



PORTARIA IPP Nº 99

DE 25 DE MAIO DE 2016.

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 2016.

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 03, de 23 de maio de 2016;

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 2016,

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 2016.

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 2016, publicadas no Diário Oficial de 20 de abril de 2016.
- b) Metas Internas: metas setoriais estabelecidas pelo IPP para o ano de 2016, conforme previsto na Orientação CVL nº 03, de 23 de maio de 2016;
- 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 2016;
- 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 2016 que atenderem as condições definida no artigo 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 03, de 23 de maio de 2016, 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 2016;

§ 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;

§ 3º Cada meta estabelecida deverá ter um servidor ou funcionário do IPP responsável pelo seu acompanhamento.

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 desta portaria 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%
01 a 05	15%
00	0%

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.

Art. 5º O Presidente deve receber a bonificação respeitando o seguinte critério:

- I – nota 10: 2 salários de bonificação;
- II – nota 9: 1,8 salários de bonificação;
- III – nota 8: 1,6 salários de bonificação;
- IV – nota 7: 1,4 salários de bonificação;
- V – nota 7: 1,2 salários de bonificação.

DA PREMIAÇÃO PELA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO SERVIDOR

Art. 6º Todos os servidores serão avaliados individualmente e poderão receber um adicional referente à segunda parte da participação-variável.

Art. 7º 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 § 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 § 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 2016.

§ 2º A avaliação será realizada individualmente, até 2 (duas) vezes por ano, por intermédio 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
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. 8º 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. 9º O saldo remanescente da participação será distribuído pelo Presidente.

Art. 10. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente.

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

D. O RIO 01.06.2016

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 ao menos 3 metas de 7 metas, estabelecidas no Acordo de Resultados celebrado com o Município.	CVL	Unidade	-	-	3 metas	60%
2	Fazer com que o IPP assine ao menos 4 contratos no escopo do Projeto Rio de Excelência.	IPP	Unidade	-	-	4 contratos	40%

Diretoria de Informações da Cidade							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Rio + Social: Obter e disponibilizar as informações sobre investimentos e ações da Prefeitura em todas as áreas pacificadas da cidade pelas secretarias do pacote básico.	IPP	Entregas	-	-	-Mapa de Ações e Equipamentos Públicos em Áreas Pacificadas – equipamentos públicos atualizados mensalmente - junho 2016. -Planilha de investimento municipais em áreas pacificadas incorporada ao SIURB a partir do EGP-web, com atualização bimestral - agosto 2016	20%
2	Manter atualizados as bases do SIURB, incluindo a base de Unidades Administrativas da PCRJ, o Mapa de Equipamentos Públicos e Ações Municipais na Cidade, disponibilizar a mais 6 órgãos aplicativos de manutenção de dados e disponibilizar no PortalGeo acesso ao conteúdo completo de bases e aplicativos incorporados ao ambiente do SIURB.	IPP	Entregas	-	-	-Mapa de equipamentos públicos e ações municipais na Cidade atualizado dentro do prazo - junho 2016. -Aplicativos desktop, web ou móbile para manutenção e atualização do SIURB – acordado com cada Órgão. -Inclusão das Unidades Administrativas no Mapa de Equipamentos Públicos e Ações Municipais – julho 2016.	30%

Diretoria de Projetos Especiais							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Elaboração de fichas sintéticas para todas as áreas com atuação do Rio+Social em dez/2016	DPE	Etapas realizadas	-	-	Alimentação de informações referentes ao pacote de investimentos nas áreas pacificadas e da matriz de ações atualizados em jan/2017 correspondente ao mês de dezembro/2016	20%
2	Pesquisa de campo integrante do projeto "Agentes da Transformação IV" em 3 comunidades com jovens de 14 a 24 anos.	DPE	Etapas realizadas	-	-	Relatório Preliminar de análise dos dados aprovado pela DPE	20%
3	Realização de curso de Avaliação de Políticas para Secretarias afins ao IPP	DPE	Etapas realizadas	-	-	Plano de trabalho para realização da avaliação	20%
4	Desenhar o monitoramento e avaliação do Plano de Habitação de Interesse Social da área da Operação Urbana Consorciada (OUC) do Porto Maravilha	DPE	Etapas realizadas	-	-	Plano de trabalho para realização da avaliação	20%

Diretoria de Projetos Especiais							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
5	Realizar pesquisa de segmento para avaliação das UPPS e do programa rio mais Social através do Rio de Excelência.	DPE	Etapas realizadas	-	-	Aprovação dos produtos	20%

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	%	-	-	96%	50%
2	Assegurar média mensal de 70% das vagas disponíveis para estagiários preenchidas.	IPP	Nº de Vagas	-	-	16	30%
3	Finalizar a organização do arquivo da Subgerência de Comunicação Administrativa, adequando o mesmo ao espaço físico e a legislação pertinente.	IPP	%	-	-	100%	20%

ASCOM							
Nº	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
1	Atualização de redes sociais	IPP	Entrega	-	-	2 atualizações por semana	20%
2	Atualização de website	IPP	Entrega	-	-	2 atualizações por mês	20%
3	Newsletter bimestral	IPP	Entrega	-	-	1 disparo por bimestre	25%
4	Produção de eventos	IPP	Entrega	-	-	2 eventos por ano	20%
5	Produção de press releases sobre projetos IPP	IPP	Entrega	-	-	2 press releases mês	15%