



PORTARIA IPP Nº 91

DE 11 DE NOVEMBRO DE 2015

Dispõe sobre desdobramento das metas estabelecidas no contrato de gestão celebrado entre o IPP e o Município do Rio e Janeiro e fixa critérios de distribuição das parcelas fixa e variável, conforme Contrato de Gestão acordado para o exercício de 2015.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO MUNICIPAL DE URBANISMO PEREIRA PASSOS,
no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor e,

CONSIDERANDO o Decreto nº 39.040 de 06 de agosto de 2014;

CONSIDERANDO a Resolução CVL nº 30 de 22 de maio de 2015;

CONSIDERANDO a Orientação CVL nº 02, de 2 de julho de 2015;

CONSIDERANDO a importância de reconhecer de forma diferenciada os servidores e funcionários que se destacam
no âmbito do IPP, por meio de um processo de premiação por mérito e,

CONSIDERANDO a celebração de Acordo de Resultados entre o Município do Rio de Janeiro e o Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos, atendendo as diretrizes do Contrato de Gestão de 2015,

RESOLVE:

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A presente Portaria tem por objetivo regulamentar os critérios e procedimentos a serem utilizados para avaliação dos servidores lotados no Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos – IPP, e distribuição da parcela variável, em consonância

com as disposições constantes do Decreto nº 39.040 de 06 de agosto de 2014 e com as metas pactuadas no Contrato de Gestão firmado com o Município do Rio de Janeiro para o exercício de 2015.

Parágrafo único. Para fins de cumprimento desta Portaria, entende-se como:

- a) Metas estratégicas: metas pactuadas no Contrato de Gestão celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e o IPP, para o ano de 2015, publicadas no Diário Oficial de 13 de outubro de 2015.
- b) Metas Internas: metas setoriais estabelecidas pelo IPP para o ano de 2015, conforme previsto na Orientação CVL nº 02 de 27 de julho de 2015;
- c) Participação-fixa: valor correspondente a até 50% da remuneração bruta recebida pelo servidor a título de 13º salário no ano anterior;
- d) Participação-variável: valor a ser distribuído ao servidor, constituída em 02 (duas) partes, segundo critérios fixados nesta Portaria;
- e) Participação – soma da participação-fixa com a participação-variável, a ser distribuída ao Servidor, que poderá variar de 0,20 a 2 vezes o seu Vencimento;
- f) Vencimento: remuneração bruta do servidor recebida a título de 13º salário no ano de 2015;
- g) Unidade Administrativa (UA) – diretoria ou assessoria com pelo menos 3 (três) servidores, responsáveis pelo cumprimento de uma ou mais metas estratégicas e/ou metas internas, relacionados no Quadro de Metas Internas, constante do Anexo;
- h) Elegíveis – servidores lotados no IPP, com no mínimo $\frac{3}{4}$ de efetivo exercício no ano de 2015 que atenderem as condições definidas no art. 6º do Decreto nº 39.040 de 06 de agosto de 2014 e demais regulamentações posteriores sobre a matéria;
- i) Gestores – servidor ou funcionário responsável pelo acompanhamento de cada meta estabelecida, de acordo com o art. 6º da orientação CVL nº 02, de 27/07/2015, os quais devem fazer a avaliação individual dos servidores sob sua coordenação;
- j) Titulares – correspondem ao Chefe de Gabinete, aos Diretores e ao Assessor-Chefe da Assessoria de Comunicação, os quais devem realizar a avaliação individual dos servidores sob sua coordenação.

DA PARCELA FIXA E DA PARCELA VARIÁVEL

Art. 2º A Participação somente será distribuída se o IPP atingir nota mínima 06 (seis) ou superior na avaliação do Contrato de Gestão apurado pela Casa Civil.

Parágrafo único. Tendo em vista o estabelecido no art. 7º do Decreto nº 39.040 de 06 de agosto de 2014, a relação entre a nota obtida pelo Órgão e as parcelas a serem por ele recebidas, como um fator a ser multiplicado pelo somatório dos vencimentos dos servidores elegíveis, é expressa no quadro seguinte:

Nota do Órgão	Parcela-fixa	Parcela-variável	Parcela total
6	0,10	0,10	0,20
7	0,20	0,20	0,40
8	0,30	0,30	0,60
9	0,40	0,40	0,80
10	0,50	0,50	1,00

DA PREMIAÇÃO DO SERVIDOR, PELO CUMPRIMENTO DAS METAS POR PARTE DA SUA UNIDADE ADMINISTRATIVA

Art. 3º Todos os servidores, elegíveis a receber a Participação, para fins de avaliação deverão ser vinculados a uma Unidade Administrativa(UA), que terão, preferencialmente, três a cinco metas internas a cumprir durante o ano de 2015;

§ 1º As unidades administrativas que não estabelecerem metas concorrerão às metas das unidades a que estiverem subordinadas;

§ 2º Os Titulares deverão enviar à Presidência a relação de servidores vinculados a cada uma das UA, comunicando em tempo hábil as eventuais mudanças, bem como, elaborar relatório demonstrando o progresso da execução das metas;

Art. 4º Para a distribuição da bonificação variável, somente as unidades administrativas que atingirem as metas estabelecidas no art. 3º estarão elegíveis à distribuição da bonificação e, além do resultado das metas, deve ser considerado o resultado da avaliação de desempenho individual.

I - A primeira parcela corresponde ao cumprimento das metas setoriais de cada Unidade Administrativa (UA), descritas no Anexo I.

II - O servidor poderá receber a título de primeira parcela da bonificação variável, até 50% (estabelecendo como parâmetro os percentuais constantes na coluna “parcela-variável” na tabela do parágrafo único do art. 2º da presente portaria) da parcela variável de acordo com o índice de cumprimento das metas atingido, segundo tabela abaixo:

Atingimento das Metas	Percentual do Vencimento
Nota 10	50%
Nota 09	30%
Nota 08	15%

III - A segunda parcela da bonificação variável será referente ao resultado da avaliação individual realizada pela chefia imediata, conforme disposto no art 6º e será concedida seguindo os seguintes critérios:

IV - O servidor poderá receber a título de segunda parcela da bonificação variável até 50% (estabelecendo como parâmetro os percentuais constantes na coluna “parcela-variável” na tabela do parágrafo único do art. 2º da presente portaria) da parcela variável de acordo com a aplicação de sua nota final na avaliação individual como percentual no seu Vencimento, segundo tabela abaixo:

Nota na Avaliação	Percentual do Vencimento
13 a 15	50%
06 a 12	30%
00 a 05	15%

Parágrafo único. Caso alguma Unidade Administrativa não cumpra sua meta interna, por responsabilidade exclusiva de terceiros, caberá recurso ao Presidente para reavaliação da nota interna da referida unidade.

DA PREMIAÇÃO PELA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO SERVIDOR

Art. 5º Todos os servidores serão avaliados individualmente e poderão receber um adicional referente à segunda parte da participação-variável.

Art. 6º A segunda parcela da participação variável, limitada a 25% do total de tal parcela, será devida aos servidores, que atingirem notas de 1,0 a 15, segundo os critérios de avaliação individual descritos no parágrafo 2º deste artigo.

§ 1º O valor recebido por cada servidor levará em consideração o somatório de suas notas calculado no campo “total por servidor” na tabela do parágrafo 3º deste artigo e da nota que obteve sua UA nas metas setoriais, e terá como base de cálculo o valor da remuneração bruta do servidor à título de 13ª salário recebido em 2015.

§ 2º A avaliação será realizada individualmente através dos critérios abaixo e deverá ser preenchida, para cada servidor, no modelo da tabela do parágrafo 3º do presente artigo, pelos Gestores e validada pelos Titulares.

Visão sistêmica	Nota
Tem dificuldade de ver diferentes ângulos de uma questão e trabalha de forma pouco integrada.	0
Percebe as questões por diferentes ângulos e a forma como seu trabalho interage com outras áreas.	1
Analisa as questões por diferentes ângulos com visão de conjunto com capacidade de integrar outras áreas.	2
Com visão sistêmica, observa a realidade por diferentes ângulos, mobiliza outros órgãos e incentiva a equipe a fazer o mesmo.	3

Comunicação	Nota
Tem pouca habilidade em se comunicar e passa pouca confiabilidade e clareza nas mensagens ao Grupo.	0
Embora transmita credibilidade e tenha alguma habilidade em se comunicar, tem baixa capacidade de influenciar o grupo.	1

Comunicação	Nota
Tem boa habilidade em se comunicar, transmitindo credibilidade e confiança ao time. Sabe ouvir os integrantes da equipe e dar respostas consistentes.	2
Alta confiabilidade e possui excelente capacidade de se comunicar, passando mensagens claras e ouvindo os integrantes da equipe. Influencia positivamente o ambiente de trabalho.	3

Motivação e Iniciativa	Nota
Difícilmente se motiva e é acomodado.	0
Motiva-se somente quando reconhecido ou pressionado pelo gestor.	1
É automotivado e busca eventualmente superar seus limites. Diante dos problemas, propõe soluções.	2
Focado no seu autodesenvolvimento, sempre busca superar seus limites, identifica oportunidades de melhoria, propõe soluções, oferece apoio e acompanha as implementações.	3

Capacidade de Entrega	Nota
Frequentemente perde prazos acordados ou entrega com qualidade abaixo do esperado.	0
Cumprir prazos e finalizar as entregas com qualidade abaixo do esperado.	1
Cumprir prazos e atender à qualidade das entregas trabalhando de forma independente.	2
Faz acontecer. Entrega mais, melhor e antes do que combinado.	3

Assiduidade e Pontualidade	Nota
Não é assíduo, não é pontual e não é acessível.	0
Não é assíduo, não é pontual, mas é acessível.	1
É Assíduo, acessível, mas não é pontual.	2
É Assíduo, acessível e pontual.	3

§ 3º A tabela a seguir, a ser preenchida pelos Gestores, deverá conter as notas de todos os servidores elegíveis, vinculados a sua UA, inclusive as dos próprios Gestores, desde que não sejam Titulares.

UNIDADE ADMINISTRATIVA:		Visão Sistêmica	Organização e Comunicação	Motivação e Iniciativa	Capacidade de Entrega	Assiduidade e Responsabilidade	Total por Servidor
Nomes dos Servidores							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
...							
Total Final							

(modelo para preenchimento das notas)

§ 4º O somatório das notas, referenciado no campo “total final”, não poderá ultrapassar o valor definido pela fórmula:

$4/5$ (quatro quintos) x número de servidores elegíveis da Unidade Administrativa x 15

Art. 7º Os Titulares serão diretamente avaliados pelo Presidente, considerando-se a mesmas regras relativas aos demais servidores, mencionadas no art. 5º.

Parágrafo único. O Presidente do IPP poderá aplicar fator de ajuste nas notas individuais de cada servidor.



Art. 8º O saldo remanescente da participação será distribuído pelo Presidente.

Art. 9º Os casos omissos serão decididos pelo Presidente.

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

D. O RIO 12.11.2015

ANEXO I

Presidência do IPP							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Fazer com que o IPP cumpra 4 metas de 7 metas, estabelecidas no Acordo de Resultados celebrado com o Município.	CVL	Unidade			5 metas	60%
2	Plano de TIC do IPLAN	IPP	Etapas realizadas	-	-	Entregas realizadas conforme marcos definidos	40%

Diretoria de Informações da Cidade							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Atualizar a classificação do uso do solo a partir das ortofotos de 2013, contratar e disponibilizar nova ortofoto do Município ano base 2015 e iniciar a atualização da classificação do uso do solo - ano base 2015.	IPP	km ²	2012 - 100%		2013 - 100% 2015 - 20%	25%
2	Manter atualizados as bases do SIURB em até 45 dias após o recebimento dos dados enviados pelos órgãos, o Mapa de Equipamentos Públicos e Ações Municipais na Cidade e disponibilizar a 3 órgãos aplicativos de manutenção de dados. Meta ouro	IPP	Dias e Aplicativos	2015		100%	25%
3	Validar e informar mensalmente os valores realizados de 25 metas dos Acordos de Resultados de 2015.	IPP	Nº de metas	25	2014	25	25%
4	Cadastramento de 40 mil (10% do total) pontos de iluminação da cidade.	RIOLUZ/ IPP	Nº de pontos de iluminação	-	-	40.000	25%

Diretoria de Projetos Especiais							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Elaboração de um catálogo que permita o detalhamento de informações sobre a Rede de Proteção Social (educação; saúde; desenvolvimento social; trabalho e emprego; e pessoa com deficiência), sendo consideradas todas as áreas com atuação do Rio+Social em dez/2014.	IPP	Etapas realizadas	-	-	Disponibilização do catálogo consolidado com as informações das cinco Secretarias que integram a Rede de Proteção Social, por território	25%
2	Pesquisa de campo integrante do projeto "Agentes da Transformação II" em 7 comunidades com jovens de 14 a 24 anos.	IPP	Etapas realizadas	-	-	Relatório Preliminar de análise dos dados aprovado pela DPE	25%
3	Manter a Matriz de Ações da Prefeitura nas áreas pacificadas atualizadas.	IPP	Dias	-	-	Matriz atualizada	25%
4	Contratar consultor individual, via Banco Mundial, para apoiar em três avaliações de políticas públicas.	IPP	Etapas realizadas	-	-	Entregas realizadas conforme marcos definidos	25%

Diretoria de Administração e Finanças							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Aumentar o índice de desempenho na liquidação da despesa	CGM	%	-	-	95%	50%
2	Assegurar média mensal de 70% das vagas disponíveis para estagiários preenchidas.	IPP	Nº de Vagas	-	-	16	30%
3	Organizar o arquivo da Subgerência de Comunicação Administrativa, adequando o mesmo ao espaço físico e a legislação pertinente.	IPP	%	-	-	80%	20%

ASCOM							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Boletim do IPP	IPP	Nº de edições	-	-	3 Boletins do IPP entregues em 2015	40%
2	Folder institucional do IPP	IPP	Entrega	-	-	Foldes Institucional do IPP entregue	10%
3	3 Atualização de redes sociais IPP	IPP	Entrega			2 atualizações por semana	25%
4	Newsletter mensal	IPP	Entrega			1 envio por mês	25%