



RESOLUÇÃO SMA Nº 1.922

DE 08 DE SETEMBRO DE 2014

Dispõe sobre o Sistema de Meta Setorial e estabelece a sistemática de avaliação de desempenho das metas estabelecidas no Acordo de Resultado assinado entre o Município do Rio de Janeiro, Secretaria Municipal da Casa Civil e Secretaria Municipal de Administração.

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

CONSIDERANDO a assinatura do Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Administração;

CONSIDERANDO as diretrizes definidas no Planejamento Estratégico da Cidade do Rio de Janeiro;

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar, nos termos desta Resolução, o Sistema de Metas Setoriais e Avaliação de Desempenho da Secretaria Municipal de Administração, visando à distribuição da gratificação variável do cumprimento da meta a ser executada por esta pasta na gestão de 2014, baseadas nas diretrizes definidas no Planejamento Estratégico da Cidade do Rio de Janeiro.

Art. 2º Para fins desta Resolução, considera-se:

I – Sistema de Meta Setorial: é a descrição detalhada e/ou critérios de cada unidade, possível de ser definida e medida em termos quantitativos ou qualitativos.

II – Avaliação de Desempenho: é a ferramenta que consiste em mensurar o desempenho do profissional em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

Art. 3º Estabelecer as seguintes metas setoriais, de forma a oferecer sustentação técnica para a consecução das metas individuais e organizacionais desta Secretaria Municipal de Administração:

Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Realizar 01 (um) relatório gerencial com todas as informações pertinentes as ações implementadas no ano de 2014 pela Superintendência das Comissões Permanentes de Inquérito Administrativo, objetivando transparência no serviço público desenvolvido e planejado.	SCI	Relatório	1
Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Desenvolvimento de programas e ações integradas de prevenção a doenças, promoção da saúde e equilíbrios emocional e financeiro.	CVS	Nº de eventos	20
Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Conversão dos tutoriais do Sistema, disponíveis no site do SICOP, para o layout do SICOPWeb com adequação dos textos	SICOP	Tutorial	25
Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Respostas as solicitações feitas junto a ADS em 5 dias Uteis	ADS	%	80%

Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Orientar os servidores que manifestarem dúvidas sobre o recadastramento anual, através dos canais da Ouvidoria da SMA, no portal 1746 e telefone.	OUVIDORIA	%	100 % dos servidores que buscarem orientação na Ouvidoria
Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Mapeamento dos veículos feticamente abastecidos, da frota dos seguintes órgãos: Guarda Municipal, Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria Especial de Ordem Pública e RIOLUZ.	CSIL	%	100%
2	Promover adequações na legislação vigente relativa a Compras Públicas, objetivando a redução de contratações por emergência no âmbito Municipal		minutas	5
3	Aumentar o quantitativo de itens do Catálogo Sustentável (Catálogo Verde) para 450 itens de material, tendo como referência 346 itens em 2013		itens	450

Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Promover o Cadastro Dinâmico dos servidores ativos, da administração direta, no âmbito da Coordenadoria Geral do Subsistema de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, objetivando a atualização de dados pessoais, com acréscimo de endereços eletrônicos e mídias sociais, permitindo maior conectividade e interatividade com o servidor, até 12/2014.	CSRH	%	Garantir que 100% dos servidores que busquem atendimento nos órgãos da A/CSRH após a disponibilização do sistema estejam com o cadastro atualizado
Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
2	Criação de página oficial no Facebook do Coral Atrás da Nota, aproveitando a oportunidade dos 20 anos de existência do grupo	ACS	Conteúdo da Página	Manutenção da página, inserção de material e divulgação da agenda de apresentações ao longo do ano

Nº	Descrição	ÓRGÃO	Unidade de medida	META
1	Aumentar em 25% o número de atendentes certificados no Programa Presencial de Certificação de Atendentes, tendo como referência 536 atendentes certificados em 2013.	CGGT	Número de servidores	670

Art. 4º Serão avaliados: os titulares de cargos de provimento efetivo, os de função gratificada e os titulares de cargos em comissão desta Secretaria, exceto os ocupantes dos cargos de provimento em comissão do Secretário Municipal e Subsecretário.

Art. 5º Os níveis funcional e gerencial citados no art. 4º compreendem:

I – nível gerencial: servidores que se encontram no gerenciamento de equipe de trabalho;

II – nível funcional: servidores que não tenham outros servidores ou equipe de trabalho sob sua responsabilidade.

Art. 6º Os servidores do nível gerencial e funcional serão avaliados pelas respectivas chefias imediatas.

Art. 7º A avaliação de desempenho utilizará duas dimensões:

I – Dimensão de Desempenho Individual, composta por:

a) Fatores individuais de desempenho de nível funcional ou gerencial, observando-se:

- Criatividade;
- Cumprimento de prazos;

- Iniciativa,
- Determinação,
- Administração do tempo;
- Capacidade de trabalho em equipe;
- Planejamento e organização;
- Capacidade de decisão;
- Flexibilidade/adaptabilidade;
- Relacionamento interpessoal;

b) Escolaridade superior à exigida para o ingresso no cargo ou título de cursos de especialização ou extensão universitária ou pós-graduação, reconhecidos na forma da lei, que o servidor deverá atualizar junto à Gerência de Recursos Humanos no prazo de 5 (cinco) dias úteis a partir da data da publicação desta Resolução;

II – Dimensão de Desempenho Institucional poderá ser utilizada:

- a) Sistema de metas setoriais;
- b) Indicadores de Desempenho;
- c) Performance de cada Órgão;
- d) Avaliação das condições para o alcance das metas;
- e) Avaliação do usuário.

Art. 8º A avaliação deverá considerar o cargo ou função, a gerência de equipe e a unidade na qual o servidor esteve o maior período em efetivo exercício no período da avaliação de desempenho.

Art. 9º A pontuação máxima da avaliação de desempenho atingirá 1000 (hum mil) pontos, sendo:

I – 600 (seiscentos) pontos, correspondentes à dimensão individual, do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;

II – 400 (quatrocentos) pontos, correspondentes à dimensão institucional, do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;

Art. 10. Os 600 (seiscentos) pontos correspondentes à dimensão individual na forma disposta no inciso I do art. 9º serão distribuídos, na seguinte conformidade:

I – Avaliação funcional/gerencial pela chefia imediata até 500 (quinhentos) pontos do total máximo de 600 (seiscentos) pontos.

II – Escolaridade superior à exigida para o ingresso no cargo ou emprego será atribuído 100 (cem) pontos do total máximo de 600 (seiscentos) pontos.

Art. 11. No desempenho individual, os servidores do nível funcional/gerencial serão avaliados a partir de 10 (dez) fatores de desempenho descritos no inciso I, alínea “a”, do art. 7º desta Resolução, com a pontuação apurada da seguinte forma:

I – na avaliação da chefia imediata, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 10 (dez) a 50 (cinquenta) pontos, totalizando um mínimo de 100 (cem) pontos e um máximo de 500 (quinhentos) pontos;

§ 1º Os fatores de desempenho serão pontuados com valores numéricos inteiros de 10 (dez) a 50 (cinquenta), sendo 10 (dez) o menor e 50 (cinquenta) o maior valor.

Art. 12. O registro de escolaridade superior detida pelo servidor, na forma constante no art. 10, inciso II, deverá ser cadastrado, necessariamente, no Sistema de Recursos Humanos — ERGON.

Parágrafo único. O sistema informatizado a ser criado da avaliação de desempenho, deverá promover interface direta com o Sistema de Recursos Humanos — ERGON para a obtenção dos dados necessários ao cálculo da pontuação do servidor.

Art. 13. O ciclo da avaliação de desempenho inicia-se em 1º de janeiro e finda em 31 de dezembro, compreendendo as seguintes etapas:

I – avaliação individual de desempenho de nível funcional/gerencial;

II – avaliação de desempenho institucional;

III – apuração das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios estabelecidos nesta Resolução;

IV – consolidação da pontuação final para tabulação de todas as pontuações individualizadas da avaliação de desempenho de cada instituição e servidores avaliados, devendo ocorrer imediatamente após a apuração de que trata o inciso anterior;

V – divulgação da pontuação individual, institucional e final;

VI – retorno aos avaliados, por meio de reuniões, visando discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

Art. 14. O Prêmio por desempenho terá como parâmetros os resultados da avaliação de desempenho individual e institucional.

Parágrafo único. Os servidores com melhor avaliação na dimensão individual poderão perceber até 2 (dois) salários, estando o pagamento condicionado à existência de recursos financeiros.

Art. 15. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

D. O RIO 09.09.2014