

SECRETARIA DE ESTADO DE AGRICULTURA E PECUÁRIA  
EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ATO DA PRESIDENTE

\*PORTARIA EMATER-RIO Nº 33 DE 17 DE ABRIL DE 2014

DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DE GRATIFICAÇÃO POR DESEMPENHO DE ATIVIDADES DOS  
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO  
DO RIO DE JANEIRO – EMATER-RIO.

A PRESIDENTE DA EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - EMATER-RIO, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o que consta no processo administrativo nº E-02/200.0001/2010, com base no art. 31, incisos III e V do Estatuto Social, c/c o art. 30, inciso V do Regimento Interno e em conformidade com o art. 8º da Resolução SEAPEC nº 55, de 02 de abril de 2014,

RESOLVE:

Art. 1º- Ficam aprovados critérios e procedimentos gerais para concessão de gratificação por desempenho de atividade aos funcionários da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado do Rio de Janeiro - EMATER-RIO, em função da Avaliação dos seus funcionários.

Parágrafo Único - O cálculo da gratificação por desempenho de atividade será baseado nos Anexos I, II, III, IV, V e VI que serão disponibilizados na no link "Anexos GDA" na página oficial da EMATER-RIO na Internet ([www.emater.rj.gov.br](http://www.emater.rj.gov.br)).

Art. 2º- As avaliações serão realizadas a cada ciclo de três meses considerando critérios adotados nos anexos citados anteriormente.

Art. 3º - Será nomeada Comissão Permanente de Avaliação com a função de acompanhar a aplicação dos critérios e procedimentos gerais de gratificação, bem como julgar eventuais recursos, composta por:

I - 1 (um) Representante da Presidência;

II- 1 (um) Representante da Diretoria de Administração e Finanças;

III - 1 (um) Representante da Diretoria Técnica da EMATER-RIO;

§ 1º- A Comissão Permanente de Avaliação enviará trimestralmente à Diretoria Executiva relatório das avaliações realizadas para apreciação e ciência ao Conselho de Administração.

§ 2º- Os relatórios elaborados pela Comissão, assim como todas as avaliações realizadas, serão enviados à Diretoria Executiva da EMATER-RIO para homologação das mesmas e avaliação dos pedidos de reconsideração.

Art. 4º - A Avaliação será realizada mediante a apuração dos seguintes critérios:

§ 1º- Os funcionários que exercem cargos com função gratificada (Coordenador, Chefe de núcleo, Gerente Técnico Estadual, Supervisor Regional e demais funcionários que apoiam a área técnica lotados no regional) serão avaliados pelos critérios (Anexo I):

- I - produtividade (no âmbito regional e central será considerada a nota média alcançada pelas unidades locais no Anexo V, segundo suas abrangências);
- II - disseminação de conhecimento;
- III - capacidade de trabalho em equipe;
- IV - administração do tempo e tempestividade;
- V - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos;
- VI - responsabilidade e disciplina;
- VII - liderança e desenvolvimento de equipes;
- VIII - empreendedorismo;
- IX - orientação para o bem-estar da equipe;
- X - planejamento e acompanhamento.

§ 2º- Os funcionários que exercem funções técnicas (ER-I, ER-II, ESI, ES-II, ADR-I, ADR-II, ADS-I e ADS-II) serão avaliados pelos critérios (Anexos II e V):

- I - produtividade;
- II - qualidade/organização/planejamento;
- III - pró-atividade/capacidade de realização;
- IV - trabalho em equipe/relacionamento interpessoal;
- V - uso adequado dos equipamentos de informática, telefonia, veículos e instalações de serviço;
- VI - responsabilidade e disciplina;
- VII - número de beneficiários assistidos;
- VIII - número de métodos complexos e grupais realizados;
- IX - número de ações realizadas em apoio à equipe local e/ou as outras unidades locais;
- X - média dos pontos alcançados em resultados obtidos por equipe (Anexo V).

§ 3º- Os demais funcionários, ou seja, das áreas técnica, administrativa e financeira, auxiliares administrativos e escriturários lotados nas unidades locais e regionais serão avaliados pelos seguintes critérios (Anexo III):

- I - produtividade;
- II - qualidade/organização/planejamento;
- III - pró-atividade/capacidade de realização;
- IV - trabalho em equipe/relacionamento interpessoal;
- V - responsabilidades e disciplina;
- VI - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos;
- VII - assiduidade e pontualidade;
- VIII - comunicação;
- IX - senso de responsabilidade;
- X - administração do tempo e tempestividade.

§ 4º- Os supervisores locais serão avaliados pelos seguintes critérios (Anexos IV e V):

- I - liderança e desenvolvimento de equipes;
- II - orientação para o bem-estar da equipe;

- III - planejamento e acompanhamento;
- IV - trabalho em equipe/relacionamento Interpessoal;
- V - disseminação do conhecimento;
- VI - responsabilidade e disciplina;
- VII - número de beneficiários assistidos;
- VIII - número de métodos complexos e grupais realizados;
- IX - relações institucionais: convênios e Termos de Cooperação celebrados;
- X - média dos pontos alcançados em resultados obtidos por equipe (Anexo V).

§ 5º- A avaliação por equipe das unidades locais será realizada pelos seguintes critérios (Anexo V):

- I - uso do Sistema de Acompanhamento Sistemático da Produção Agrícola - ASPA;
- II - uso do módulo de Crédito Rural Educativo - CRE;
- III - atendimento das metas planejadas para o Programa Rio Rural;
- IV - percentual de beneficiários assistidos em relação ao planejado;
- V - número de beneficiários assistidos por técnico por escritório local

§ 6º- Os Chefes dos Escritórios de Engenharia Rural e o pessoal de apoio lotados nestas unidades serão avaliados pelos seguintes critérios (Anexos VI):

- I - produtividade;
- II - qualidade/organização/planejamento;
- III - pró-atividade/capacidade de realização;
- IV - trabalho em equipe/relacionamento interpessoal;
- V - responsabilidade e disciplina;
- VI - Assiduidade e pontualidade;
- VII - uso adequado dos equipamentos de informática, telefonia, veículos e instalações de serviço;
- VIII - recuperação de estradas vicinais;
- IX - preparo do solo.

§ 7º- Os critérios de avaliação que constam nos Anexos II, IV e V relacionados ao sistema PCP Agrogeo, serão disponibilizados pela CPLAN/COPER individualmente e por equipe por meio de consulta ao sistema no penúltimo dia útil do trimestre, portanto somente serão considerados para efeito de avaliação os resultados registrados até este dia.

§ 8º- Os Anexos II, IV e V serão disponibilizados pela CPLAN/COPER a CODES no último dia útil do trimestre avaliado, para encaminhamento aos regionais neste mesmo dia.

Art. 5º - Para cada fator de Avaliação previsto no art. 4º será atribuída nota de 1 a 4 que resultará na nota final de avaliação que variará entre 25 e 100 pontos.

Parágrafo Único - Serão atribuídos pesos de 1 a 4, aos critérios de avaliação conforme as demandas da unidade de lotação do funcionário e/ou cargo que ocupa que resultará em uma nota final na avaliação que variará entre 25 e 100 pontos.

Art. 6º - Somente será gratificado o servidor que receber nota final igual ou superior a 40 pontos na avaliação, apurando-se o respectivo percentual da parcela de gratificação de forma que os pontos obtidos será automaticamente o percentual da parcela de Gratificação por Desempenho de Atividade a que o empregado fará jus.

Parágrafo Único - A parcela de Gratificação por Desempenho de Atividade corresponderá até 31% do salário base do respectivo funcionário efetivo.

Exemplo:

<b>Pontuação</b>	<b>Percentual da parcela de Gratificação de Desempenho de Atividade</b>
O empregado totalizou 40 pontos	40%
O empregado totalizou 41 pontos	41%
O empregado totalizou 42 pontos	42%
...	...
O empregado totalizou 100 pontos	100%

Art. 7º - Compete à Diretoria de Administração e Finanças da EMATER-RIO garantir a criação do sistema de Avaliação e sua disponibilização para os usuários.

Art. 8º - Compete à Diretoria de Administração e Finanças, através de sua Coordenação de Desenvolvimento de Recursos Humanos da EMATER-RIO:

- I - manter atualizado o sistema de avaliação com as lotações e os respectivos avaliados e avaliadores;
- II - treinar os avaliadores para que utilizem corretamente o sistema de avaliação;
- III - notificar os avaliadores e avaliados sobre o período de Avaliação e prazo final para preenchimento do formulário constante do sistema;
- IV - notificar os avaliadores e avaliados sobre os prazos para pedidos de reconsideração e recurso e para suas respectivas decisões.

Art. 9º - Cabe ao avaliador medir o desempenho de seus subordinados, utilizando o Formulário de Avaliação adequado constante dos Anexos desta Portaria, devendo enviar a avaliação de seus subordinados ao seu superior imediato para validação até o segundo dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado.

§ 1º- A avaliação mencionada no caput do presente artigo, deverá ser submetida à validação da chefia imediata, que:

- a) Em caso de concordância deverá dar ciência ao interessado avaliado até 10º dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado; e
- b) Em caso de discordância deverá elaborar justificativa, explicitando as razões para a discordância, encaminhando a questão para Comissão Permanente de Avaliação até o 5º dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado que, depois de decidir sobre a questão dará ciência ao interessado até o 10º dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado.

§ 2º- Caso o avaliador não realize a avaliação de seus subordinados até o 2º dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado, a avaliação será realizada pela chefia imediata do avaliador, atribuindo-se ao avaliador nota mínima em sua própria avaliação, o que por consequência fará com que o avaliador relapso não tenha direito a percepção da Gratificação por Desempenho de Atividade no trimestre.

Art. 10 - O servidor que não concordar com sua Avaliação Individual poderá solicitar reconsideração a Diretoria Executiva da EMATER-RIO no prazo de 2 (dois) dias úteis após a sua ciência, explicitando as razões para o pedido.

Art. 11 - A Diretoria Executiva da EMATER-RIO deverá responder ao pedido de reconsideração, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após recebimento do pedido, explicando as razões para sua decisão e dando ciência ao interessado, ao avaliador e ao chefe imediato até o 17º dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado.

Art. 12 - Compete ao chefe imediato (2º avaliador) garantir o lançamento de todos os dados referentes à Avaliação, inclusive com ciência do interessado, e enviá-lo digitalmente à Comissão de Avaliação Permanente até o 17º dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado.

Parágrafo Único - o responsável deverá enviar uma via original da avaliação do funcionário com assinatura do avaliado, avaliador e chefe imediato ao órgão competente dos Recursos Humanos da Empresa para arquivo na pasta de pessoal do respectivo funcionário.

Art. 13- Compete à Diretoria de Administração e Finanças, através do seu órgão competente dos Recursos Humanos atualizar a folha de pagamento de acordo com os resultados da avaliação e o arquivamento dos documentos relativos à avaliação dos funcionários.

Art. 14 - As gratificações por desempenho de atividade decorrente de cada Ciclo de Avaliação trimestral serão concedidas na folha de pagamento do segundo mês subsequente a cada avaliação, ou seja; no mês de maio (1º trimestre); no mês de agosto (2º trimestre); no mês de novembro (3º trimestre) e no mês de fevereiro (4º trimestre).

Art. 15 - Os atos de concessão de gratificação por desempenho de atividade, assim como o resultado dos pedidos de reconsideração deverão ser publicados no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro até, no máximo o quinto dia útil do segundo mês subsequente ao trimestre avaliado.

Art. 16 - Caberá à Chefia de Gabinete da Presidência da EMATERRIO enviar ao órgão competente dos Recursos Humanos as decisões da Diretoria Executiva sobre os recursos para que se proceda à publicação no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro imediatamente após a disponibilização do resultado.

Art. 17 - Se em duas avaliações consecutivas o avaliado obtiver nota inferior a 40 (quarenta) pontos, o mesmo não fará jus à bonificação do ciclo seguinte, independentemente da nota alcançada neste ciclo.

Art. 18 - Considera-se como efetivo exercício, para efeito de percepção da gratificação por desempenho de atividade, o afastamento em virtude de:

I - férias;

II - convocações especiais previstas em lei;

III - licença para tratamento de saúde do funcionário;

IV - licença a gestante, a adotante e a paternidade;

V - licença prêmio;

VI - acidente em serviço;

VII - falecimento de ascendente, descendente, cônjuge ou companheiro(a), enteado menor sob guarda ou tutela e irmãos;

VIII- cessão por mera disponibilização à Secretaria de Agricultura e Pecuária - SEAPEC, assim como às Entidades/Órgãos a ela vinculados, sendo o funcionário cedido analisado através do Anexo III pela respectiva chefia imediata a que estará subordinado na entidade para a qual foi cedido;

IX- cessão por mera disponibilização às outras Secretárias de Estado do Rio de Janeiro, sendo o funcionário cedido analisado através do Anexo III pela respectiva chefia imediata a que estará subordinado na entidade para a qual foi cedido; e , especificamente neste caso , o valor máximo a ser recebido a título de gratificação de desempenho de atividade será de 50%, atingindo o funcionário, no mínimo, 50 pontos em sua avaliação.

**§ 1º- Para efeito de aplicação do caput do presente artigo a gratificação de desempenho de atividade será apurada pela média das avaliações dos dois últimos trimestres.**

§ 2º- Aqueles funcionários que na data da implantação deste Regulamento se enquadrar em uma das hipóteses dos incisos I, II, III, IV,V e VI do caput, farão jus ao recebimento da gratificação de desempenho de atividade na forma do art. 21 desta Portaria, até que retornem as suas atividades normais de trabalho, quando passarão a ter que se submeter a avaliação trimestral de desempenho de atividade para fazerem jus ao recebimento desta gratificação.

Art. 19 - Não fará jus a Gratificação por Desempenho de Atividade:

I - o candidato aprovado em concurso público em período de experiência previsto na legislação trabalhista;

II - o funcionário que houver sido punido por transgressão disciplinar;

III - o funcionário que for exonerado;

IV - o funcionário que ingressar na EMATER-RIO passado um mês do início do ciclo de avaliação, que não será nem mesmo avaliado;

V - o funcionário que tiver faltas injustificadas dentro do período de avaliação;

VI- o funcionário cedido a qualquer Órgão/Entidade de outras Unidades Federativas que não o Estado do Rio de Janeiro, assim como aqueles cedidos a outros órgãos/entidades do Estado do Rio de Janeiro que não a SEAPEC, suas vinculadas e as demais Secretarias de Estado;

VII - o funcionário ocupante exclusivamente de cargo comissionado (extra quadro);

VIII - o funcionário que por qualquer motivo deixar de apresentar prestação de contas nos prazos estabelecidos, inclusive de beneficiários do projeto Rio Rural sob sua responsabilidade;

IX - o funcionário com multas de veículos não pagas, regularmente identificado como condutor, assim como aquele funcionário responsável pela não realização de vistoria de veículo sob sua responsabilidade;

X - aqueles avaliadores que, durante a avaliação para percepção da GDA - Gratificação por Desempenho de Atividade, se utilizarem de critérios que não condizem com a realidade, devendo a Comissão realizar verificações constantes das avaliações apresentadas.

Parágrafo Único - Na hipótese de conclusão de estágio experimental durante o período do ciclo de avaliação, o funcionário será avaliado e poderá receber a bonificação.

Art. 20 - O servidor que tiver sua lotação modificada será avaliado no âmbito do órgão onde haja permanecido por maior período durante o ciclo de avaliação.

Art. 21 - Até que o sistema de avaliação para recebimento da gratificação por desempenho de atividade previsto nesta Portaria seja efetivamente implantado, período em que ainda não houver ocorrido a avaliação dos funcionários da

EMATER-RIO, os empregados receberão 50% da parcela de Gratificação por Desempenho de Atividade, incluindo-se aqueles que se enquadrarem em uma das hipóteses do art.18 e, excluindo-se aqueles previstos no art. 19.

Art. 22 - Quaisquer casos omissos no presente regulamento serão avaliados pela Comissão de Avaliação por Desempenho de Atividade a ser instituída no âmbito da EMATER-RIO e homologados pela Diretoria Executiva da EMATER-RIO.

Art. 23 - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Niterói, 17 de abril de 2014

STELLA ALVES BRANCO ROMANOS  
Diretora Presidente

\*Omitida no D.O. de 24/04/2014.