

**Dá nova redação aos arts. nºs 38, 39 e Anexo I, do Decreto nº 38.229, de 20 de dezembro de 2013.**

**O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**, no uso de suas atribuições legais,

**DECRETA:**

Art. 1º Os arts. nºs 38, 39 e Anexo I, do Decreto nº 38.229, de 20 de dezembro de 2013, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 38. A Gratificação de Produtividade e Desempenho em Gerenciamento de Projetos e Metas para os servidores ocupantes do cargo de AGPM, lotados no CVL/EGP e CVL/EGM no efetivo exercício de suas atribuições, será atribuída com base no desempenho do servidor e na qualidade de seu trabalho, por meio de formulários de avaliação e de auto-avaliação que constituem, respectivamente, os Anexos I e II deste Decreto.

Art. 39. O desempenho do servidor e a qualidade de seu trabalho serão aferidos pelos Órgãos Técnicos Gestores do Sistema, por meio dos formulários de avaliação e auto-avaliação que constituem, respectivamente, os Anexos I e II.

§ 1º Nos meses que houver algum servidor que não tenha atingido a pontuação necessária para perceber a totalidade da Gratificação de Produtividade e Desempenho em Gerenciamento de Projetos e Metas, os Órgãos Técnicos Gestores do Sistema enviarão à Secretaria Municipal de Administração o resultado da avaliação para que seja providenciado o pagamento proporcional da gratificação, com os efeitos no salário do mês subsequente ao do mês avaliado.

§ 2º Da avaliação caberá pedido de reconsideração por parte do servidor que se sentir prejudicado, que, após manifestação do Órgão Técnico Gestor avaliador, será submetido à decisão final do Secretário Chefe da Casa Civil.



§ 3º Os Órgãos Técnicos Gestores do Sistema identificarão as necessidades individuais dos servidores em termos técnicos e funcionais e poderão recomendar, quando couber, a realização de treinamento.

§ 4º Nos casos de afastamento previstos nos incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XII, XIII e XIV, do art. 64, bem como no inciso I do art. 82, da Lei nº 94/79, considerados de efetivo exercício, será atribuída a pontuação máxima conforme escalonamento previsto no § 2º do art. 10 da Lei nº 5.595/13.”

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 12 de maio de 2014 - 450º da Fundação da Cidade.

*EDUARDO PAES*

D. O RIO 14.05.2014

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO (ANEXO I)

<b>Nome:</b>	<b>Matrícula:</b>	
<b>Cargo: Analista de Gerenciamento de Projetos e Metas</b>	<b>Período de avaliação:</b>	
<b>Órgão de exercício: CVL/EGP</b>	<b>Ano:</b>	
<b>CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO</b>	<b>Responsável pela Área de Resultado no EGP e no EGM</b>	
	<b>CONCEITO</b>	<b>PONTOS</b>
<b>01 – AUTONOMIA E INICIATIVA NA EXECUÇÃO DO TRABALHO</b> É a capacidade de compreender e demonstrar interesse em buscar, promover ou exceder na sua entrega, cumprindo o que prometeu, buscando sempre alternativas que agreguem valor.		
<b>02 – CAPACIDADE DE ANÁLISE</b> É a capacidade de identificar riscos/problemas e indicar soluções.		
<b>03 – TRABALHO EM EQUIPE</b> É a capacidade de integrar uma equipe, submetendo--se hierarquicamente, reconhecendo e valorizando a opinião dos outros servidores, alinhando-se com eles acerca de um objetivo comum e ajudando uns aos outros para alcançar os resultados esperados, demonstrando paixão pelo que faz e zelando pela manutenção de um clima que faça com que todos queiram e sejam capazes de dar o seu melhor. Compromisso e co-responsabilidade no alcance dos resultados, colaboração com a equipe através de relações de confiança e transparência nas comunicações.		
<b>04 – PONTUALIDADE/ASSIDUIDADE</b> Consciência de seus atos, deveres e horários a serem cumpridos. Característica de poder terminar uma tarefa ou obrigação dentro do prazo convencionado.		

<p><b>05 – ATUALIZAÇÃO DAS INFORMAÇÕES NO EGPWEB</b> Capacidade de manter atualizadas as informações sobre o andamento do Projeto e das Metas Estratégicas associadas.</p>		
<p><b>06 – SENSO DE URGÊNCIA</b> É a preocupação em trabalhar bem atingindo padrões de excelência superiores aos já alcançados. É a capacidade de superar-se, não se acomodando com as dificuldades existentes, com atenção constante aos cronogramas apresentados.</p>		
<p><b>07 – BUSCA POR INFORMAÇÕES</b> É o desejo e a curiosidade permanente em conhecer mais a respeito de processos e das pessoas. Implica na busca por informações além do questionamento rotineiro ou exigido pela função. Manifestação de interesse em se desenvolver profissionalmente, e receptividade às críticas com a finalidade de superar as dificuldades.</p>		
<p><b>08 – CONHECIMENTO DO TRABALHO</b> Aplicação dos métodos, técnicas e procedimentos adequados aos objetivos do trabalho.</p>		
<p><b>TOTAL DA PONTUAÇÃO</b></p>		

<b>CONCEITO:</b>	<b>0 a 5 anos</b>	<b>5 a 10 anos</b>	<b>10 a 15 anos</b>	<b>15 a 20 anos</b>	<b>&gt; 20 anos</b>
SE – SUPERA O ESPERADO	40 pontos	50 pontos	60 pontos	70 pontos	75 pontos
AE – ATENDE AO ESPERADO	30 pontos	40 pontos	50 pontos	55 pontos	65 pontos
AP – ATENDE PARCIALMENTE	20 pontos	25 pontos	30 pontos	35 pontos	45 pontos
NA – NÃO ATENDE	0 pontos	pontos	pontos	pontos	pontos