



**PORTARIA “PRES” FPJ Nº 110**

**DE 17 DE AGOSTO DE 2016**

**Dispõe sobre desdobramento das metas estabelecidas no contrato de gestão celebrado entre a FPJ e o Município do Rio de Janeiro e fixa critérios de distribuição das parcelas fixa e variável, conforme contrato de gestão acordado para exercício de 2016.**

**O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO PARQUES E JARDINS**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor e,

CONSIDERANDO o Decreto nº 41.904 de 28 de junho de 2016;

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 da FPJ, 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 a Fundação Parques e Jardins, 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 na Fundação Parques e Jardins

– FPJ, 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 a FPJ, para o ano de 2016, publicadas no Diário Oficial de 20 de abril de 2016.

**b) Metas Internas:** metas setoriais estabelecidas pela FPJ para o ano de 2016, conforme previsto na Orientação CVL nº 03, de 23 de maio de 2016;

**c) Gratificação** – Fica disciplinada no art. 5º do Decreto nº 39.040 de 06 de agosto de 2014 a gratificação pelo exercício de encargos especiais de que trata o art. 119, inciso IV, da Lei Municipal nº 94/1979, especificamente para atender aos Acordos de Resultados firmados entre o Município do Rio de Janeiro e os Órgãos da Administração Direta, cujas metas de desempenho sejam cumpridas na forma pactuada, designada nesta como Gratificação e estabelecida em duas parcelas: fixa e variável;

**d) Parcela-fixa:** valor correspondente a até 50% da remuneração bruta recebida pelo servidor a título de 13º salário no ano anterior;

**e) Parcela-variável:** valor a ser distribuído ao servidor, constituída em 02 (duas) partes, segundo critérios fixados nesta Portaria;

**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 na FPJ, com no mínimo  $\frac{3}{4}$  de efetivo exercício no ano de 2016 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 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 e aos Diretores, os quais devem realizar a avaliação individual dos servidores sob sua coordenação.

### **DA PARCELA FIXA E DA PARCELA VARIÁVEL**

Art. 2º Tendo em vista o estabelecido no art. 7º do Decreto nº 39.040 de 06 de agosto de 2014, a Gratificação somente será distribuída se a FPJ atingir nota mínima 06 (seis) ou superior na avaliação do Contrato de Gestão apurado pela Casa Civil.

Parágrafo único. De acordo com o mesmo decreto relacionado acima, 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:

<b>Nota do órgão</b>	<b>Parcela – Fixa</b>	<b>Parcela – Variável</b>	<b>Parcela Total</b>
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 INTERNAS - DA UNIDADE ADMINISTRATIVA**

Art. 3º Todos os servidores, elegíveis a receber a Gratificação, 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 Internas 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 da FPJ responsável pelo seu acompanhamento.

Art. 4º Para a distribuição da Parcela Variável, somente as UAs que atingirem as metas estabelecidas no art. 3º estarão elegíveis à distribuição da gratificação;

§ 1º A parcela variável será paga considerando o cumprimento das Metas Internas de cada Unidade Administrativa (UA), descritas no Anexo I e o resultado da Avaliação de Desempenho Individual.

§ 2º O pagamento desta poderá ser de até 50 % do vencimento (sendo este percentual diretamente relacionado ao recebido pela FPJ, de acordo com a nota estabelecida pelo cumprimento das Metas Estratégicas. Estes percentuais são os constantes na coluna “Parcela-Variável” na tabela do parágrafo único do art. 2º da presente portaria);

§ 3º Para o pagamento dos valores relativos ao cumprimento das Metas Internas fica estabelecido o seguinte critério:

<b>Atingimento das Metas</b>	<b>Percentual do vencimento</b>
Nota 10	50%
Nota 09	30%
Nota 08	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.

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 pelos respectivos Gestores e poderão receber um adicional referente à segunda parte da Parcela – Variável.

Art. 7º A segunda parte da Parcela Variável, limitada ao percentual de 50% do vencimento, será devida aos servidores (sendo este percentual diretamente relacionado ao recebido pela FPJ, de acordo com a nota estabelecida pelo cumprimento das Metas Estratégicas. Estes percentuais são os constantes na coluna “Parcela-Variável” na tabela do parágrafo único do art. 2º da presente portaria). A pontuação da avaliação, será devida aos servidores que atingirem notas de 1,0 a 10, conforme tabela abaixo:

Atingimento das Metas	Percentual do vencimento
entre 80 e 100%	50%
entre 50 e 70%	30%
abaixo de 50 %	15%

§ 1º A avaliação será realizada individualmente, até 2 (duas) vezes por ano, por intermédio dos Critérios de Avaliação Individual abaixo e deverá ser preenchida, para cada servidor, no modelo da tabela do Anexo II, pelos Gestores e validada pelos Titulares:

<b>Visão sistêmica</b>	<b>Nota</b>
Tem dificuldade de ver diferentes ângulos de uma questão e trabalha de forma pouco integrada	0
Percebe/analisa as questões por diferentes ângulos e a forma como seu trabalho interage com outras áreas	1
Com visão sistêmica, observa a realidade por diferentes ângulos, mobiliza outras equipes e incentiva a sua fazer o mesmo	2

<b>Comunicação</b>	<b>Nota</b>
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

<b>Motivação e Iniciativa</b>	<b>Nota</b>
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 e busca superar limites	2

Capacidade de Entrega	Nota
Frequentemente perde prazos acordados ou entrega com qualidade abaixo do esperado	0
Cumprir prazos e finalizar as entregas com qualidade	1
Cumprir prazos e atender à qualidade das entregas trabalhando de forma independente e superar o combinado	2

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

§ 3º A tabela do anexo II, 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:

Art. 8º O valor recebido por cada servidor levará em consideração o somatório de suas notas calculado no campo “total por servidor” na tabela do anexo II 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.

Art. 9º Os Titulares serão diretamente avaliados pelo Presidente, considerando-se a mesmas regras relativas aos demais servidores, mencionadas no art. 5º parágrafo único – O Presidente da FPJ poderá aplicar fator de ajuste nas notas individuais de cada servidor.

Art. 10. O saldo remanescente da participação será distribuído pelo Presidente.

Art. 11. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente.

Art. 12. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

D. O RIO 19.08.2016

## ANEXO I

METAS SETORIAIS - FUNDAÇÃO PARQUES E JARDINS							
UA DIRETORIA DE ARBORIZAÇÃO E PRODUÇÃO VEGETAL - DARB							
nr	Descrição da Meta	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência -	Data de referência	Meta	Regra - %
1	Plantar árvores em ruas, parques, praças, unidades de conservação, reservas de arborização e demais áreas livres adequadas à arborização, com 1 ano de manutenção incluída.	DARB	unidade	210.348	01/12/2015	45.000	50
2	Georeferenciar a arborização Urbana - árvores em logradouros públicos na AP1	DARB	unidade	0	0	16000	20
3	Implantar o Programa Rio Planta Eu Cuido em 30 áreas na Cidade	DARB	unidade	16	01/12/2015	30	30
UA DIRETORIA DE PLANEJAMENTO E PROJETOS - DPP							
	Meta	Departamento	Unidade de Medida	Valor de Referência - 2015	Data de referência	Meta	Regra - %
1	Captar e Renovar Adoções no âmbito do Programa de Adoção de Áreas Verdes Públicas	DPP	unidade	117	01/12/2015	320	50
2	Atualizar e detalhar o cadastro de 3.052 praças no SIURB.	DPP	unidade	0	0	3.052	20
3	Georeferenciar as Áreas incluídas no Programa de Adoção de Áreas Verdes Públicas, além dos Monumentos da Cidade	DPP	unidade	0	0	1520	30
UA DIRETORIA DE CONSERVAÇÃO E OBRAS - DCO							
	Meta	Departamento	Unidade de Medida	Valor de Referência - 2015	Data de referência	Meta	Regra - %
1	Executar obras de implantação e/ou reforma em praças nas diversas APs na cidade, totalizando 104.338 M²	DCO	m²	0	01/01/2016	104.338	30
2	Elaborar relatórios a partir de vistorias executadas, oriundas de 1746, ofícios, indicações, processos, cartas, requerimentos e Ouvidoria	DCO	unidade	298	01/01/2016	300	50

3	Fiscalizar áreas adotadas no âmbito do Programa de Adoção de Áreas Verdes públicas	DCO	unidade	0	01/01/2016	144	20
<b>UA DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS</b>							
	<b>Meta</b>	<b>Departamento</b>	<b>Unidade de Medida</b>	<b>Valor de Referência - 2015</b>	<b>Data de referência</b>	<b>Meta</b>	<b>Regra - %</b>
1	Controlar o desempenho na fase de liquidação de Despesa, para processos liquidados sem exigência	GFC	%	90%	01/12/2015	95%	50
2	Atualizar/cadastrar e encaminhar processos/documentos no dia útil subsequente ao da entrada da demanda	GIL	%	70%	01/12/2015	75%	30
3	Reduzir em 80% o prazo de atendimento às demandas de pessoal relacionadas aos servidores - Abono Permanência, Incorporações e aposentadorias	RH	%	0	01/12/2015	80%	20
<b>UA PRESIDENCIA</b>							
	<b>Meta</b>	<b>Departamento</b>	<b>Unidade de Medida</b>	<b>Valor de Referência - 2015</b>	<b>Data de referência</b>	<b>Meta</b>	<b>Regra - %</b>
1	Garantir que a PPJ cumpra ao menos 3 de 5 das metas de gestão estabelecidas no Acordo de Resultados celebrado com o Município	PRES	unid	0	0	3	20
2	Garantir que seja implantado o Programa Rio Planta Eu Cuido em 30 áreas da Cidade	PRES	unid	0	0	30	50
3	Reduzir em até 20% o número de pedidos do 1746 respondidos em atraso	PRES	%	109	01/12/2015	20%	30

