



**PORTARIA Nº 34**

**DE 29 DE SETEMBRO DE 2016**

**Regulamenta a percepção da bonificação variável e define metas e indicadores referentes ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pactuada no Contrato de Gestão GBP 2016, 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, conforme processo 01/004.237/2016.**

**A DIRETORA PRESIDENTE DA MULTIRIO - EMPRESA MUNICIPAL DE MULTIMEIOS 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 Rio nº40.399, de 22 de julho de 2015 e nº 41.904, de 28 de junho de 2016;

CONSIDERANDO o disposto na Orientação CVL nº03 de 23 de maio de 2016.

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 Regular, nos termos desta Portaria, a percepção da bonificação referente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pactuada no Contrato de Gestão GBP, celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a MULTIRIO - Empresa Municipal de Mídia Ltda, com a interveniência da Secretaria Municipal de Educação e da Secretaria Municipal da Casa Civil, conforme processo 01/004.237/2016.

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, observadas as exceções:

§ 1º A avaliação e a premiação dos servidores que desempenham as atribuições dos subsistemas de Auditoria, de Orçamento (APO's), de Gestão Institucional (AGI's) e de Analista de Gerenciamento de Projetos e Metas (AGPM's) estarão vinculadas, exclusivamente, ao órgão central dos respectivos sistemas.

§ 2º Os demais titulares de cargos pertencentes a órgãos integrantes de sistemas formalmente constituídos serão vinculados exclusivamente aos órgãos nos quais tenham atuado durante o período de aferição.

§ 3º Não farão jus à percepção da gratificação ou da Participação nos Lucros ou Resultados, os diretores e empregados:

I - que tenham sofrido penalidade disciplinar durante o período de apuração;

II - que tenham sido exonerados ou demitidos antes da data do pagamento;

III - que tenham falta ao serviço não abonada;

IV - que se encontrem afastados junto a outras entidades do Município que não tenham celebrado Contratos de Gestão;

V - afastados por auxílio-doença ou qualquer outro benefício concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, quando couber.

§ 4º Os diretores e empregados não perderão a vantagem se:

I - mesmo exonerados na forma do inciso II do parágrafo anterior, mantiverem, de alguma forma, seu vínculo com a Administração, sem solução de continuidade;

II - vierem a se aposentar antes da data do pagamento.

§ 5º Os diretores e empregados que venham a cumprir o interstício de que trata o "caput" em mais de um órgão ou entidade com o qual tenha sido celebrado Acordo de Resultados / Contrato de Gestão bem sucedido, terão direito à premiação, desde que a disposição tenha sido realizada para atender a interesse exclusivo da Administração, devidamente justificado pelo titular do órgão / entidade envolvido e ratificado pelo Prefeito.

§ 6º Na hipótese do parágrafo anterior, a avaliação e a premiação serão vinculadas exclusivamente ao órgão / entidade no qual o beneficiário tenha atuado pelo maior período de tempo.

Art. 3º A premiação de que trata o artigo anterior será devida aos diretores e empregados do quadro de pessoal, lotados e em efetivo exercício na MULTIRIO, caso a empresa, após apuração do Acordo de Resultados, atinja conceito igual ou superior a 06 (seis), conforme estabelecido no caput do art.6º do Decreto Rio nº 41.904 de 28/06/2016.

Art. 4º O montante passível de distribuição no Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, será calculado de acordo com os seguintes critérios:

I – de forma fixa, aos diretores e empregados, numa fração correspondente a um determinado percentual da remuneração bruta atribuída ao beneficiário, a título de décimo terceiro salário, no ano anterior ao do pagamento, de acordo com a seguinte tabela:

<b>FORMA FIXA: aos diretores e empregados</b>	<b>CONCEITO</b>
10%	6
20%	7
30%	8
40%	9
50%	10

II – de forma variável, à empresa, correspondendo a um determinado percentual ou somatório da remuneração bruta atribuída aos beneficiários do órgão/entidade, a título de 13º salário do ano anterior ao pagamento, de acordo com a seguinte tabela:

<b>PARCELA VARIÁVEL: ao órgão</b>	<b>CONCEITO</b>
10%	6
20%	7
30%	8
40%	9
50%	10

§ 1º A parcela variável atribuída à empresa, reservado o valor correspondente à bonificação a que faz jus a Diretora Presidente, respeitando o critério estabelecido no art. 5º da Orientação CVL nº 03 de 23 de maio de 2016, será distribuída aos beneficiários em percentuais aplicados, conforme critérios meritórios dos pontos obtidos na Avaliação de Desempenho, constante do ANEXO I desta Portaria, conforme tabela abaixo, desde que a unidade administrativa de lotação do servidor alcance o mínimo de 50% das metas definidas no ANEXOII desta Resolução:

PERCENTUAL INDIVIDUAL	FAIXA DE PONTOS
0%	0 a 200
50%	201 e 300
70%	301 e 400
90%	401 e 450
100%	451 e 500

§ 2º Para efeito do cálculo do valor individual da gratificação será adotada a fórmula:

**V = S [PF + (PV . PI)]** , onde:

**V** = valor individual da gratificação

**S** = valor do décimo terceiro salário, no ano anterior ao do pagamento

**PF** = percentual da parcela fixa

**PV** = percentual parcela variável do órgão

**PI** = percentual individual

Art. 5º 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. 6º Os diretores e 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. 7º 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. 8º 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.

Art. 9º 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. 10. Serão aceitos os recursos interpostos pelos beneficiários até 30 (trinta) dias após a data do pagamento da premiação.

Art. 11. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretora Presidente da MULTIRIO - Empresa Municipal de Múltiplos Ltda;

Art. 12. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

D. O RIO 30.09.2016

**ANEXO I**  
**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

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

**CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO**  
**DESEMPENHO INDIVIDUAL**

<b>COMPETÊNCIAS/ ATITUDES/ HABILIDADES</b>	<b>Conceito</b>	<b>Avaliação gerencial</b>	<b>Avaliação equipe</b>	<b>Autoavaliação</b>
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			

<b>COMPETÊNCIAS/ ATITUDES/ HABILIDADES</b>	<b>Conceito</b>	<b>Avaliação gerencial</b>	<b>Avaliação equipe</b>	<b>Autoavaliação</b>
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			

<b>COMPETÊNCIAS/ ATITUDES/ HABILIDADES</b>	<b>Conceito</b>	<b>Avaliação gerencial</b>	<b>Avaliação equipe</b>	<b>Autoavaliação</b>
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

RJ, de de 201\_\_

---

Assinatura

---

Chefia Imediata

Autoavaliação

RJ, ..... de .....de 201\_\_

---

Assinatura

RJ, de de 201\_\_

---

Chefia Imediata

Ciente,

RJ, de de 201\_\_

---

Assinatura do Servidor

## ANEXO II

### Todas as Unidades Administrativas da MULTIRIO:

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	2016	
						Meta	Regras
1	Produzir 50 recursos educativos [10 vídeos + 1 animação + 1 revista + 4 minigames + 32 flashcard + 2 objetos de aprendizagem], voltados para a aprendizagem dos alunos, de modo a contribuir para que seja atingida a meta proposta para os anos iniciais do IDERIO em 2016.	Relatório MultiRio	Recursos	33	30/12/2015	50	20%
2	Produzir 186 recursos educativos [142 vídeos e webvídeos + 1 animação + 4 e-books + 1 revista + 4 minigames + 32 flashcard + objetos de aprendizagem], voltados para a aprendizagem dos alunos, de modo a contribuir para que seja atingida a meta proposta para os anos finais do IDERIO em 2016.	Relatório MultiRio	Recursos	68	30/12/2015	186	30%

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	2016	
						Meta	Regras
3	Produzir 105 recursos educativos [25 programas ao vivo com interação pedagógica + 30 podcasts], voltados para o aperfeiçoamento dos professores no uso pedagógico das mídias e mais 27 encontros presenciais com a participação de 1.700 professores, de modo a contribuir para que seja atingida a meta proposta para os anos iniciais e finais do IDERIO em 2016.	Relatório MultiRio	Recursos Encontros Professores	132 49 2.625	30/12/2015	105 27 1.700	20%
4	Garantir que pelo menos 2.500 professores realizem visionamentos e/ou downloads dos produtos pedagógicos disponíveis no Portal da MultiRio, durante o ano de 2016, objetivando o aperfeiçoamento de sua formação, visando ao melhor desempenho do aluno.	Google Analytics	Login no Portal	30/12/2015		2.500	30%