



**RESOLUÇÃO SMC Nº 318**

**DE 01 DE SETEMBRO DE 2015**

**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 2015.**

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

CONSIDERANDO a Orientação CVL nº 02, de 27 de julho de 2015;

CONSIDERANDO o disposto nos Decretos nº 39040 e 39041, de 6 de agosto de 2014;

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Cultura para a Gestão 2015;

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 as unidades administrativas vinculadas diretamente ao Secretário, de modo que permita que seja realizada a distribuição da parcela variável da gratificação, em consonância com as metas e etapas de desdobramentos descritas no Acordo de Resultados para a Gestão 2015, 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, tenham sido exonerados ou demitidos antes da data de pagamento e tenham faltas ao serviço não abonadas.

§ 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 2015 a 31 de dezembro de 2015;

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

§ 3º Órgão Cultural: Gabinete do Secretário, Subsecretaria de Gestão, Subsecretaria de Cultura (Arte e Cultura), Subsecretaria de Articulação, Cidadania e Diversidade Cultural (em implantação), 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;

§ 4º 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;

§ 5º Custo de Órgão: Valor total da folha salarial dos servidores lotados no respectivo órgão, e conforme estabelecido no art. 1º desta Resolução; e

§ 6º 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 de avaliações comportamental e técnica para mensuração do desempenho de cada servidor estão descritos no Anexo II A e II B desta Resolução.

§ 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 é composto de dois modelos de avaliação, sendo um para avaliação dos gestores, conforme denominado no parágrafo 2º do artigo anterior, e outro para avaliação dos servidores.

I - Os gestores poderão escolher indicadores adicionais para mensuração do desempenho dos servidores de suas equipes.

II - Os gestores poderão optar, após aprovação prévia do titular da pasta, por utilizarem formulários diversos daqueles publicados no Anexo II, bem como por escolher indicadores adicionais, que deverão ser comunicados de forma transparente às suas equipes, inclusive por meio de ato similar para fins de publicação no Diário Oficial do Município.

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

Art. 4º Os servidores lotados nos órgãos poderão ser contemplados com a gratificação de que trata esta Resolução, conforme condições estabelecidas no Decreto 39040, de 6 de agosto de 2014.

§ 1º O titular da pasta receberá a bonificação respeitando o critério definido no art. 5º, da Orientação CVL nº 02, de 27 de julho de 2015.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º Os gestores deverão realizar reuniões periódicas com suas equipes, visando informar a todos sobre as análises de evolução do desempenho e avaliações parciais, de conformidade com as metas estabelecidas para a Secretaria.

## 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 descritos nos Anexos II A.

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

§ 2º 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.

§ 3º Os Subsecretários e Chefe de Gabinete poderão aplicar fator de ajuste de até 20% (vinte por cento) nas notas mensuradas para os servidores com desempenho

diferenciado, e esta nota ajustada será utilizada para propiciar a redistribuição dos valores de gratificação variável.

§ 4º 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.

§ 5º Serão consideradas zeradas as notas individuais abaixo de 6,0 (seis) obtidas através da aplicação dos formulários descritos nos Anexo II-A e II-B ou outras formas de avaliação individual adotada pelos Gestores, para fins da aplicação das parcelas fixa e variável, a que se refere esta Resolução.

§ 6º Para o cálculo da pontuação final individual, será considerado o critério de média aritmética, sendo a nota máxima igual a 10 (dez) pontos equivalentes para os servidores que alcançarem pontuação máxima na avaliação, sendo base para o cálculo proporcional para os casos de pontuação com notas abaixo de 10 (dez) pontos. aos Gestores no prazo de até 3 (três) meses após o final do período de avaliação.

## 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 nas mensurações propostas pelos mesmos, desde que dentro dos critérios estabelecidos pelos órgãos e respeitando e observando o contido nos Decretos nº 39040 e 39041, ambos de 2014, na Orientação CVL nº 2, de 27 de julho de 2015, e eventuais diplomas normativos que venham regular a matéria.

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

§ 2º Ao final do período de avaliação, os Subsecretários e Chefe de Gabinete deverão encaminhar ao Comitê de Avaliação, juntamente com as notas de seus servidores, um relatório privado contendo descrições destaques de atividades realizadas por seus órgãos e servidores, avaliações e comentários sobre o desempenho, que substanciaram a mensuração das notas estabelecidas.

§ 3º Fica estabelecido o prazo máximo de 2 (dois) meses após o final do ano de 2015 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 2016.

§ 4º O Comitê de Avaliação 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 obtiveram 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 dos Órgãos aos quais pertencem os servidores selecionados e apreciação final do titular da pasta.

§ 1º O valor apurado será distribuído pró rata de acordo com a remuneração básica de cada beneficiado, observado o valor máximo previsto na regulamentação aplicável.

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.

*Marcelo Calero Faria Garcia*  
*Secretário Municipal de Cultura*

D. O RIO 03.09.2015

**ANEXO I A**  
**AÇÕES PARA ACORDO DE RESULTADOS (METAS)**

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	2015		Regras
						Tipo	Meta	
1	Expandir e diversificar a oferta cultural da cidade por meio do Programa de Fomento à Produção Cultural Carioca.	SMC	Número de projetos culturais apoiados pela SMC	625	2014	Ouro	521	Nº de Metas → Nota - % Bônus 2 → 7 (40%) 3 → 8 (60%)
2	Manter a frequência de público nos equipamentos municipais de cultura.	SMC	Quantidade de público	2.385.260	2014	Ouro	2.385.260	
3	Implementar o Escritório de Projetos Culturais, realizando 50 capacitações de produtores/gestores culturais.	SMC	Número de capacitações	-	-	Ouro	50	
<b>Se atingir 2 ouros, considerar meta abaixo:</b>								
4	Realizar ações culturais em equipamentos municipais nas AP's 3 e 5	SMC	Quantidade de ações culturais realizadas	12.583	2014	Prata	11.208	Nº de Metas → Ponto Adicional - % Bônus Adicional 1 → 1 (20%)

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	2015		Regras
						Tipo	Meta	
<b>Se atingir nota 7, considerar meta abaixo:</b>								
5	Meta Performance	CVL	-	-	-	Performance	Itens cumpridos	Ponto Adicional - % Bônus Adicional 1 →(20%)

**ANEXO I B**  
**ETAPAS DE DESDOBRAMENTOS DAS METAS**  
**META 1- EXPANDIR E DIVERSIFICAR A OFERTA CULTURAL DA CIDADE POR MEIO DO PROGRAMA**  
**DE FOMENTO À PRODUÇÃO CULTURAL CARIOCA**

RESPONSÁVEIS PELA META > SUBSECRETARIAS DE GESTÃO, DE ARTE E FOMENTO E DE ARTICULAÇÃO, CIDADANIA E DIVERSIDADE CULTURAL

TIPO DA META: OURO

UNIDADE DE MEDIDA > NÚMERO DE PROJETOS CULTURAIS APOIADOS/CERTIFICADOS

INDICADOR DE REALIZAÇÃO => (100 x Quantidade Projetos Culturais com a logomarca) / 521

**Prazo > 31.12.2015**

ETAPAS		PRAZOS	% ETAPA
1.1	CONSOLIDAÇÃO DO SISTEMA E EFETIVAÇÃO DAS INSCRIÇÕES	JUL/15	15,00%
1.2	SELEÇÃO E ABERTURA DE EDITAIS	OUT/15	15,00%
1.3	PUBLICAÇÃO DO RESULTADO FINAL	NOV/15	25,00%
1.4	PROJETOS SELECIONADOS E PUBLICADOS	DEZ/15	45,00%
			100,00%

## **META 2 – MANTER A FREQUÊNCIA DE PÚBLICO NOS EQUIPAMENTOS MUNICIPAIS DE CULTURA**

RESPONSÁVEIS PELA META > SUBSECRETARIAS DE GESTÃO, DE ARTE E FOMENTO E DE ARTICULAÇÃO, CIDADANIA E DIVERSIDADE CULTURAL

TIPO DA META: OURO

UNIDADE DE MEDIDA > QUANTIDADE DE PÚBLICO

INDICADOR DE REALIZAÇÃO => Percentual de Realização =  $(100 \times \text{Quantidade de Público apurado}) / 2.385.260$

**Prazo > 31.12.2015**

ETAPAS		PRAZOS	% ETAPA
2.1	DESENVOLVIMENTO DE SISTEMA DE APURAÇÃO DE DADOS	FEV/15	20,00%
2.2	IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE APURAÇÃO DE DADOS	MAR/15	10,00%
2.3	DIVULGAÇÃO DO RESULTADO ACUMULADO DO 1º SEMESTRE 15	JUL/15	10,00%
2.4	DIVULGAÇÃO DO RESULTADO ACUMULADO DO ANO 2015	DEZ/15	60,00%
			100,00%

### **META 3 – IMPLANTAR O ESCRITÓRIO DE PROJETOS CULTURAIS, REALIZANDO 50 CAPACITAÇÕES DE PRODUTORES/GESTORES CULTURAIS**

RESPONSÁVEL PELA META > SUBSECRETARIAS DE GESTÃO, DE ARTE E FOMENTO E DE ARTICULAÇÃO, CIDADANIA E DIVERSIDADE CULTURAL

TIPO DA META: OURO

UNIDADE DE MEDIDA > QUANTIDADE DE CAPACITAÇÕES REALIZADAS

INDICADOR DE REALIZAÇÃO => Percentual de Realização = (100 x Quantidade de Capacitações Realizadas) / 50

**Prazo > 31.12.2015**

ETAPAS		PRAZOS	% ETAPA
3.1	APROVAÇÃO DO FORMATO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO	JUL/15	2,00%
3.2	SELEÇÃO DA EQUIPE DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA	JUL/15	3,00%
3.3	CONTRATAÇÃO DA EQUIPE DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA	AGO/15	2,00%
3.4	ELABORAÇÃO DO ROTEIRO DA CONSULTORIA	AGO/15	2,00%
3.5	TREINAMENTO DA EQUIPE DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA	AGO/15	2,00%
3.6	CONFIRMAÇÃO DAS PALESTRANTES	AGO/15	2,00%
3.7	CONFIRMAÇÃO DE PAUTA E ESPAÇOS	AGO/15	2,00%
3.8	DIVULGAÇÃO DA AÇÃO	JUL/15	7,00%

ETAPAS		PRAZOS	% ETAPA
3.9	INSCRIÇÕES	AGO/15	8,00%
3.10	SORTEIO	AGO/15	5,00%
3.11	AGENDAMENTOS	AGO/15	5,00%
3.12	ATENDIMENTOS (ETAPAS 1 E 2)	SET/15	25,00%
3.13	PALESTRAS	SET/15	12,00%
3.14	ATENDIMENTOS REMANESCENTES	OUT/15	5,00%
3.15	EMISSÃO DOS RELATÓRIOS INDIVIDUAIS	DEZ/15	8,00%
3.16	EMISSÃO DO RELATÓRIO FINAL	DEZ/15	10,00%
			100,00%

#### **META 4 – REALIZAR AÇÕES CULTURAIS REALIZADAS EM EQUIPAMENTOS MUNICIPAIS NAS AP'3 E 5.**

RESPONSÁVEIS PELA META > SUBSECRETARIAS DE GESTÃO, DE ARTE E FOMENTO E DE ARTICULAÇÃO, CIDADANIA E DIVERSIDADE CULTURAL

TIPO DA META: PRATA

UNIDADE DE MEDIDA > QUANTIDADE DE AÇÕES CULTURAIS REALIZADAS

INDICADOR DE REALIZAÇÃO => Percentual de Realização = (100 x Quantidade de Ações desenvolvidas) / 11.208

**Prazo > 31.12.2015**

ETAPAS		PRAZOS	% ETAPA
4.1	DESENVOLVIMENTO DE SISTEMA DE APURAÇÃO DE DADOS	MAI/15	20,00%
4.2	IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE APURAÇÃO DE DADOS	JUN/15	10,00%
4.3	DIVULGAÇÃO DO RESULTADO ACUMULADO DO 1º SEMESTRE 15	JUL/15	30,00%
4.4	DIVULGAÇÃO DO RESULTADO ACUMULADO DO ANO 2015	DEZ/15	40,00%
			100,00%

## ANEXO II A

### QUADRO DE AVALIAÇÃO SERVIDORES

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos
1. Absentéismo	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	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

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos
	<p>Interesse demonstrado para melhor adequar comportamentos, postura, atitudes e outros quesitos apontados em avaliações anteriores</p> <p>Busca contínua pela melhor performance individual, investimento pessoal na carreira, inclusive o conhecimento de recursos tecnológicos.</p>	Excelente	10	2.	<p>Aplicação Técnica</p> <p>Considerar a forma como utiliza os conhecimentos, para obter ganhos de produtividade e desempenho. Ex.: interesse na aplicação, criatividade, compartilhamento de experiências.</p>	Excelente	10
		Ótimo	8			Ótimo	8
		Bom	6			Bom	6
		Regular	4			Regular	4
		Insatisfatório	2			Insatisfatório	2

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	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

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos
4. Feedback	. Habilidade de dar retorno à Chefia acerca dos passos importantes sobre a execução da missão. Abertura para receber feedback de todos os membros da cadeia de relacionamentos (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

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	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

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos
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 melhor 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

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	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, relacionadas 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

1) Avaliação Comportamental				2) Avaliação Técnica			
Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos	Fatores de Desempenho	Descrição	Desempenho	Pontos
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**  
**AVALIAÇÃO DESEMPENHO INDIVIDUAL**  
**PONTUAÇÃO FINAL**  
**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

Assinatura

## II – PONTUAÇÕES

1 =

2 =

3 =

4 =

5 =

6 =

7 =

8 =

Total =

## III – PONTUAÇÃO FINAL

Média =

---

Assinatura do Avaliador

**ANEXO IV**  
**DESDOBRAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DA GRATIFICAÇÃO**

<b>Somatório das Remunerações Brutas dos Servidores referente a Folha de 13º Salário 2015</b>			
<b>Fase 1</b>	<b>Fase 2</b>	<b>Fase 3</b>	<b>Fase 4</b>
Institucional			
	Setoriais (*)		
Seleção dos Elegíveis Individuais		Individuais	
	Definição do montante dos órgãos em função das metas Cumpridas		Valor Remanescente
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	Seleção dos Elegíveis
		> Gestores, Coordenadores e Gerentes	Pontuação Individual maior que 9,0 e/ou Servidores que contribuíram integralmente para o cumprimento da meta
Aplicação das Regras Institucionais		> Servidores	
R\$ / Secretaria	Possibilidade de ajuste de até 20% aos Gestores, Coordenadores e Gerentes	Cálculo da Nota pela Média Aritmética	
Concessão (Critérios Básicos)		Elegíveis > Pontuação de 6 a 10	

<b>Somatório das Remunerações Brutas dos Servidores referente a Folha de 13º Salário 2015</b>			
<b>Fase 1</b>	<b>Fase 2</b>	<b>Fase 3</b>	<b>Fase 4</b>
Parte fixa: Até 50 % da remuneração bruta atribuída (base > Folha 13º Salário Ano anterior)	> Definição dos Percentuais	Aplicação da nota em	Distribuição do Valor em Comitê
Parte Variável: Regulamentos – Orientações CVL e Decreto nº 39040 e 39041, e redistribuições calculadas	(rateio proporcional como base)	percentual ajustado proporcional a pontuação máxima = 100%	
> Distribuição aos Elegíveis	> Apuração de Valor Ajustado para cada Órgão/Unidade	Possibilidade de ajuste de até 20% aos servidores que destacaram-se pelo cumprimento das metas	Aprovação final pelo Titular da Pasta

(\*) Quando estabelecido