



RESOLUÇÃO SEPDA Nº 02

DE 17 DE MAIO DE 2013.

Estabelece os critérios de avaliação de desempenho dos servidores e funcionários lotados na Secretaria Especial de Promoção e Defesa dos Animais, conforme Acordo de Resultados assinado com o Município do Rio de Janeiro, para o ano de 2013.

O SECRETÁRIO ESPECIAL DE PROMOÇÃO E DEFESA DOS ANIMAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação e,

CONSIDERANDO o disposto nos Decreto nº 33.887 de 02 de junho de 2011; nº 34.127, de 14 de julho de 2011; nº 36.669, de 1º de janeiro de 2013 e nº 36.906 de 14 de março de 2013;

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a SEPDA com a finalidade de promover uma administração por resultados para a gestão 2013;

CONSIDERANDO a importância de reconhecer de forma diferenciada os servidores e funcionários que se destacam na administração pública, desenvolvendo seu potencial com promoção de ações que vinculem seu desempenho aos objetivos da instituição;

CONSIDERANDO a orientação CVL nº 01 de 14 de junho de 2011.

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar nos termos desta resolução a Avaliação de Desempenho da SEPDA – Secretaria Especial de Promoção e Defesa dos Animais, visando à distribuição da parcela variável do cumprimento das metas pactuadas no Acordo de Resultados firmado com o Município do Rio de Janeiro.

Art. 2º A avaliação de desempenho individual dos funcionários e servidores, nos termos do instrumento de avaliação constante do Anexo I, será efetuada pela chefia imediata e ratificada, quando couber, pelo Secretário.

§ 1º Todas as competências têm o mesmo peso e a nota de avaliação para cada uma delas varia de 01 (um) a 04 (quatro) pontos, de modo que a nota final corresponde à soma dos pontos;

§ 2º Fará jus à parcela variável, prevista no art.1º desta Resolução, quem obtiver, no resultado final da avaliação, percentual igual ou superior a 16 pontos;

Art. 3º Dos Envolvidos

São avaliáveis os servidores:

- efetivos do quadro permanente da prefeitura;
- de outros órgãos e entidades à disposição da SEPDA;
- nomeados para o exercício de cargo comissionado;
- em estágio probatório.

Não terão seu desempenho avaliado:

- Secretário;
- Subsecretário;

Cabe aos dirigentes da SEPDA a responsabilidade pela disseminação, junto às suas equipes, dos procedimentos, instrumentos e implicações decorrentes do sistema de avaliação de desempenho. Cabe-lhes, igualmente, a discussão de sua forma de implantação na unidade e da postura desejável dos envolvidos frente ao processo.

Art. 4º Calendário do processo

A avaliação do desempenho funcional ocorre em ciclos semestrais e suas etapas obedecerão ao seguinte calendário:

	1º semestre	2º semestre
Período avaliado	01/01 a 31/06	01/07 a 31/12
Prazo de avaliação (vinte dias úteis)	01/07 a 26/07	02/01 a 30/01 (do ano seguinte)
Discussão do relatório de avaliação (5 dias úteis)	até 02/08	até 06/02 (do ano seguinte)

A divulgação dos resultados de cada ciclo avaliativo deve obrigatoriamente preceder o início do ciclo avaliativo seguinte.

Art. 5º Da Avaliação

Os graus de atendimento são parâmetros utilizados para opinar, apreciar e julgar o efetivo desempenho nos quesitos sob avaliação (ANEXO I).

Suas definições reforçam a necessidade de acordos prévios quanto às expectativas de desempenho.

O preenchimento do Formulário de Avaliação, constante no ANEXO I desta Resolução deve observar os seguintes fatores:

- 1 qualidade do trabalho
- 2 produtividade
- 3 comprometimento
- 4 conduta profissional
- 5 assiduidade e pontualidade

A pontuação do grau de atendimento está dividida em 4 níveis que variam de 1 (um) até 4 (quatro) pontos e destina-se a quantificar a performance apresentada pelo avaliado em comparação com o desempenho esperado do avaliado.

Graus de atendimento da expectativa de desempenho	Pontuação
Superação da expectativa de desempenho (S)	4 pontos
Atendimento da expectativa de desempenho (A)	3 pontos
Atendimento parcial da expectativa de desempenho (AP)	2 pontos
Não atendimento da expectativa de desempenho (NA)	1 ponto

Art. 6º O montante da parcela variável será distribuído em percentual correspondente ao total da pontuação obtida na avaliação de desempenho dos funcionários.

- I - 20 Pontos: 0,5 do salário de bonificação;
- II - 18 Pontos: 0,4 do salário de bonificação;
- III - 16 Pontos: 0,3 do salário de bonificação



Art. 7º Dos Recursos

É facultado ao servidor apresentar recurso quanto ao resultado de cada ciclo de avaliação de desempenho, por escrito, diretamente aos dirigentes da entidade.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

D. O RIO 20.05.2013

ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

I - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO
Nome: Matrícula:
Cargo: Função: Lotação:
Período avaliado: __ / __ / 2013 a __ / __ / 2013 .

II - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR
Nome: Matrícula:
Cargo: Função: Lotação:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ITEM	COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO	PONTOS
1	QUALIDADE DO TRABALHO	Realizar o trabalho com competência técnica adequada à realização das atividades de forma a minimizar a incidência de erros e retrabalho, contribuindo para atender as expectativas do cidadão.	
2	PRODUTIVIDADE	Apresentar resultados compatíveis com os padrões de desempenho desejáveis e com as metas estabelecidas pela Secretaria, buscando a melhor relação entre a produção e os fatores de produção utilizados.	
3	COMPROMETIMENTO	Desempenhar as atividades às quais é incumbido demonstrando respeito aos acordos de trabalho e visando os objetivos da instituição com postura participativa e cooperativa.	
4	CONDUTA PROFISSIONAL	Demonstrar uma postura ética, adequada, de respeito à instituição, suas normas, aos demais funcionários da entidade, ao cidadão e aos animais, de modo a manter a convivência harmoniosa na Secretaria. Demonstrar discrição, responsabilidade e zelo pelos recursos, documentos e assuntos correlatos ao desempenho do cargo ou função.	
5	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	Comparecer com a frequência e pontualidade exigida aos compromissos firmados de forma produtiva.	
TOTAL			

ESCALA DE PONTUAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO

PONTUAÇÃO DESCRIÇÃO

Graus de atendimento da expectativa de desempenho	Pontuação
Superação da expectativa de desempenho (S)	4 pontos
Atendimento da expectativa de desempenho (A)	3 pontos
Não atendimento da expectativa de desempenho (NA)	1 ponto

Data da avaliação: ____/____/____

Avaliador _____

Avaliado _____