



**RESOLUÇÃO SMC Nº 261**

**DE 10 JUNHO DE 2013.**

**Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Cultura para a Gestão 2013.**

**O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE CULTURA**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011;

CONSIDERANDO a Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011;

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Cultura para a Gestão 2013;

CONSIDERANDO o planejamento estratégico da cidade do Rio de Janeiro, publicado pela Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro como documento oficial, que estrutura os objetivos e visão de futuro para a cidade do Rio;

CONSIDERANDO os princípios de atuação do Governo estabelecidos no Plano Plurianual 2013-2016, em especial o de garantir que os serviços públicos prestados pela Prefeitura tenham o mesmo padrão de qualidade em todas as regiões da cidade; e

CONSIDERANDO a importância de reconhecer de forma diferenciada os servidores que se destacam na Administração Pública.

**RESOLVE:**

## CAPITULO I - DOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Art. 1º Fica regulamentada, através desta Resolução, a distribuição da parcela de gratificação variável definida no Acordo de Resultados firmado entre a Secretaria Municipal de Cultura e o Município do Rio de Janeiro, estabelecendo metas para cada unidade administrativa vinculada diretamente ao Secretário, de modo que permita que seja realizada a distribuição da parcela variável da gratificação, em consonância com as metas descritas no Acordo de Resultados para a Gestão 2013, conforme apresentadas nos Anexos I - A e I - B.

§ 1º Os critérios a seguir discriminados são válidos para distribuição dos resultados atingidos, sejam eles quaisquer, conforme estabelecido no Acordo de Resultados firmado com o Município.

§ 2º Farão jus à gratificação a que se refere esta Resolução os servidores lotados nesta Secretaria que tenham completado, pelo menos, 03 (três) quartos de efetivo exercício no Cargo, Função ou Gerência antes do seu afastamento, admissão ou licenciamento, medido em número de dias.

§ 3º Não farão jus à percepção do prêmio os servidores que, em relação ao período base, tenham sofrido penalidade disciplinar.

§ 4º A gratificação variável constitui-se em parcela autônoma, não podendo servir de base de cálculo para gratificações por regime especial de trabalho, adicionais de tempo de serviço, ou qualquer outra vantagem pecuniária.

§ 5º A gratificação variável de que trata esta Resolução será percebida pelo servidor no órgão onde estiver lotado ao final do período de avaliação de desempenho, nos termos deste Artigo, independentemente de seu órgão de origem.

## CAPITULO II - DAS DEFINIÇÕES DOS TERMOS DESTA RESOLUÇÃO

Art. 2º Para fins desta Resolução são considerados:

§ 1º Período de Avaliação de Desempenho: 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013;

§ 2º Gestores: Subsecretários, Coordenadores, Assessores - Chefes, Diretores e Chefe de Gabinete;

§ 3º Metas Setoriais: Metas acordadas entre a Secretaria Municipal de Cultura e os Gestores de cada órgão, com a descrição dos critérios para distribuição da gratificação variável da área ou órgão;

§ 4º Órgão Cultural: Gabinete do Secretário, Subsecretaria de Gestão, Subsecretaria de Cultura, Chefia de Gabinete, Secretaria Executiva da Comissão Carioca de Promoção Cultural, Assessoria de Comunicação Social, Assessoria Técnica de Assuntos Estratégicos, Assessoria de Projetos Especiais, Secretaria Executiva do Conselho Municipal de Cultura;

§ 5º Gratificação-base: Remuneração referente à nota alcançada pela Secretaria Municipal de Cultura no Acordo de Resultados celebrado com o Município, obtida pela razão entre o montante variável a ser distribuído e a folha base da Secretaria;

§ 6º Custo de Órgão: Valor total da folha salarial dos servidores lotados no respectivo órgão, e conforme estabelecido no art. 1º desta Resolução; e

§ 7º Remuneração dos Gestores: somatório das remunerações dos gestores, de acordo com as notas ajustadas de seus respectivos órgãos.

### CAPITULO III - DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º Os critérios para mensuração do desempenho de cada órgão foram acordados com o titular da Pasta e estão descritos no Anexo I A e I B desta Resolução.

§ 1º Esta Secretaria poderá aplicar fator de ajuste de até 20% (vinte por cento) ao montante proporcional destinado aos Órgãos e Unidades que se responsabilizaram pelo cumprimento das metas, cujo critério será a participação direta e efetiva no cumprimento das metas desta Secretaria, estabelecidas no Acordo de Resultados com o Município.

§ 2º A fim de manutenção de transparência no processo, os percentuais de ajustes aplicados conforme parágrafo anterior serão anunciados aos Gestores no prazo de até 3 (três) meses após o final do período de avaliação.

§ 3º O montante a ser distribuído para cada órgão ou unidade, a título de parcela variável, corresponderá ao valor base de rateio proporcional a quantidade de servidores elegíveis, levando-se em consideração o fator de ajuste descrito no

parágrafo 1º acima, cujo somatório final após os ajustes concedidos deverá corresponder ao IV § 4º da presente Resolução.

#### CAPITULO IV - DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO GERAIS E DOS GESTORES

Art. 4.º Os servidores lotados nos órgãos poderão ser contemplados com a gratificação de que trata esta Resolução, nas condições do Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011.

§ 1º O titular da Pasta receberá a bonificação respeitando o critério definido no art. 6º, da Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011. Os demais Gestores receberão a gratificação referente ao valor calculado para as suas respectivas áreas. O Secretário Municipal de Cultura poderá aplicar fator de ajuste de até 20% (vinte por cento) ao valor do salário de Gestores e Assessores, através de critérios tais como desempenho, criatividade da proposta de avaliação, dentre outros, alterando suas remunerações de maneira correspondente.

§ 2º A remuneração dos Gestores, referente aos valores de suas áreas, conforme definido nos arts. 2º e 3º desta Resolução, será utilizada para propiciar a redistribuição dos valores de gratificação variável dos mesmos, caso haja a aplicação do fator de ajuste mencionado no parágrafo anterior.

§ 3º A gratificação variável, regulamentada por esta Resolução, a que cada servidor fará jus independe de cargo, carreira ou se o mesmo ocupa ou não Cargo Comissionado ou Função Gratificada, devendo ser aplicados critérios de desempenho quantitativos e qualitativos na avaliação por parte de cada Gestor.

§ 4º A remuneração básica que deve ser esperada para todos os servidores é de 0,5 salário, valor referente à parcela fixa definida no Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011, e que não é objeto desta Resolução.

§ 5º Os gestores deverão realizar reuniões periódicas com suas equipes visando informar a todos as análises de desempenho e avaliações parciais, além das metas da Secretaria como um todo.

## CAPITULO V - DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE CADA SERVIDOR

Art. 5º Deverão ser obedecidos critérios quantitativos e qualitativos na avaliação individual de Gerentes e servidores ligados as suas áreas, sendo comuns a todos aqueles lotados nesta Secretaria indicadores de comprometimento e performance de produtividade, conforme descrito no Anexo II.

§ 1º Todos os servidores serão avaliados pelos seus respectivos superiores imediatos quaisquer que sejam as denominações de cargos ou posições hierárquicas.

§ 2º O Anexo II desta Resolução contém dois modelos de avaliação, um para avaliação dos Gerentes (II A) e outro para avaliação dos servidores (II B), que deverão ser utilizados pelas unidades administrativas da Secretaria, salvo se utilizarem formulários de conteúdo similar e aprovados pelo Comitê de Avaliação. Os Gestores, seus Coordenadores e Gerentes poderão escolher indicadores adicionais para mensuração do desempenho dos servidores de seus órgãos.

§ 3º Os critérios de distribuição dos valores financeiros merecidos pelos servidores desta Secretaria, acordados entre os Gestores e o Titular da Pasta, estão dispostos nesta Resolução.

§ 4º Os Gestores poderão aplicar fator de ajuste de até 20% (vinte por cento) nos salários de seus Coordenadores, Gerentes e servidores. As notas individuais a serem enviadas ao Titular da Pasta serão as notas finais, após eventual ajuste realizado pelos Gestores.

§ 5º Aqueles servidores com desempenhos diferenciados poderão receber até 02 (dois) salários, somadas as parcelas fixa e variável de gratificação, sendo vedada a aplicação de notas iguais a todos os servidores de cada órgão.

§ 6º Serão consideradas zeradas as notas individuais obtidas através da aplicação dos formulários descritos nos Anexo II-A e II-B ou outras formas de avaliação individual adotada pelos Gestores, conforme estabelecido no § 1º, abaixo de 6,0 (seis), para fins da aplicação da parcela variável a que se refere esta Resolução.

§ 7º Para o cálculo da pontuação final individual, será considerado o critério de média aritmética, sendo a nota máxima igual a 10 (dez) pontos equivalente para os servidores que alcançarem pontuação máxima, sendo base para o cálculo proporcional para os casos de pontuação com notas abaixo de 10 (dez) pontos.

## CAPITULO VI - DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO

Art. 6º Fica Criado o Comitê de Avaliação que será responsável por consolidar as avaliações dos Gestores, podendo sugerir mudanças na distribuição proposta pelos mesmos, desde que dentro dos critérios estabelecidos pelos órgãos e respeitando e observando o contido no Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011 e na Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011.

§ 1º O Comitê poderá se reunir individualmente com cada Gestor antes do envio das avaliações finais.

§ 2º Ao final do período de avaliação, cada Gestor deverá encaminhar ao Titular da Pasta e à Presidência do Comitê de Avaliação, junto com as notas de seus servidores, relatório privado com descrições das atividades realizadas por seus órgãos, auto-avaliação e seus comentários sobre o desempenho dos demais Gestores referente à fase de mensuração considerada.

§ 3º Fica estabelecido o prazo máximo de 2 (dois) meses após o final do ano de 2013 para envio de todas as avaliações finais ao Titular da Pasta e de sugestões de eventuais alterações a esta Resolução para o próximo período de avaliação o ano de 2014.

§ 4º O Comitê Gestor será composto por 3 (três) representantes designados pelo Secretário Municipal de Cultura.

## CAPITULO VII - DA NOTA FINAL DE CADA SERVIDOR

Art. 7º O valor final individualizado de cada servidor será definido por cada Gestor, seguindo o disposto no art. 5º desta Resolução.

§ 1º A Nota Final será contabilizada com apenas uma casa decimal, havendo arredondamento para baixo no caso de 10 a 49 centésimos, ou para cima quando entre 50 e 99 centésimos.

§ 2º Em função da Nota Final alcançada por cada servidor, sua gratificação variável será definida como proporção da remuneração de seu órgão, da forma como descrita no art. 3º desta Resolução.



Art. 8º Caso haja valor remanescente, este será distribuído aos servidores que na avaliação individual obtiverem pontuações acima de 9,0 (nove) pontos e que contribuíram integralmente para o cumprimento das metas, após seleção pelo Comitê de Avaliação com a participação dos Gestores do Órgão ao qual pertencem os servidores selecionados e apreciação final do Titular da Pasta. O valor será distribuído pró rata do salário de cada um, observado o valor máximo previsto na regulamentação aplicável, incluídas neste valor a parcela fixa e variável.

Art. 9º Com objetivo de tornar o processo de concessão transparente e de fácil entendimento faz parte integrante da presente Resolução o Anexo IV – Esquema de Desdobramento e Distribuição.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

*SÉRGIO SÁ LEITÃO*

D. O RIO 11.06.2013

## Anexo I - A

### Ações para Acordo de Resultados

| Nº | DESCRIÇÃO   | SETORES RESPONSÁVEIS | UNIDADE DE MEDIDA  | VALOR DE REFERÊNCIA | DATA DE REFERÊNCIA | PESO | 2     | 4    | 6     | 8    | 10    |
|----|---|----------------------|--|---------------------|--------------------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 1  | Elaborar diagnóstico da situação dos espaços culturais da SMC e os respectivos projetos de revitalização  | SubG                 | Número de Equipamentos com diagnóstico e projetos prontos        | 0                   | 2012               | 10%  | 6     | 8    | 10    | 12   | 14    |
| 2  | Expandir e diversificar a oferta cultural da cidade por meio do Programa de Fomento à Produção Cultural Carioca e da Lei Municipal de Incentivo à Cultura | SubC                 | Número de Projetos Culturais apoiados                            | 321                 | 2012               | 20%  | 280   | 300  | 320   | 340  | 360   |
| 3  | Implantar um novo modelo de gestão nos espaços culturais da SMC   | SubG                 | Número de espaços com novo modelo gestão                         | 0                   | 2012               | 20%  | 2     | 4    | 6     | 8    | 10    |
| 4  | Implantar o programa de Cultura Viva, em parceria com o MinC, de modo a apoiar pontos de cultura e pontões de cultura na cidade                           | SubC                 | Número de pontos de cultura e de pontões de cultura apoiados     | 0                   | 2012               | 20%  | 16/2  | 20/3 | 24/4  | 28/5 | 30/6  |
| 5  | Capacitar artistas, técnicos e produtores culturais   | Gab                  | Número de Pessoas Capacitadas                                    | 0                   | 2012               | 20%  | 400   | 600  | 800   | 1000 | 1200  |
| 6  | Realizar o levantamento de indicadores culturais da cidade e iniciar a elaboração do Plano Municipal de Cultura   | Gab                  | Data de publicação dos indicadores e início do processo do plano | 0                   | 2012               | 10%  | 20/12 | 5/12 | 20/11 | 5/11 | 21/10 |



## ANEXO I - B

### METAS POR UNIDADE ADMINISTRATIVA

| ÓRGÃO | SETORES ENVOLVIDOS       | META DE RESULTADO  | UNIDADE DE MEDIDA   | VALOR DE REFERÊNCIA | PESO | 2         | 4         | 6         | 8         | 10        |
|-------|--------------------------|--|---|---------------------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| SubG  | SubC<br>SubG<br>Gabinete | Elaborar 14 diagnósticos de espaços culturais (Equipamentos) detalhados incluindo Projetos de revitalização de 100% de capacitação dos profissionais ligados aos espaços | Quantidade de Equipamentos com diagnóstico e projetos prontos e aprovados pelos Órgãos Fiscalizadores | 0                   | 10%  | 6         | 8         | 10        | 12        | 14        |
| SubC  | SubC<br>Gabinete         | Aumentar 39 Projetos culturais apoiados por meio do Programa de Fomento à Produção Cultural Carioca e da Lei Incentivo   | Número de Projetos Apoiados   | 321                 | 20%  | 280       | 300       | 320       | 340       | 360       |
| SubG  | SubG<br>Gabinete         | Implantar em 10 espaços culturais o novo modelo de gestão SMC  | Número de Espaços com novo modelo implantado  | 0                   | 20%  | 2         | 4         | 6         | 8         | 10        |
| SubC  | SubC                     | Apoiar 32 Pontos/Pontões de acordo com o Programa Cultura Viva em parceria com o MinC, até final de dezembro/13  | Percentual do Programa Cultura Viva implantado  |                     |      | 16 pontos | 20 pontos | 24 pontos | 28 pontos | 32 pontos |
|       | SubG                     |  |   | 0                   | 20%  | e         | e         | e         | e         | e         |
|       | Gabinete                 |  |   |                     |      | 2 pontões | 3 pontões | 4 pontões | 5 pontões | 6 pontões |

| ÓRGÃO | SETORES ENVOLVIDOS | META DE RESULTADO  | UNIDADE DE MEDIDA                                     | VALOR DE REFERÊNCIA | PESO | 2      | 4     | 6      | 8     | 10     |
|-------|--------------------|--|---|---------------------|------|--------|-------|--------|-------|--------|
| Gab   | SubC<br>SubG       | Capacitar 1200 artistas, técnicos ou Produtores Culturais  | Quantidade de Pessoas Capacitadas                     | 0                   | 20%  | 400    | 600   | 800    | 1000  | 1200   |
| Gab   | SubC<br>Gab        | Concluir até 21/10 o levantamento dos Indicadores Culturais da cidade dando a elaboração do Plano Municipal de Cultura | Data de Publicação dos Indicadores e conclusão do PMC | 0                   | 10%  | 20/dez | 5/dez | 20/nov | 5/nov | 21/out |

## Anexo II A

### Quadro de Avaliação Servidores

| Quadro de Avaliação Servidores |  |                           |                  |                         |  |                           |                  |
|--------------------------------|--|---------------------------|------------------|-------------------------|--|---------------------------|------------------|
| 1) Avaliação Comportamental    |  |                           |                  | 2) Avaliação Técnica    |  |                           |                  |
| Fatores de Desempenho          | Descrição  | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos | Fatores de Desempenho   | Descrição  | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos |
| 1. Absenteísmo                 | Avaliar se a incidência de faltas e atrasos está dentro de padrões aceitáveis. (Índice de referência: até 1,5% das horas disponíveis mensais – aproximadamente 3 hs/mês). Avaliar também a frequência de atrasos | Excelente                 | 10               | 1. Conhecimento Técnico | Nível de atualização técnica e domínio dos conhecimentos relacionados a área de atuação geralmente obtido por meio de atitudes pessoais. Ex.: Cursos de Especialização, participação em eventos, hábito de leitura técnica | Excelente                 | 10               |
|                                |  | Ótimo                     | 8                |                         |  | Ótimo                     | 8                |
|                                |  | Bom                       | 6                |                         |  | Bom                       | 6                |
|                                |  | Regular                   | 4                |                         |  | Regular                   | 4                |
|                                |  | Insatisfatório            | 2                |                         |  | Insatisfatório            | 2                |
|                                |  | Ótimo                     | 8                |                         |  | Ótimo                     | 8                |
|                                |  | Bom                       | 6                |                         |  | Bom                       | 6                |
|                                |  | Regular                   | 4                |                         |  | Regular                   | 4                |
|                                |  | Insatisfatório            | 2                |                         |  | Insatisfatório            | 2                |
|                                |  | Insatisfatório            | 2                |                         |  | Insatisfatório            | 2                |

| 1) Avaliação Comportamental |           |                           |                  | 2) Avaliação Técnica  |           |                           |                  |
|-----------------------------|-----------|---------------------------|------------------|-----------------------|-----------|---------------------------|------------------|
| Fatores de Desempenho       | Descrição | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos | Fatores de Desempenho | Descrição | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos |
| 2.Desenvolvimento Pessoal   |           | Excelente                 | 10               | 2.Aplicação Técnica   |           | Excelente                 | 10               |
|                             |           | Ótimo                     | 8                |                       |           | Ótimo                     | 8                |
|                             |           | Bom                       | 6                |                       |           | Bom                       | 6                |
|                             |           | Regular                   | 4                |                       |           | Regular                   | 4                |
|                             |           | Insatisfatório            | 2                |                       |           | Insatisfatório            | 2                |
|                             |           | Ótimo                     | 8                |                       |           | Ótimo                     | 8                |
|                             |           | Bom                       | 6                |                       |           | Bom                       | 6                |
|                             |           | Regular                   | 4                |                       |           | Regular                   | 4                |
|                             |           | Insatisfatório            | 2                |                       |           | Insatisfatório            | 2                |

### Quadro de Avaliação Servidores

| Quadro de Avaliação Servidores |   |                           |                  |                       |   |                           |                  |
|--------------------------------|---|---------------------------|------------------|-----------------------|---|---------------------------|------------------|
| 1) Avaliação Comportamental    |   |                           |                  | 2) Avaliação Técnica  |   |                           |                  |
| Fatores de Desempenho          | Descrição   | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos | Fatores de Desempenho | Descrição   | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos |
| 3. Relacionamento Interpessoal | Facilidade de interagir com as pessoas, observado por atitudes de colaboração, espírito de equipe, compartilhamento de conhecimentos. Irradia otimismo, contribuindo para a manutenção de um bom clima de trabalho. | Excelente                 | 10               | 3. Produtividade      | Avaliar a capacidade de gerar tarefas com agilidade, e dentro de prazos considerados diferenciados (acima do esperado)  | Excelente                 | 10               |
|                                |   | Ótimo                     | 8                |                       |   | Ótimo                     | 8                |
|                                |   | Bom                       | 6                |                       |   | Bom                       | 6                |
|                                |   | Regular                   | 4                |                       |   | Regular                   | 4                |
|                                |   | Insatisfatório            | 2                |                       |   | Insatisfatório            | 2                |
| 4. Feedback                    | Habilidade de dar retorno à Chefia acerca missão. Abertura para receber feedback de todos os membros da cadeia de relacionamento (superior, subordinados, pares, clientes)  | Excelente                 | 10               | 4. Qualidade          | Capacidade de produzir tarefas com qualidade e confiança. A avaliação pode ser determinada pelo respeito às normas de qualidade, quantidade de erros, retrabalhos etc | Excelente                 | 10               |
|                                |   | Ótimo                     | 8                |                       |   | Ótimo                     | 8                |
|                                |   | Bom                       | 6                |                       |   | Bom                       | 6                |
|                                |   | Regular                   | 4                |                       |   | Regular                   | 4                |
|                                |   | Insatisfatório            | 2                |                       |   | Insatisfatório            | 2                |

## Anexo II B

| Quadro de Avaliação de Gestores |  |                           |                  |  |                             |   |                           |                  |
|---------------------------------|--|---------------------------|------------------|--|-----------------------------|---|---------------------------|------------------|
| Fatores de Desempenho           | Descrição  | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos |  | Fatores de Desempenho       | Descrição   | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos |
| 1. Gestão de Pessoas            | Estilo de Liderança compatível para conduzir a equipe a níveis de excelência com base em motivação, clima de confiança, respeito e produtividade | Excelente                 | 10               |  | 5. Orientação para Feedback | Habilidade de utilizar o Feedback como ferramenta de orientação e estímulo. Abertura para receber Feedback de todos os membros da cadeia de relacionamentos (superior, subordinados, pares, clientes)   | Excelente                 | 10               |
|                                 |  | Ótimo                     | 8                |  |                             |   | Ótimo                     | 8                |
|                                 |  | Bom                       | 6                |  |                             |   | Bom                       | 6                |
|                                 |  | Regular                   | 4                |  |                             |   | Regular                   | 4                |
|                                 |  | Insatisfatório            | 2                |  |                             |   | Insatisfatório            | 2                |
| 2. Orientação para Resultados   | Hábito de trabalhar com foco em resultados, expressados por hábito de estabelecer padrões de medição e aferição e demonstração de resultados     | Excelente                 | 10               |  | 6. Desenvolvimento Pessoal  | Interesse demonstrado para melhorar adequar comportamentos, postura, atitudes e outros quesitos apontados em avaliações anteriores. Busca contínua pela melhor performance individual, investimento pessoal na carreira, inclusive o conhecimento de recursos tecnológicos. | Excelente                 | 10               |
|                                 |  | Ótimo                     | 8                |  |                             |   | Ótimo                     | 8                |
|                                 |  | Bom                       | 6                |  |                             |   | Bom                       | 6                |
|                                 |  | Regular                   | 4                |  |                             |   | Regular                   | 4                |
|                                 |  | Insatisfatório            | 2                |  |                             |   | Insatisfatório            | 2                |

### Quadro de Avaliação de Gestores

| Fatores de Desempenho         | Descrição  | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos |  | Fatores de Desempenho     | Descrição   | Indicadores de Desempenho | Avaliação Pontos |
|-------------------------------|--|---------------------------|------------------|--|---------------------------|---|---------------------------|------------------|
| 3.Foco no Público             | Padrão da cultura de atendimento ao público como cliente, medido por atitudes pessoais como cortesia, vinculação, respeito aos prazos, retornos pontuais, qualidade. Avalia também como envolvem seus liderados neste contexto.    | Excelente                 | 10               |  | 7. Proatividade           | Demonstração de iniciativa no trato de situações rotineiras ou não, relacinadas à sua área de resultados, com determinação e assertividade. Exemplo: problemas de ordem técnica, comportamentais, solução de conflitos. | Excelente                 | 10               |
|                               |  | Ótimo                     | 8                |  |                           |   | Ótimo                     | 8                |
|                               |  | Bom                       | 6                |  |                           |   | Bom                       | 6                |
|                               |  | Regular                   | 4                |  |                           |   | Regular                   | 4                |
|                               |  | Insatisfatório            | 2                |  |                           |   | Insatisfatório            | 2                |
| 4.Orientação para a Qualidade | Atingimento de alto padrão de aprovação da missão do setor, pela utilização de ferramentas e conceitos da qualidade, aplicação e disseminação de normas e da cultura da qualidade aos subordinados e à cadeia de relacionamentos.. | Excelente                 | 10               |  | 8. Visão de Oportunidades | Capacidade de enxergar oportunidades, alternativas e soluções. Habilidade de negociação e persuasão   | Excelente                 | 10               |
|                               |  | Ótimo                     | 8                |  |                           |   | Ótimo                     | 8                |
|                               |  | Bom                       | 6                |  |                           |   | Bom                       | 6                |
|                               |  | Regular                   | 4                |  |                           |   | Regular                   | 4                |
|                               |  | Insatisfatório            | 2                |  |                           |   | Insatisfatório            | 2                |



**ANEXO III DA RESOLUÇÃO SMC Nº 261 DE 10 DE JUNHO DE 2013**  
**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**

**Período de avaliação**

**Data**

**I - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO**

**Nome**

**Matrícula**

**Cargo**

**Função**

**Lotação**

**Unidade de exercício**

**Assinatura**

**II – IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR**

**Nome**

**Matrícula**

**Cargo**

**Função**

**Lotação**

**Unidade de exercício**

**Nº de avaliados**

**Assinatura**





## II – PONTUAÇÕES

1 =

2 =

3 =

4 =

5 =

6 =

7 =

8 =

Total =

## III – PONTUAÇÃO FINAL

Média =

---

**Assinatura do Avaliador**

| <b>Fase 1</b>  | <b>Fase 2</b>   | <b>Fase 3</b>   | <b>Fase 4</b>  |
|--|---|---|--|
| <b>Institucional</b>   |   |   |  |
|  | <b>Setoriais</b>  |   |  |
| Seleção dos Elegíveis  |   | <b>Individuais</b>  |  |
|  | Definição do Montante dos Órgãos em função das Metas Cumpridas                            |   | <b>Valor Remanescente</b>  |
| Definição do Montante a ser distribuído aos Servidores / beneficiários da Secretaria |   | Definição do Montante Individual  |  |
|  | Possibilidade de ajuste de até 20% aos Órgãos/Unidades que responsabilizaram-se pela Meta | Aplicação do Questionário Avaliação<br>> Gestores, Coordenadores e Gerentes | Seleção dos Elegíveis  |
| Aplicação das Regras Institucionais  |   | > servidores  | Pontuação Individual maior que 9,0<br>e/ou servidores que contribuíram integralmente para o cumprimento da meta. |
| R\$/ Secretaria  | Possibilidade de ajuste de até 20% aos gestores, Coordenadores e Gerentes.                | Elegíveis > Pontuação de 6 a 10   |  |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p>Concessão Correspondente a 0,5% da remuneração bruta atribuída a título de 13º salário no ano anterior ao pagamento</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definição dos Percentuais</li> <li>➤ Rateio proporcional como base.</li> </ul> | <p>Aplicação da Nota em Percentual Ajustado proporcional a pontuação máxima= 100%</p> | <p>Distribuição do Valor em Comitê</p>  |
| <p>Distribuição aos Elegíveis</p>  | <p>Apuração de Valor Ajustado para cada Órgão/Unidade</p>   |   | <p>Aprovação Final Titular da Pasta</p> |