

Estabelece os critérios de avaliação de desempenho das áreas e servidores da Secretaria Municipal de Fazenda para o ano de 2014.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE FAZENDA no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor;

CONSIDERANDO a edição do Decreto nº 39.040 de 6 de agosto de 2014; e

CONSIDERANDO o despacho do Prefeito, publicado no Diário Oficial do dia 24 de junho de 2014, aprovando os Planos de Trabalho consubstanciados nos Quadros de Metas e Indicadores de desempenho e autorizando a celebração dos Acordos de Resultados / Contratos de Gestão entre o Município e os órgãos e entidades da Administração Pública Municipal;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Art. 1º Fica regulamentada, através da presente Resolução, a distribuição da parcela de gratificação variável definida no Acordo de Resultados entre a Secretaria Municipal de Fazenda e o Município do Rio de Janeiro, estabelecendo as metas e os critérios acordados entre o titular da pasta e os gestores dos órgãos fazendários para o ano de 2014.

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

§ 2º Farão jus à gratificação a que se refere esta Resolução os servidores lotados na Secretaria de Fazenda que tenham completado, pelo menos, 274 dias de efetivo

exercício no cargo, função ou gerência antes do seu afastamento, admissão ou licenciamento.

§ 3º 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.

§ 4º A gratificação variável de que trata esta Resolução será percebida pelo servidor no órgão fazendário no qual o mesmo estiver lotado ao final do período de avaliação de desempenho, nos termos deste artigo, independentemente de seu órgão de origem.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES DOS TERMOS DESTA RESOLUÇÃO

Art. 2º Para fins desta Resolução são considerados:

- I - Período de Avaliação de Desempenho: 1º de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014;
- II - Gestores: Subsecretários, Superintendentes, Assessor-chefe da Comunicação Social, Presidente do Conselho de Contribuintes e Ouvidora;
- III - Metas Setoriais: metas acordadas entre o Secretário de Fazenda e os gestores de cada área, com a descrição dos critérios para distribuição da gratificação variável da área ou órgão fazendário correspondente;
- IV - Área ou Órgão Fazendário: Gabinete do Secretário, Subsecretaria de Gestão, Subsecretaria de Tributação e Fiscalização, Superintendência do Tesouro Municipal, Superintendência de Orçamento, Assessoria de Comunicação Social, Ouvidoria e Conselho de Contribuintes;
- V - Gratificação-base: Remuneração referente à nota alcançada pela SMF no Acordo de Resultados celebrado com o Município, obtida pela razão entre o montante variável a ser distribuído e a folha base da Secretaria;
- VI - Custo de área: Valor total da folha salarial dos servidores lotados na respectiva área ou órgão fazendário, e conforme estabelecido no art. 1º desta Resolução;
- VII - Remuneração dos Gestores: somatório das remunerações dos gestores fazendários, de acordo com as notas ajustadas de suas respectivas áreas.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DAS ÁREAS FAZENDÁRIAS

Art. 3º Os critérios para mensuração do desempenho de cada área ou órgão fazendário foram acordados com o titular da pasta e foram divulgados em expediente do secretário do dia 24 de julho de 2014, publicado no Diário Oficial do dia 29 de julho de 2014.

§ 1º Dependendo do desempenho de cada área, será atribuída nota que poderá variar de 2 (dois) a 10 (dez) sendo calculada como a média ponderada do peso de cada meta por sua respectiva nota.

§ 2º O Secretário Municipal de Fazenda poderá aplicar fator de ajuste de até 20% nas notas atingidas por cada área, utilizando critérios tais como a participação direta nas metas da SMF estabelecidas no Acordo de Resultados com o Município (“Nota Ajustada” – NotaAj). A fim de manutenção da transparência no processo, as notas ajustadas serão anunciadas aos gestores no prazo de até 3 (três) meses após o final do período de avaliação.

§ 3º O percentual a receber de cada órgão fazendário (i) será a média ponderada de sua Nota Ajustada por seu respectivo custo, de tal forma que:

$$\frac{\text{NotaAj } i * \text{Custo } i}{\text{Custo } i}$$

$$\%i = \frac{\sum[\text{NotaAj } i * \text{Custo } i]}{\sum \text{Custo } i} = \% \text{ da gratificação variável da SMF distribuído à área “i”}$$

CAPÍTULO IV DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO GERAIS E DOS GESTORES

Art. 4º Os servidores lotados nos órgãos fazendários poderão ser contemplados com a gratificação de que trata esta Resolução, nas condições do Decreto nº 39.040 de 6 de agosto de 2014.

§ 1º O titular da pasta receberá a gratificação-base da SMF;

§ 2º O Secretário Municipal de Fazenda poderá aplicar fator de ajuste de até 20% às notas obtidas pelas áreas e esta nota ajustada será utilizada para propiciar a redistribuição dos valores de gratificação variável.

§ 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 e que corresponde à parcela fixa definida no Decreto nº 39.040 de 6 de agosto de 2014, não é objeto desta Resolução.

§ 5º Os gestores fazendários deverão realizar reuniões periódicas (sugere-se pelo menos quadrimestrais) com suas equipes para que sejam passadas a todos as análises de desempenho e avaliações parciais, além das metas da secretaria como um todo.

§ 6º Cada gestor fazendário deverá avaliar os demais, por meio de formulário de Avaliação Cruzada, constante do Anexo I. Estas avaliações poderão ser usadas pelo titular da pasta na avaliação individual de cada gestor.

CAPÍTULO 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 a suas áreas, sendo comum a todos aqueles lotados na SMF indicadores de comprometimento e performance de produtividade.

§ 1º Os indicadores de comprometimento serão estabelecidos a partir da avaliação de elementos a seguir descritos a título exemplificativo nas alíneas que seguem podendo ser considerados outros que os gestores ou equivalentes julgarem pertinentes:

- a) Cumprimento de prazos estabelecidos
- b) Iniciativa
- c) Auxílio no trabalho dos servidores de sua Área

§ 2º Os indicadores de performance de produtividade serão estabelecidos a partir da avaliação de elementos a seguir descritos a título exemplificativo nas alíneas que seguem podendo ser considerados outros que os gestores ou equivalentes julgarem pertinentes:

- a) Efetividade na solução de problemas
- b) Geração de receita (quando aplicável)
- c) Criatividade
- d) Organização e planejamento
- e) Relacionamento interpessoal
- f) Potencial de desenvolvimento

§ 3º Todos os servidores serão avaliados pelos seus respectivos superiores imediatos quaisquer que sejam as denominações de cargos ou posições hierárquicas.

§ 4º O Anexo I desta resolução contém três modelos de avaliação, um para avaliação dos gerentes, outro para avaliação dos servidores e um terceiro para avaliação de servidores Líderes Cariocas ou ocupantes de Cargos Estratégicos, conforme listado no Decreto 36.673 de 1 de janeiro de 2013 e suas alterações. Estes formulários deverão ser utilizados pelas unidades administrativas da SMF, salvo se utilizarem formulários de conteúdo similar e aprovados pelo Comitê de Avaliação, exceto nos casos dos Líderes Cariocas e ocupantes de cargos estratégicos, onde o uso do formulário em anexo é obrigatório.

I - Os gestores, seus coordenadores e gerentes poderão escolher indicadores adicionais para mensuração do desempenho dos servidores de suas áreas.

II – Os gestores que optarem por utilizar formulários diversos daqueles publicados no Anexo I, bem como por escolher indicadores adicionais, deverão comunicá-los de forma transparente às suas equipes, inclusive por meio de Portaria ou ato similar publicado no Diário Oficial do Município.

§ 5º Os critérios de distribuição dos valores financeiros merecidos pelos servidores de suas áreas foram acordados entre os gestores fazendários e o titular da pasta, e estão dispostos nesta Resolução.

§ 6º Os gestores fazendários poderão aplicar fator de ajuste de até 20% nas notas de seus setores bem como de seus coordenadores, gerentes e servidores.

I - As notas individuais a serem enviadas ao titular da pasta serão as notas finais, após eventual ajuste realizado pelos gestores.

II – Os gestores poderão utilizar este dispositivo para valorizar aqueles servidores que participarem de monitoria de treinamento interno, participarem com sugestões da

ouvidoria de ideias, bem como demonstrarem outras iniciativas de destaque e proatividade.

§ 7º Aqueles servidores com desempenhos diferenciados poderão receber até 2 salários, somadas as parcelas fixa e variável de gratificação, sendo vedada a aplicação de notas iguais a todos os servidores de cada área fazendária e/ou de cada coordenadoria ou gerência.

§ 8º Ao final do período de avaliação, os gestores fazendários deverão observar a distribuição das notas de suas equipes, ajustando-as para que haja um coeficiente de variação mínimo de 10%, antes de seu envio ao Comitê de Avaliação. O coeficiente de variação é dado pela divisão do desvio-padrão pela média aritmética simples das notas.

§ 9º Fará jus à parcela variável prevista no art. 1º desta Resolução o servidor que obtenha avaliação individual igual ou superior a 3,0, obtida através de aplicação do formulário descrito no Anexo I.

§ 10. Fica facultado aos gestores excluir do recebimento da gratificação variável os servidores com avaliações individuais obtidas através da aplicação do formulário descrito no Anexo I (ou outras formas de avaliação individual adotadas pelos gestores conforme estabelecido no § 4º) inferiores a 5,0.

CAPÍTULO VI DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO

Art. 6º O Comitê de Avaliação é responsável por consolidar as avaliações dos gestores, podendo sugerir mudanças na distribuição proposta pelos mesmos, desde que dentro dos critérios estabelecidos pelas áreas e respeitando o descrito no Decreto nº 39.040 de 6 de agosto de 2014.

§ 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 fazendário deverá encaminhar ao titular da pasta, junto com as notas de seus servidores, relatório privado com descrições das atividades realizadas por suas áreas, autoavaliação 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 2014 para envio de todas as avaliações finais ao titular da pasta e de sugestões de eventuais alterações à presente resolução para o próximo período de avaliação (2015).

CAPÍTULO VII

DA NOTA FINAL DE CADA SERVIDOR

Art. 7º A Nota Final individualizada de cada servidor será definida seguindo o disposto no Art. 5º da presente 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 sua área, da forma como descrita no Art. 3.º desta Resolução.

Art. 8º A Ouvidoria fará relatórios das demais áreas fazendárias com base nos atendimentos do exercício, que contarão nos critérios considerados pelo Secretário Municipal de Fazenda para atribuição das notas finais ajustadas das mesmas.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art 9º Da gratificação variável da SMF será retirado o valor necessário à premiação dos gerentes de projetos e suas respectivas equipes, cuja regulamentação detalhada obedecendo os preceitos dispostos no Acordo de Resultados, deverá ser objeto de Resolução da SMF específica.

Art. 10. O percentual da gratificação variável a receber por cada órgão fazendário será aplicado ao valor da gratificação variável da SMF após cálculo da premiação a que se refere o artigo 9º desta Resolução.

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

D. O RIO 19.08.2014

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO CRUZADA E AUTOAVALIAÇÃO DOS GESTORES FAZENDÁRIOS – 2014

Nome do Avaliador:		Nota da Avaliação dos Gestores	Justificativa
Carlos Evandro Viegas			
ÁREA FAZENDÁRIA			
<i>Carlos Evandro Viegas</i>	Superintendência de Orçamento		
<i>Denise Camolez</i>	Conselho de Contribuintes		
<i>Denise Gonçalves Kappaun</i>	Ouvidoria		
<i>Ricardo de Azevedo Martins</i>	Subsecretaria de Tributação e Fiscalização		
<i>Márcia Cristina de Lima Aldy</i>	Superintendência de Tesouro Municipal		
<i>Rodrigo Fernandes Barbosa</i>	Subsecretaria de Gestão		
<i>Charbelly Imaculada de Almeida Estrela</i>	Assessoria de Comunicação		
CONCEITO	DESEMPENHO x CONTRIBUIÇÃO	PONTUAÇÃO	
Excelente contribuidor - na maioria das vezes, supera o esperado e seu desempenho é reconhecido por todos com destaque		ACIMA DO ESPERADO	de 9,0 a 10,0
Bom Contribuidor - em geral, alcança os objetivos de forma adequada, contribuindo para atingir os resultados esperados		ATINGE O ESPERADO	de 8,0 a 8,9
Contribuidor Parcial - em geral contribui de forma parcial para atingir os resultados esperados		ATINGE PARCIALMENTE	de 5,0 a 7,9
Pouco Contribuidor - na maioria das vezes, contribui pouco para atingir os resultados esperados		ABAIXO DO ESPERADO	de 0 a 4,9
Não Avaliável ou Não Contribuidor - não contribuiu para atingir os resultados esperados no período de avaliação		NÃO AVALIÁVEL	NA

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DOS GERENTES

Gerente avaliado:	
Matrícula:	
Unidade Administrativa:	
CONCEITOS	PONTUAÇÃO
ACIMA DO ESPERADO	de 9 a 10,0
ATINGE O ESPERADO	de 8,0 a 8,9
ATINGE PARCIALMENTE O ESPERADO	de 5,0 a 7,9
ABAIXO DO ESPERADO	de 0 a 4,9
I – Capacidade de liderança: é a facilidade com que comanda, orienta e mantém sua autoridade diante dos subordinados, promovendo o equilíbrio do grupo.	
Pontuação: de 0 a 10,0	
I.1 - Possui recursos pessoais e/ou técnicos para exercer liderança, sendo reconhecido como líder.	
I.2 - Promove a integração do grupo, fazendo-o desenvolver-se no trabalho e crescer profissionalmente.	
I.3 - Orienta seus subordinados nas atividades que determina.	
I.4 - Consegue, com naturalidade, fazer com que seus subordinados o respeitem e acatem suas determinações.	
II – Planejamento das Atividades: é a proposição de ações que visam alcançar um resultado desejado.	
Pontuação: de 0 a 10,0	
II.1 - Tem clareza das atividades que precisam ser realizadas e demonstra determinação na execução das mesmas.	
II.2 - Estabelece metas de trabalho para a realização das atividades a serem desenvolvidas.	
II.3 - Desenvolve um planejamento do trabalho, estabelecendo prioridades nas atividades a serem realizadas.	
II.4 - Coordena as atividades que propõe para a equipe, orientando quanto à sua execução quando necessário.	
III – Práticas Inovadoras: é a capacidade de buscar alternativas, métodos e técnicas referentes a área de atuação.	
Pontuação: de 0 a 10,0	
III.1 - É capaz de criar ou inovar projetos, planos e metodologias para a melhoria do trabalho.	
III.2 - Percebe situações problemáticas e consegue dar soluções adequadas.	
III.3 - Cria novas metodologias de trabalho em face a mudanças ocorridas.	
III.4 - É aberto a novas idéias e práticas.	
IV – Foco em Resultados: trabalha em prol da convergência entre objetivos e resultados.	
Pontuação: de 0 a 10,0	
IV.1 - Demonstra comprometimento com os objetivos, metas e prazos estabelecidos.	
IV.2 - Prioriza as ações em função dos resultados.	
IV.3 - Planeja e trabalha com metas estabelecidas para curto, médio e longo prazos.	
IV.4 - Avalia os custos e benefícios dos projetos propostos.	

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES

Avaliador:	
Matrícula:	
Unidade Administrativa:	
Avaliado:	
Matrícula:	
Unidade Administrativa:	
CONCEITOS	PONTUAÇÃO
ACIMA DO ESPERADO	de 9,0 a 10
ATINGE O ESPERADO	de 8,0 a 8,9
ATINGE PARCIALMENTE O ESPERADO	de 5,0 a 7,9
ABAIXO DO ESPERADO	de 0 a 4,9
NÃO AVALIÁVEL	NA
I - Subordinação: é como o funcionário acata e cumpre as orientações de serviço ou disciplinares.	
Pontuação: de 0 a 10,0	
I.1 - Acata as orientações, ordens de serviço e normas disciplinares que recebe.	
I.2 - Assume as orientações recebidas, transmitindo-as aos demais quando necessário.	
I.3 - Coloca-se à disposição para exercer atividades de outras equipes, se demandado (ex. mutirão).	
I.4 - Busca aprimorar as tarefas que lhe foram determinadas.	
II - Conhecimento de procedimentos: é ter os conhecimentos necessários para a execução do trabalho.	
Pontuação: de 0 a 10,0	
II.1 - Possui conhecimento das atividades e procedimentos sob sua responsabilidade.	
II.2 - Consegue sugerir melhores métodos na execução de suas atividades.	
II.3 - Busca meios de racionalizar as suas atividades de modo a facilitar o processo de trabalho.	
II.4 - Busca orientação para realizar as atividades que não domina.	

III – Produtividade: é a capacidade de desenvolver os trabalhos com responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo, enfatizando o cumprimento das metas, além de buscar a eficiência na utilização dos recursos disponíveis.	Pontuação: de 0 a 10,0
III.1 - Realiza suas atividades cumprindo as metas estabelecidas.	
III.2 - Demonstra envolvimento com suas atividades, mostrando empenho na busca de melhores níveis de atuação.	
III.3 - Apresenta resultados satisfatórios dentro dos prazos estabelecidos.	
III.4 - É capaz de desenvolver o trabalho aplicando os conhecimentos exigidos, buscando se aperfeiçoar continuamente.	
IV – Relações Interpessoais: é a habilidade de interagir e manter o bom relacionamento com seus pares, superiores, subordinados (se houver) e público em geral.	Pontuação: de 0 a 10,0
IV.1 - Trata com cortesia, disponibilidade e respeito os seus pares, superiores, subordinados (se houver) e público em geral.	
IV.2 - Preocupa-se em passar as informações corretas e completas, de forma objetiva.	
IV.3 - Mantém um bom relacionamento profissional, respeitando idéias e opiniões diferentes sem criar atritos.	
IV.4 - Influencia positivamente os colegas de trabalho.	

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DOS LÍDERES CARIOCAS E CARGOS ESTRATÉGICOS




LÍDERES
CARIOCAS

CARGOS
ESTRATÉGICOS

Órgão

Data:

Funcionário Avaliado

Matrícula:

Avaliador:

2. Avaliação de Desempenho

Órgão

Visão de Longo Prazo							
Item	*	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Responsabiliza-se pela integração e o alinhamento das Secretarias/Órgãos em face dos objetivos, metas e processos.							
Considera o contexto atual versus o contexto de longo prazo atuando em sinergia com as outras Secretarias, para promover correções de rumo que possibilitem o alcance de objetivos.							

Entendimento dos Processos							
Item	*	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Colhe a percepção da equipe relativa à viabilidade dos processos, analisa as lições aprendidas e gera melhoria nos processos.							
Articula soluções para obter maior eficiência dos processos, removendo barreiras.							

Liderança Planejadora

Item	.	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Planeja Atividades, controla proativamente a evolução de um projeto/ação quanto à realização das suas fases, ao prazo, à qualidade do serviço prestado e ao orçamento disponível.							
Acompanha a implementação do Planejamento Estratégico do seu Órgão e age com rapidez e eficiência se houver desvios.							

Relações

Trabalho em Equipe

Item	.	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Solicita e incorpora idéia e opiniões de outros servidores para manter a eficiência e o resultado do seu trabalho.							
Compartilha com os colegas servidores informações e conhecimento importantes adquiridos em cursos, situações e acontecimentos vividos no trabalho.							

Excelência em Servir

Item	.	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Propõe melhorias no processo de atendimento pensando em mais qualidade e agilidade na prestação de serviços.							
Tem conhecimento profundo das necessidade e prioridades dos clientes (o cidadão e o servidor interno).							

Liderança Engajadora

Item	.	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Promove feedback para reforçar as conquistas e corrigir possíveis desvios do planejamento da área/Órgão.							
Energiza as equipes para criar um ambiente de comprometimento, celebrando os avanços conquistados.							

Indivíduo

Atitude de Dono

Item	*	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Incentiva, reforça e valoriza a autonomia responsável da equipe.							
Enfrenta desafios e responsabiliza-se pelos resultados.							

Disposição para Mudança

Item	*	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Propõe proativamente as mudanças necessárias à melhoria contínua do seu Órgão ou da Prefeitura.							
Age sem conformismo, encarando os processos de mudança de maneira flexível, reorientando e alinhando as suas ações com as novas expectativas.							

Liderança pelo Exemplo

Item	*	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Estimula e espera que outros colegas servidores atinjam resultados favoráveis atuando com base nos valores e comportamentos da Prefeitura.							
Tem ação e discurso completamente alinhados com os valores e comportamentos da Prefeitura, mesmo em situação e decisões ambíguas ou difíceis.							

Conhecimento Técnico

Item	*	1	2	3	4	5	Avaliação Média
Apresenta domínio técnico do seu campo de atuação, com conhecimento dos processos e rotinas							
Desenvolve trabalhos e tarefas aplicando seus conhecimentos técnicos, suas habilidades e as experiências adquiridas ao longo da vida profissional para alcançar os objetivos da organização.							

*Indica que seu avaliador não respondeu a este item