	Garantir que, pelo menos, 90% das crianças estejam alfabetizadas ao final do 1º ano em 2013.	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete da Secretária - SME; • Subsecretaria de Gestão – E/SUBG; • Subsecretaria de Ensino – E/SUBE; • Subsecretaria de Novas Tecnologias Educacionais – E/SUBTE; • Chefia de Gabinete – E/GAB • Coordenadoria de Planejamento – E/SUBG/CP; • Coordenadoria de Administração – E/SUBG/CAD; • Coordenadoria de Recursos Humanos – E/SUBG/CRH; • Coordenadoria de Infraestrutura – E/SUBG/CIN • Coordenadoria de Gestão Escolar e Governança – E/SUBG/CGG; • Coordenadoria de Educação – E/SUBE/CED; • Coordenadorias Regionais de Educação – E/SUBE/CRE • Escola de Formação do Professor Carioca Paulo Freire; • Assessoria de Comunicação Social da SME – E/ACS • Empresa Municipal de Mídias – MULTIRIO
2	Reduzir para menos de 5% a taxa de analfabetismo funcional entre os alunos do 4º ao 6º ano, em 2013.	
3	Garantir que 95% dos alunos da Rede Pública Municipal de Ensino se formem no 2º segmento até os 16 Anos em 2013.	
4	Aumentar a nota média dos alunos em língua inglesa para igual ou superior a 6,5, ampliando para 87% os alunos atendidos pelo Programa Rio Criança Global.	
5	Reduzir para 10% os alunos com necessidade de Tratamento Restaurador Atraumático – TRA, participantes do Programa Saúde nas Escolas	

ANEXO III

METAS		UNIDADES ADMINISTRATIVAS DA SME E ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA RESPONSÁVEIS
Nº	DESCRIÇÃO	
1	Ter pelo menos 35% dos alunos da Rede Pública Municipal de Ensino em tempo integral até 2016.	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete da Secretária - SME; • Subsecretaria de Gestão – E/SUBG;
2	Criar 6.300 novas vagas para Educação Infantil em 2013.	<ul style="list-style-type: none"> • Subsecretaria de Ensino – E/SUBE; • Subsecretaria de Novas Tecnologias Educacionais – E/SUBTE; • Chefia de Gabinete – E/GAB • Coordenadoria de Planejamento – E/SUBG/CP; • Coordenadoria de Administração – E/SUBG/CAD; • Coordenadoria de Recursos Humanos – E/SUBG/CRH; • Coordenadoria de Infraestrutura – E/SUBG/CIN • Coordenadoria de Gestão Escolar e Governança – E/SUBG/CGG; • Coordenadoria de Educação – E/SUBE/CED; • Escola de Formação do Professor Carioca Paulo Freire; • Assessoria de Comunicação Social da SME – E/ACS

ANEXO IV

UNIDADES ADMINISTRATIVAS DA SME	Nº	DESCRIÇÃO DAS METAS
SEDE, UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/1ª CRE, E O CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DE AÇÃO INTEGRADA AMALIA FERNANDEZ CONDE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,5 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013.
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,7 para os anos finais, no IDEB, em 2013.
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/2ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,8 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013.
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,8 para os anos finais, no IDEB, em 2013.
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/3ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,7 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013.
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,7 para os anos finais, no IDEB, em 2013.
SEDE, UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/4ª CRE E O CENTRO DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS MARÉ	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,6 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,5 para os anos finais, no IDEB, em 2013
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/5ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,7 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013.
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,6 para os anos finais, no IDEB, em 2013.
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/6ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,7 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,4 para os anos finais, no IDEB, em 2013.
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/7ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,7 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,7 para os anos finais, no IDEB, em 2013
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/8ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,6 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013.
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,6 para os anos finais, no IDEB, em 2013
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/9ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,8 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,6 para os anos finais, no IDEB, em 2013.
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/10ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,6 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,5 para os anos finais, no IDEB, em 2013
SEDE E UNIDADES DE EXTENSÃO DAE/SUBE/11ª CRE	1	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 5,7 para os anos iniciais, no IDEB, em 2013
	2	Obter uma nota média (entre as escolas públicas municipais) igual ou superior a 4,6 para os anos finais, no IDEB, em 2013

ANEXO V

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO					
Nome:			Data: ___/___/___		
Cargo:			Matrícula(s): ___/_____/____/____		
Unidade de lotação:			Período de Avaliação: ___/___/___ a ___/___/___		
Chefia imediata:					
Fator	Quesitos	Conceito	Pontuação		
			Satisfatório (3 pts)	Regular (2 pt)	Insatisfatório (1 pt)
Qualidade	Conhecimento técnico	Ter competência técnica e saber fazer.			
	Produtividade	Agregar eficiência ao desenvolvimento das atividades, otimizando o uso dos recursos disponíveis e minimizando o desperdício.			
	Garantia da qualidade	Executar atividades com precisão, incidência mínima de erros e de retrabalhos, dentro dos prazos estabelecidos.			
	Organização	Executar as atividades com ordem, apresentação e métodos adequados.			
Dedicação e Compromisso	Aperfeiçoamento contínuo	Manter-se atualizado, buscando o desenvolvimento pessoal e a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação.			
	Resolução de problemas	Dispor-se a analisar e solucionar problemas relacionados ao seu trabalho e a sua área de atuação.			
	Resultado de trabalho	Atuar no que é relevante, priorizando as atividades conforme planos e metas de trabalhos.			
	Comprometimento	Comprometer-se com seu trabalho, visando sempre aos objetivos da Instituição.			
	Participação nas atividades do setor	Participar e interagir no desenvolvimento das atividades da unidade de trabalho.			
	Espírito de equipe	Ter capacidade de trabalhar em equipe, mantendo uma postura profissional, participativa e colaboradora.			
Relacionamento	Administração de conflitos	Enfrentar e resolver situações de conflito com equilíbrio e segurança.			
	Respeito à individualidade	Ouvir e respeitar diferentes opiniões, a fim de manter a convivência harmoniosa.			

Fator	Quesitos	Conceito	Pontuação		
			Satisfatório (3 pts)	Regular (2 pt)	Insatisfatório (1 pt)
Iniciativa e criatividade	Adaptabilidade	Adaptar-se a novas situações, assimilando mudanças e contribuindo positivamente para sua implantação.			
	Proposição de melhoria	Apresentar sugestões e contribuições, objetivando a melhoria dos trabalhos.			
	Ação independente	Agir com autonomia e responsabilidade na execução dos trabalhos, na falta de procedimentos predeterminados.			
Pontuação por conceito					
Pontuação total					

Rio de Janeiro, de de 201 .

Assinatura da Chefia Imediata Assinatura do Servidor

ANEXO VI AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Nome:	Matrícula:
Cargo:	Unidade de lotação:
Chefia imediata:	Período de Avaliação:

CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO – DESEMPENHO INDIVIDUAL

COMPETÊNCIAS / ATITUDES/ HABILIDADES	Conceito	Avaliação gerencial	Avaliação equipe (1)	Avaliação equipe (2)
Competência Técnica	Capacidade e habilitação para executar as tarefas			
Qualidade do Trabalho	Grau de exatidão e correção dos trabalhos executados			
Produtividade	Desenvolve as tarefas que lhe são confiadas considerando as diretrizes estabelecidas e o tempo previsto, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos			
Iniciativa	Age com autonomia e responsabilidade na execução dos trabalhos, na falta de procedimentos pré determinados			
Organização	Executa as atividades com ordem, apresentação e métodos adequados			
Aperfeiçoamento contínuo	Mantém-se atualizado, buscando o desenvolvimento pessoal e a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação			
Criatividade	Desenvolve ideias que otimizam os resultados e que concorrem para a superação de problemas e dificuldades encontradas			
Administração do tempo e tempestividade	Atua no que é relevante, priorizando as atividades conforme planos e metas de trabalhos			
Assiduidade e pontualidade	Comparecimento regular, observando o horário de trabalho e cumprimento da carga horária			
Uso adequado dos equipamentos e instalações	Cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas			
Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos	Melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos de processos de trabalho e à consecução de resultados eficientes			
Presteza	Disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho			
Adaptabilidade	Adapta-se a novas situações, assimilando mudanças e contribuindo positivamente para sua implantação			
Disponibilidade para receber feedback	De pares, liderados e líderes			

DESEMPENHO INSTITUCIONAL

COMPETÊNCIAS / ATITUDES/ HABILIDADES	Conceito	Avaliação gerencial	Avaliação equipe (1)	Avaliação equipe (2)
Capacidade de trabalho em equipe	Capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns			
Administração de conflitos	Enfrenta e resolve situações de conflito com equilíbrio e segurança			
Respeito à individualidade	Ouve e respeita diferentes opiniões, a fim de manter a convivência harmoniosa			
Proposição de melhoria	Apresenta sugestões e contribuições, objetivando a melhoria dos trabalhos institucionais			
Participação nas atividades do setor	Participa e interage no desenvolvimento das atividades da unidade de trabalho			
Comprometimento	Compromete-se com seu trabalho, visando sempre aos objetivos e metas organizacionais			

Avaliador - Equipe (1) Avaliador - Equipe (2)

RJ, de de 2013 RJ, de de 2013

RJ, de de 2013

Chefia Imediata

Ciente

RJ, de de 2013

Assinatura do servidor