



PORTARIA “N” MULTIRIO Nº 01

DE 27 DE JULHO DE 2015

Regulamenta a percepção da bonificação referente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pactuada no Contrato de Gestão GBP nº 012/2014, celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a MULTIRIO - Empresa Municipal de Múltiplos Ltda., com a interveniência da Secretaria Municipal de Educação e da Secretaria Municipal da Casa Civil.

A DIRETORA PRESIDENTE DA MULTIRIO - EMPRESA MUNICIPAL DE MULTÍMEDIOS LTDA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 5.595, de 20 de junho de 2013;

CONSIDERANDO as disposições constantes dos Decretos nº 32.214, de 04 de maio de 2010, nº 33.813, de 18 de maio de 2011, Decreto nº 38.229, de 20 de dezembro de 2013 e Decreto nº 39.041, de 06 de agosto de 2014 e Decreto nº 40.399, de 22 de julho de 2015;

CONSIDERANDO a necessidade de aferição da produtividade dos Órgãos integrantes da Administração Pública Direta e Indireta, com vista à concretização de Políticas Públicas concebidas no contexto de uma Administração de Resultados, voltada não só para a eficiência, como, também, para a eficácia do aparato estatal e de seus servidores;

CONSIDERANDO a relevância do cumprimento do Plano de Governo Municipal, que se desenvolve mediante efetivo alcance das metas fixadas nas leis orçamentárias que

consubstanciam, em última análise, o planejamento estratégico da ação estatal, de acordo com a estimativa de receitas e despesas do Erário Municipal;

CONSIDERANDO que, nesta visão estratégica de governança de vanguarda, formalismos desnecessários devem ceder à materialização de objetivos concretos, o que permite garantir o compromisso do Município do Rio de Janeiro com Órgãos Públicos dele integrantes que, mesmo despersonalizados, devem não só defender suas prerrogativas institucionais, mas também, atingir seus propósitos, motivados por instrumentos razoáveis de medidas de fomento de ordem administrativa, financeira e orçamentária, nos limites da lei e por mecanismos de recompensa dos respectivos servidores;

CONSIDERANDO a celebração dos Acordos Coletivos com os Sindicatos dos Radialistas do Estado do Rio de Janeiro e o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Município do Rio de Janeiro contemplando o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma da Lei Federal nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer critérios, padrões e normas de avaliação de desempenho, com vistas à bonificação referente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados.

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar, nos termos desta Portaria, a percepção da bonificação referente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pactuada no Contrato de Gestão GBP nº 012/2014, celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a MULTIRIO - Empresa Municipal de Multimeios Ltda., com a interveniência da Secretaria Municipal de Educação e da Secretaria Municipal da Casa Civil.

Art. 2º Os diretores e empregados do quadro de pessoal, lotados e em efetivo exercício na MULTIRIO por, pelo menos, três quartos do período de vigência do Contrato de Gestão firmado com o Município do Rio de Janeiro, ficam elegíveis à percepção da bonificação referente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, segundo

critérios meritórios e objetivos de avaliação funcional pelo cumprimento das metas de desempenho na forma pactuada.

Art. 3º O montante passível de distribuição no Programa de Participação nos Lucros ou Resultados que será devido aos diretores e empregados da empresa será calculado de acordo com os seguintes critérios:

I – de forma fixa, numa fração correspondente à:

§ 1º 10% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 6;

§ 2º 20% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 7;

§ 3º 30% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 8;

§ 4º 40% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 9;

§ 5º 50% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual à 10;

II – de forma variável, correspondente aos valores apurados na forma do inciso I, multiplicados pelos percentuais, conforme abaixo descritos, dos pontos obtidos na Avaliação de Desempenho, constante do Anexo I desta Portaria.

§ 1º 0% para a faixa de pontos entre 0 e 100;

§ 2º 50% para a faixa de pontos entre 101 e 200;

§ 3º 70% para a faixa de pontos entre 201 e 300;

§ 4º 90% para a faixa de pontos entre 301 e 400;

§ 5º 100% para a faixa de pontos entre 401 e 500;

Art. 4º Os diretores, os empregados do quadro de pessoal e os servidores da administração direta cedidos à MultiRio, serão avaliados em função das atividades que realizam, dos resultados alcançados visando à mensuração do seu desempenho individual e institucional, com vistas à distribuição da parcela variável, mediante o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho, constante no ANEXO I desta Portaria, observados os 20 (vinte) fatores seguintes:

I - Competência Técnica

II - Qualidade de trabalho



III - Produtividade

IV - Iniciativa

V - Organização

VI - Aperfeiçoamento contínuo

VII - Criatividade

VIII - Administração do tempo e tempestividade

IX - Assiduidade e pontualidade

X - Uso adequado dos equipamentos e instalações

XI - Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos

XII - Presteza

XIII - Adaptabilidade

XIV - Disponibilidade para receber feedback

XV - Capacidade de trabalho em equipe

XVI - Administração de conflitos

XVII - Respeito à individualidade

XVIII - Proposição de melhoria

XIX - Participação nas atividades do setor

XX - Comprometimento

Art. 5º Os empregados de nível gerencial – responsáveis pelo gerenciamento de equipe de trabalho - serão avaliados:

I – pela chefia imediata

II – por 1 (um) integrante da equipe de trabalho a ele subordinada, escolhido pela equipe.

III - autoavaliação

Art. 6º Os empregados de nível funcional – aqueles que não têm outros servidores ou equipe de trabalho sob sua responsabilidade – serão avaliados:

I – pela chefia imediata

II – por 1 (um) integrante da equipe de trabalho a que se vincula, escolhido pela equipe.

III - autoavaliação

Art. 7º A pontuação da avaliação de desempenho atingirá o máximo de 500 (quinhentos) pontos, da seguinte forma:

I – na avaliação da chefia imediata, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando o mínimo de 20 (vinte) e o máximo de 100 (cem) pontos.

II - na avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho ou pelos subordinados, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando o mínimo de 20 (vinte) e o máximo de 100 (cem) pontos.

III – na autoavaliação poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando o mínimo de 20 (vinte) e o máximo de 100 (cem) pontos.

§ 1º Os fatores de desempenho serão atribuídos com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) o menor e 5 (cinco) o maior valor, conforme o conceito de desempenho:

I - Conceito Insatisfatório – 1 ponto

II - Conceito Regular – 2 pontos

III - Conceito Bom – 3 pontos

IV - Conceito Ótimo – 4 pontos

V - Conceito Excelente – 5 pontos

§ 2º O resultado obtido na avaliação da chefia imediata será multiplicado por 3 (três) para atingir o limite de até 300 (trezentos) pontos.

§ 3º Não farão jus à percepção da bonificação referente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados os diretores e empregados:

I - que se encontrem afastados junto a outras entidades, II - afastados por auxílio-doença ou qualquer outro benefício concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social; e

III - que se encontrem com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, por mais de 120 (cento e vinte) dias, no ano de apuração, excluído, para este fim, o cômputo de férias regulamentares.

IV - que tiverem falta de serviço não abonada.

Art. 8º A bonificação referente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados não é passível de incorporação e será paga enquanto em vigor o contrato de gestão.

Art. 9º Os casos omissos serão resolvidos pela Diretora Presidente da MULTIRIO - Empresa Municipal de Mídias Ltda.;

Art. 10. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

D. O RIO 27.07.2015

ANEXO I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Nome:	Matrícula:
Cargo:	Unidade de Lotação:
Chefia imediata:	Período de avaliação: ano de 2014

CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO

DESEMPENHO INDIVIDUAL

COMPETÊNCIAS / ATITUDES/ HABILIDADES	Conceito	Avaliação gerencial	Avaliação equipe	Autoavaliação
Competência Técnica	Capacidade e habilitação para executar as tarefas			
Qualidade do Trabalho	Grau de exatidão e correção dos trabalhos executados			
Produtividade	Desenvolve as tarefas que lhe são confiadas considerando as diretrizes estabelecidas e o tempo previsto, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.			
Iniciativa	Age com autonomia e responsabilidade na execução dos trabalhos, na falta de procedimentos pré determinados.			

COMPETÊNCIAS / ATITUDES/ HABILIDADES	Conceito	Avaliação gerencial	Avaliação equipe	Autoavaliação
Organização	Executa as atividades com ordem, apresentação e métodos adequados.			
Aperfeiçoamento contínuo	Mantém-se atualizado, buscando o desenvolvimento pessoal e a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação.			
Criatividade	Desenvolve ideias que otimizam os resultados e que concorrem para a superação de problemas e dificuldades encontradas.			
Administração do tempo e tempestividade	Atua no que é relevante, priorizando as atividades conforme planos e metas de trabalhos.			
Assiduidade e pontualidade	Comparecimento regular, observando o horário de trabalho e cumprimento da carga horária.			
Uso adequado dos equipamentos e instalações	Cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.			
Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos	Melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos de processos de trabalho e à consecução de resultados eficientes.			
Presteza	Disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.			
Adaptabilidade	Adapta-se a novas situações, assimilando mudanças e contribuindo positivamente para sua implantação.			
Disponibilidade para receber feedback	De pares, liderados e líderes			

DESEMPENHO INSTITUCIONAL

COMPETÊNCIAS / ATITUDES/ HABILIDADES	Conceito	Avaliação gerencial	Avaliação equipe	Autoavaliação
Capacidade de trabalho em equipe	Capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.			
Administração de conflitos	Enfrenta e resolve situações de conflito com equilíbrio e segurança.			
Respeito à individualidade	Ouve e respeita diferentes opiniões, a fim de manter a convivência harmoniosa.			
Proposição de melhoria	Apresenta sugestões e contribuições, objetivando a melhoria dos trabalhos institucionais.			
Participação nas atividades do setor	Participa e interage no desenvolvimento das atividades da unidade de trabalho.			
Comprometimento	Compromete-se com seu trabalho, visando sempre aos objetivos e metas organizacionais.			

Avaliador - Equipe

Autoavaliação

RJ, de de 2015

RJ, de de 2015

Ciente,

RJ, de de 2015

RJ, de de 2015

Chefia Imediata

Assinatura do Servidor