

1 OBJETIVO

1.1 Estabelecer as orientações metodológicas relativas ao monitoramento e à operação do Contrato de Gestão do Instituto Estadual do Ambiente (INEA).

2 CAMPO DE APLICAÇÃO E VIGÊNCIA

2.1 Esta Norma Institucional (NOI) aplica-se a todas as unidades administrativas do INEA e passa a vigorar a partir da data de sua publicação.

3 DEFINIÇÕES

3.1 A esta Norma Institucional (NOI) aplicam-se os seguintes termos e definições:

TERMO / SIGLA	OBJETO
Acordo de Resultados	Instrumento de “pactuação” por resultados que estabelece compromissos entre o Conselho Diretor, a Diretoria e suas respectivas unidades administrativas, que tem por objeto estabelecer metas de desempenho e resultados, além de conter as diretrizes da Avaliação de Resultados por Equipes, utilizada no cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional.
Contrato de Gestão	Instrumento de “pactuação” por resultados que estabelece compromissos entre o Instituto Estadual do Ambiente (INEA) e a Secretaria de Estado do Ambiente (SEA), tendo como interveniente a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), que tem por objeto estabelecer metas de desempenho e resultados, além de conter as diretrizes da Avaliação de Resultados Institucionais, utilizada no cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional.
Equipe	No âmbito do Contrato de Gestão, entende-se por equipe “contratualizada” do INEA uma unidade administrativa que pode ser: (a) Superintendência; (b) Gerência; (c) Núcleo; (d) Assessoria (incluindo a Procuradoria, a Corregedoria, a Ouvidoria, a Auditoria e afins); (e) Coordenadoria; (f) Unidade de Conservação; (g) Serviço; ou (h) Gabinete de Diretoria. É importante destacar que, para o Contrato de Gestão, a Presidência e a Vice-Presidência serão listadas como Diretorias e que os gabinetes das Diretorias incluem os diretores (ou a presidente ou a vice-presidente).
Indicadores de Desempenho Institucionais	São indicadores de âmbito global do INEA. Sinalizam o grau de desempenho do Instituto em relação ao seu planejamento e, por consequência, ao planejamento ambiental do Governo do Estado.
Indicadores de Desempenho por Equipes	São indicadores de âmbito específico do INEA. Sinalizam o grau de desempenho de cada Equipe do Instituto.

TERMO / SIGLA	OBJETO
Objetos de “Pactuação”	Elementos centrais do Contrato de Gestão, identificados como Indicadores de Desempenho Institucionais, Indicadores de Desempenho por Equipes e Indicadores de Desempenho Individuais.

4 REFERÊNCIA

4.1 Lei Estadual nº 6.101, de 06 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o quadro de pessoal do Instituto Estadual do Ambiente – INEA, aprova seu plano de cargos, carreiras e vencimentos (PCCV) e dá outras providências.

4.2 Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06 – Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual – Estabelece as orientações metodológicas relativas ao processo de Avaliação de Desempenho Individual do Instituto Estadual do Ambiente (INEA).

4.3 Portaria INEA PRES nº 593, de 26 de março de 2015 – Designa os representantes para comporem o Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA e dá outras providências.

4.4 Resolução SEA nº 470, de 29 de maio de 2015 – Constitui o Comitê de Avaliação do Contrato de Gestão do INEA e dá outras providências.

5 RESPONSABILIDADES GERAIS

5.1 Nesta Norma Institucional (NOI) aplicam-se as seguintes funções e responsabilidades:

FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE
Comitê de Avaliação	<ul style="list-style-type: none">• aprovar a revisão ou nova celebração do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, havendo interesse das partes, mediante a formalização de Termo Aditivo;• apresentar conclusões e recomendações sobre o desempenho do INEA na execução do Contrato de Gestão, por meio de parecer conclusivo, de modo a indicar, se for o caso, a necessidade de revisão do Contrato de Gestão e apresentar recomendações para a melhoria do desempenho do INEA no próximo período de execução;• propor ajustes nos objetos de “pactuação” resultantes de suas reuniões de avaliação;• apreciar, em reuniões semestrais de avaliação, os Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes, elaborados pelo INEA, e manifestar-se conclusivamente sobre o cumprimento do Contrato de Gestão, além de emanar recomendações para seu aperfeiçoamento;• realizar a avaliação dos resultados dos Indicadores de

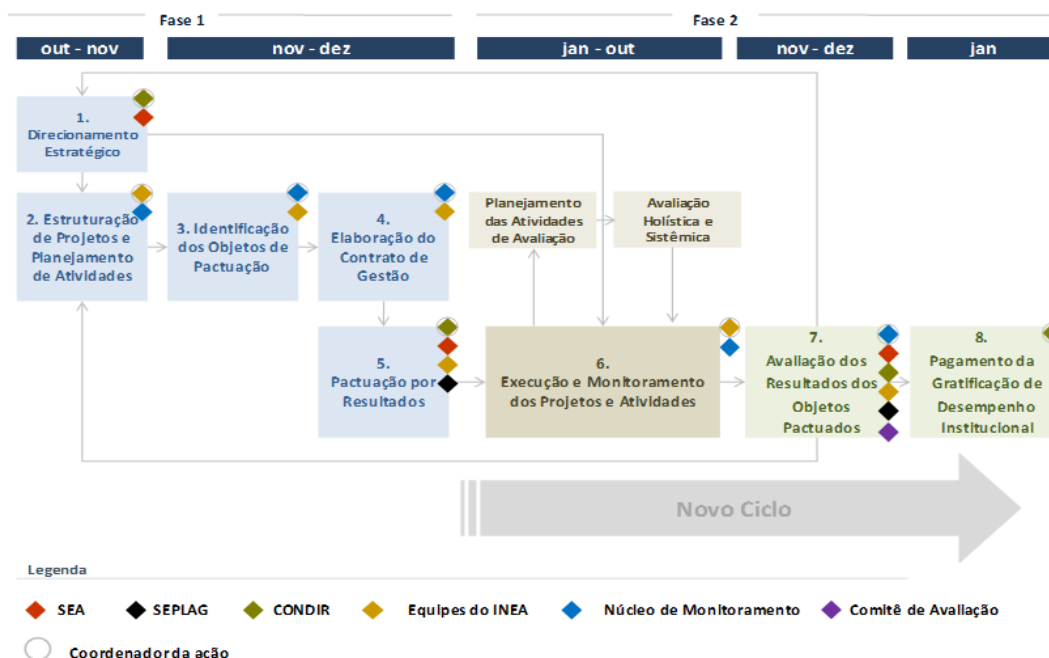
FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE
	<p>Desempenho Institucionais e por Equipes, devidamente validada pelo Conselho Diretor do INEA, por intermédio do apoio técnico do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA;</p> <ul style="list-style-type: none"> • promover a avaliação qualitativa dos Indicadores de Desempenho Institucionais e por Equipes, por intermédio do apoio técnico do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA, de modo a indicar o conceito de desempenho a ser atribuído para cada objeto de “pactuação”; • autorizar ou não o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional a ser paga anualmente aos servidores do INEA, assim como definir seus limites para pagamento; • julgar os recursos interpostos pelas unidades administradas “contratualizadas”, assim como pelos servidores integrantes de suas equipes; • propor recomendações para aperfeiçoamento contínuo do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, assim como no desempenho de suas atribuições; • relatar descumprimentos contratuais por meio de relatórios de avaliação atestados pelo Contratante.
Conselho Diretor (CONDIR)	<ul style="list-style-type: none"> • indicar os representantes de Diretoria e seus respectivos suplentes para comporem o Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA; • validar os Indicadores de Desempenho Institucionais e por Equipes antes da “pactuação” do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, bem como suas formas de apuração; • determinar as faixas e valores anuais de gratificação correspondentes a cada nível de enquadramento dos servidores do INEA, referenciadas na Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional, a qual deve ser incorporada a cada Contrato de Gestão como Anexo; • celebrar, como parte, os Acordos de Resultados com as equipes “contratualizadas”; • certificar os resultados apurados pelos representantes de suas respectivas unidades administrativas; • tomar conhecimento dos Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes, antes do encaminhamento ao Comitê de Avaliação; • validar o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional, a cada exercício.
Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA (NUMAE)	<ul style="list-style-type: none"> • dirimir quaisquer dúvidas ou questionamentos decorrentes de interpretação, aplicação ou execução do Contrato de Gestão e do Acordo de Resultados, em reuniões de periodicidade semanal; • elaborar os Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes, a partir dos valores apurados pelos

FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE
	<p>Gestores de Equipe e consolidados pelos Representantes de Diretoria;</p> <ul style="list-style-type: none"> • apoiar as reuniões semestrais de avaliação, coordenadas pelo Conselho Diretor; • coordenar a proposição de indicadores de desempenho pelas unidades administrativas, de modo a subsidiar a sua validação obrigatória pelo Conselho Diretor e pelo Comitê de Avaliação, a cada celebração de Contrato de Gestão; • planejar e coordenar o monitoramento contínuo do desempenho das equipes “contratualizadas”, com o objetivo de identificar eventuais restrições, apoiar a superação de problemas que ocorrerem durante a execução das atividades e buscar soluções preventivas, de modo a garantir o alcance dos resultados; • apreciar os recursos interpostos pelas unidades administrativas “contratualizadas”, assim como pelos servidores integrantes de suas equipes; • propor recomendações para o aperfeiçoamento contínuo do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, assim como no desempenho de suas atribuições.
Unidades administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • formular, anualmente, para cada uma de suas Equipes, a proposta de metas de desempenho a serem alcançadas no ano de vigência do Contrato de Gestão; • elaborar, anualmente, em conjunto com seu Diretor e/ou Gerente, a proposta de metas de desempenho por equipe, a qual deverá ser analisada e aprovada, em primeira instância, pela Diretoria à qual a equipe está diretamente vinculada, e, em seguida, pelo NUMAE e validada pelo CONDIR; • dar conhecimento à sua equipe, no início do período de apuração do Contrato de Gestão, das metas a serem alcançadas ao final do exercício, inclusive do formulário “Cadastro de Indicador de Desempenho”, o qual apresenta o valor mínimo para elegibilidade à percepção da gratificação; • realizar a avaliação de desempenho individual dos integrantes das equipes diretamente vinculadas.
Equipe Permanente de Apoio – EPA	<ul style="list-style-type: none"> • assessorar o Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA em todas as suas atividades; • apoiar a elaboração dos Relatórios Trimestrais de Apuração e Análise dos Resultados por Equipes; • apoiar, em questões metodológicas, a elaboração de novos indicadores de desempenho; • apoiar o processo de avaliação de desempenho individual – ADI – das equipes do INEA; • manter atualizada a base de dados dos indicadores de desempenho, bem como suas apurações mensais; • apoiar a elaboração do Relatório Anual de Apuração e Análise

FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE
	dos Resultados, como base para o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional – GDI; <ul style="list-style-type: none"> manter e atualizar os modelos de documentos formais do Contrato de Gestão, incluindo as Orientações Metodológicas.
Representante de Diretoria do NUMAE	<ul style="list-style-type: none"> planejar e coordenar o monitoramento contínuo do desempenho das equipes “contratualizadas” sob sua responsabilidade, com o objetivo de identificar eventuais restrições, apoiar a superação de problemas que ocorrerem durante a execução das atividades e buscar soluções preventivas, de modo a garantir o alcance dos resultados; consolidar os dados e informações referentes às equipes “contratualizadas” sob sua responsabilidade

6 CONDIÇÕES GERAIS

6.1 O Contrato de Gestão é um instrumento de “pactuação” de resultados que opera em ciclos, composto de 8 (oito) etapas, ao considerar uma avaliação holística e sistêmica, conforme apresentado na figura 1 e detalhado a seguir:



7 ETAPA 1 – DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO

7.1 A “contratualização” para resultados, materializada por intermédio do Contrato de Gestão, é uma das principais ferramentas que auxiliam o alinhamento das ações do INEA às políticas públicas ambientais. Logo, a formulação do Contrato de Gestão deve ter como ponto de partida as Diretrizes

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 5 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	--------------------

Estratégicas do Governo do Estado do Rio de Janeiro e as Diretrizes Estratégicas do INEA, que podem estar expressas em Planos Estratégicos ou em outros instrumentos oficiais de planejamento e direcionamento específico.

8 ETAPA 2 – ESTRUTURAÇÃO DE PROJETOS E PLANEJAMENTO DE ATIVIDADES

8.1 A orientação estratégica do INEA deve ser desdobrada numa carteira de projetos e atividades prioritárias para a atuação deste Instituto, de modo a transformar o planejamento em resultados efetivos.

8.2 Esse planejamento, que deve ser feito junto à elaboração ou revisão do Plano Plurianual (PPA), é a base para a identificação dos objetos de “pactuação”, que são os elementos centrais do Contrato de Gestão, identificados como Indicadores de Desempenho Institucionais, Indicadores de Desempenho por Equipes e Indicadores de Desempenho Individuais.

9 ETAPA 3 – IDENTIFICAÇÃO DOS OBJETOS DE “PACTUAÇÃO”

9.1 O Contrato de Gestão do INEA prevê (03) três tipos de objetos de “pactuação”, definidos no início do exercício, sendo eles:

TIPOS DE OBJETOS DE “PACTUAÇÃO”	LOCALIZAÇÃO
Indicadores de Desempenho Institucionais	Resultados de âmbito global do INEA, expressos no Anexo 1 do Contrato de Gestão.
Indicadores de Desempenho por Equipes	Resultados de âmbito específico do INEA, expressos no Anexo 2 do Contrato de Gestão.
Indicadores de Desempenho Individuais	Resultados de caráter específico e individual, definidos para cada integrante de equipe “contratualizada” do INEA, detalhado na Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) – Operacionalizar a Avaliação de Desempenho Individual.

10 RESULTADOS DOS INDICADORES DE DESEMPENHO INSTITUCIONAIS

10.1 Os Indicadores de Desempenho Institucionais são de âmbito global do INEA e sinalizam o grau de desempenho do Instituto em relação ao seu planejamento e, por consequência, ao planejamento ambiental do Governo do Estado do Rio de Janeiro.

10.2 Os resultados dos Indicadores Institucionais devem ser pactuados entre a SEA e o INEA, com interveniência da SEPLAG, mediante metas anuais, que serão apuradas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro, avaliadas ao final de cada período de apuração.

10.3 A “pactuação” dos Indicadores de Desempenho Institucionais é feita anualmente entre a Secretaria e o Instituto, com o apoio intensivo do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA e com validação obrigatória pelo CONDIR.

10.4 Os resultados dos Indicadores Institucionais pactuados são insumos básicos da Avaliação de Resultados Institucionais (etapa 7), que é utilizada para habilitar o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional (etapa 8).

10.5 As revisões das metas pactuadas, quando necessárias, devem ser anuais, sendo feitas logo após a Avaliação de Resultados dos Indicadores Institucionais.

10.6 A “pactuação” dos Indicadores de Desempenho Institucionais deve priorizar metas finalísticas, de modo a considerar que o conjunto de resultados a ser medido e interpretado será satisfatório para avaliar o alcance dos resultados estratégicos pela Instituição.

10.7 Os resultados dos Indicadores Institucionais do INEA são representados por um conjunto de metas que traduzem a melhoria dos resultados institucionais, analisadas por meio de indicadores que sejam acordados entre as partes envolvidas no Contrato.

10.8 O compromisso do Instituto com as metas acordadas é formalizado no Contrato de Gestão (Anexo 1 – FRM-NOI-INEA-05-01), o qual deve ser assinado pelo Secretário de Estado do Ambiente, pelo Presidente e Vice-presidente do INEA e pelo Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

11 RESULTADO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO POR EQUIPES

11.1 Os Indicadores de Desempenho por Equipes são de âmbito específico do INEA e sinalizam o grau de desempenho de cada equipe em relação ao planejamento do Instituto.

11.2 Os Acordos de Resultados por Equipes devem ser pactuados, para o período definido no Contrato de Gestão, entre o CONDIR (como Contratante) e a Diretoria e suas respectivas unidades administrativas (como Contratados).

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 7 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	--------------------

11.3 A “pactuação” dos Indicadores de Desempenho por Equipes é feita anualmente entre o Conselho Diretor e as Equipes, com o apoio intensivo do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA e com validação obrigatória pelo CONDIR.

11.4 Os Indicadores de Desempenho por Equipes devem ser especificados de forma a viabilizar sua mensuração. Portanto, devem ser detalhados conforme Anexo 3 do Acordo de Resultados, Cadastro de Indicadores de Desempenho por Equipes, que deve ser elaborado de acordo com o FRM-NOI-INEA-05-11, apresentado no Anexo 11 deste documento, contendo:

- a) o objetivo do indicador;
- b) o indicador;
- c) a meta a ser alcançada ao final do exercício, com a sua unidade de medida definida;
- d) o valor de elegibilidade à percepção da gratificação, equivalente a 70% da meta;
- e) a descrição do indicador, com as suas etapas e percentuais de conclusão, quando pertinentes;
- f) a linha base (valor de referência existente para o indicador);
- g) a forma de apuração;
- h) a fonte de dados;
- i) a qualificação do gestor da equipe responsável pelo indicador;
- j) a qualificação do responsável pelo fornecimento de dados e informações.

11.5 Em casos excepcionais, poderá haver uma única revisão de indicadores de desempenho e metas, para mais ou para menos, durante o mês de julho do período pactuado.

11.6 O pleito para revisão só será considerado em caso de indicadores que tenham sido afetados por fatores não gerenciáveis pela equipe, fato a ser comprovado por meio de submissão das justificativas ao Comitê de Avaliação, após a devida aprovação pela Presidência e pelo CONDIR.

11.7 Em caso de aprovação do pleito de revisão excepcional, faz-se necessária a celebração de Termo Aditivo ao Contrato de Gestão e aos respectivos Acordos de Resultados.

11.8 A celebração de Termo Aditivo ao Contrato de Gestão obriga ao Representante de Diretoria e ao Gestor de Equipe promover a adequação dos desempenhos apurados para o período imediatamente anterior à celebração deste, tanto para os casos em que houver mudança na métrica de apuração de resultados quanto para a inclusão de indicador de desempenho.

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 8 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	--------------------

11.9 Os resultados dos Indicadores por Equipes pactuados são insumos básicos da Avaliação de Resultados por Equipes (etapa 7), que é utilizada para o cálculo do pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional (etapa 8).

11.10 Os objetos de “pactuação” por equipe são classificados em 3 tipos, de acordo com a natureza do Instrumento de Gestão ao qual estão vinculados e do tipo de responsabilização da Equipe sobre o respectivo Instrumento.

Instrumentos de Gestão	Objetos de “pactuação”
Atividades	Metas de Desempenho: Referem-se a indicadores que representam o desempenho das Equipes pactuadas em tarefas contínuas ou frequentes do INEA.
Projetos	Resultados: Referem-se aos principais efeitos do projeto estratégico, podendo ser resultados finalísticos ou produtos. Para estes, pode ser pactuada a entrega total ou parcial para cada ano.
	Metas Físicas: Referem-se às principais entregas das ações de projetos estratégicos. São, em geral, produtos.

11.11 O Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA está vinculado institucionalmente à Presidência.

11.12 As metas de desempenho, ligadas às atividades, e os resultados e metas físicas, referentes aos projetos, devem ser detalhados conforme o Cadastro de Indicadores de Desempenho, referenciado no inciso 11.4, com os elementos ali descritos.

11.13 O compromisso das equipes com as metas acordadas é formalizado em Acordos de Resultados (Anexo 7 – FRM-NOI-INEA-05-07) os quais devem ser assinados pelo Instituto – INEA (como Contratante) e a Diretoria e suas respectivas unidades administrativas (como Contratadas). Deve ser firmado conjuntamente com o Contrato de Gestão.

11.14 Aos Acordos de Resultados são incorporados: o Anexo 1 – Quadro de Resultados de Indicadores de Desempenho por Equipes (Anexo 8 deste documento – FRM-NOI-INEA-05-08), o Anexo 2 – Relação de Integrantes da Equipe “Contratualizada” (Anexo 9 – FRM-NOI-INEA-05-09) e o Anexo 3 – Cadastro de Indicadores de Desempenho por Equipes (Anexo 10 – FRM-NOI-INEA-05-11).

11.15 Os Acordos de Resultados explicitam claramente as Metas de Desempenho, os Resultados e as Metas Físicas que as atividades e os projetos irão gerar, e serão automaticamente considerados anexos do Contrato de Gestão, dispensando, portanto, o detalhamento dos projetos no corpo do Contrato.

PONTOS DE ATENÇÃO PARA A FORMULAÇÃO DOS OBJETOS DE “PACTUAÇÃO”

11.16 Durante o processo de formulação dos objetos de “pactuação”, é preciso assegurar que estes possuam algumas características específicas, a saber:

Requisitos	
Estratégicos	Devem ser coerentes com a Missão, a Visão de Futuro e os Objetivos Estratégicos da Instituição, ou seja, devem se apresentar como os desdobramentos necessários para materialização da estratégia.
Flexíveis	Devem ser adaptáveis para fazer face ou ajustar-se a mudanças imprevistas no ambiente externo ou interno, porém não tão flexíveis que gerem perda de coerência com o direcionamento do Instituto.
Mensuráveis	Devem ser passíveis de avaliação quantitativa e qualitativa.
Inteligíveis	Devem ser formulados de forma clara, concisa, precisa e autoexplicativa, de modo a serem compreendidos por dirigentes, gerentes e técnicos de todos os níveis.
Motivadores	Devem ser suficientemente ambiciosos para representar um desafio, porém não devem ser tão elevados que pareçam impossíveis, nem tão baixos que sejam facilmente atingíveis.
Inovadores	Devem estimular e induzir à criatividade e à adoção de novas práticas eficientes e efetivas para sua consecução.

12 ETAPA 4 – ELABORAÇÃO DO CONTRATO DE GESTÃO

12.1 O modelo do documento Contrato de Gestão é apresentado no anexo 1 deste documento – FRM-NOI-INEA-05-01 – Modelo de Contrato de Gestão.

12.2 O documento Contrato de Gestão é composto por 14 (quatorze) Cláusulas Contratuais e 6 (seis) Anexos:

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 10 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

12.3 Anexo 1 do Contrato de Gestão: Quadro de Resultados Institucionais, que deve ser elaborado de acordo com o FRM-NOI-INEA-05-02, apresentado no anexo 2 deste documento.

12.4 Anexo 2 do Contrato de Gestão: Quadro de Resultados por Equipes, que deve ser elaborado de acordo com o FRM-NOI-INEA-05-03, apresentado no anexo 3 deste documento.

12.5 Anexo 3 do Contrato de Gestão: Relação das Equipes “Contratualizadas”, que deve ser elaborada de acordo com o FRM-NOI-INEA-05-04, apresentada no anexo 4 deste documento.

12.6 Anexo 4 do Contrato de Gestão: Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional, que deve ser elaborada de acordo com o FRM-NOI-INEA-05-05, apresentada no anexo 5 deste documento.

12.7 Anexo 5 do Contrato de Gestão: Fórmula de Cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional, que deve ser elaborada de acordo com o FRM-NOI-INEA-05-06, apresentado no anexo 6 deste documento.

12.8 Anexo 6 do Contrato de Gestão: Cadastro de Indicadores de Desempenho Institucionais, que devem ser elaborados de acordo com o FRM-NOI-INEA-05-07, apresentado no anexo 7 deste documento.

DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS DOS INDICADORES INSTITUCIONAIS

12.9 Os Resultados dos Indicadores Institucionais devem ser mencionados na primeira cláusula do Contrato de Gestão e apresentados em seu Anexo 1, por meio de um quadro síntese, que deverá conter os indicadores, as linhas-base e as metas para o ano de vigência, conforme exemplo apresentado no quadro 1:

Quadro 1: Exemplo do Quadro Síntese dos Resultados dos Indicadores Institucionais e Estratégicos

INDICADOR	LINHA BASE 31/12/X0	META 31/12/X1
Quantidade de instrumentos SLAM/licenças emitidas (em nº).	1610	2302
Número de municípios conveniados para o licenciamento ambiental (em nº).	42	50
Número de famílias retiradas e reassentadas (em nº).	700	800

DESCRIÇÃO DAS METAS DE DESEMPENHO POR EQUIPES

12.10 Cabe a cada Diretoria e suas respectivas Unidades Administrativas formular, anualmente, para cada uma de suas Equipes, a proposta de metas de desempenho (relacionadas às atividades), resultados e metas físicas (relacionados aos projetos), a serem alcançados no ano de vigência do Contrato de Gestão.

12.11 As Metas de Desempenho, Resultados e Metas Físicas serão apresentadas no Anexo 2 do Contrato de Gestão, o qual deverá ser organizado por Diretoria do INEA (considerando a Presidência e a Vice-Presidência também como Diretorias). Para cada Diretoria devem ser apresentados:

- a) o quadro síntese das Metas de Desempenho, Resultados e Metas Físicas de cada Diretoria, contendo (conforme exemplificado no quadro 2):
- a unidade administrativa responsável pelas metas de desempenho, resultados e metas físicas;
 - os títulos das metas de desempenho (referentes às atividades), resultados e metas físicas (relacionados aos projetos);
 - as linhas-base (os valores de referência do indicador);
 - as metas para o ano de vigência;
 - 70% da meta, valor mínimo que permite a elegibilidade à gratificação.

Quadro 2: Exemplo Resumido do Quadro Síntese das Metas de Desempenho, Resultados e Metas Físicas de Cada Diretoria

DIBAP – DIRETORIA DE BIODIVERSIDADE E ÁREAS PROTEGIDAS			
UNIDADE	INDICADOR	LINHA BASE 31/12/X0	META 31/12/X1
Coordenadoria de Mecanismos de Proteção à Biodiversidade (COMBIO)	Área protegida em RPPN's com certificação estadual, mediante a publicação de portarias provisórias (em ha).	1531	3531
Gerência do Serviço Florestal (GESEF)	Quantidade de mudas produzidas nos hortos e viveiros florestais do INEA (em nº).	180.000	350.000

- b) o quadro síntese dos Gestores de Equipes que compõem as Diretorias, conforme exemplificado no quadro 3:

Quadro 3: Exemplo Resumido do Quadro Síntese dos Dirigentes das Equipes de Cada Diretoria

Nº	DIRETORIA	UNIDADE “CONTRATUALIZADA”	NOME DO DIRIGENTE DA EQUIPE	CARGO/ FUNÇÃO	ID. FUNCIONAL
1.	DIBAP	Gerência de Fauna	Eduardo Ildefonso Lardosa	Gerente	3214457-1
2.	DIRAM	Gerência de Obras e Manutenção	Carlos José Ramos de Jesus Santos	Gerente	4346099-2

13 ETAPA 5 – “PACTUAÇÃO” POR RESULTADOS

13.1 A etapa de “Pactuação” por Resultados trata da assinatura do Contrato de Gestão, que envolve o Contratante, o Contratado e o Interveniente. A “pactuação” será diferenciada para cada tipo de objeto, conforme apresentado a seguir.

RESULTADOS DOS INDICADORES INSTITUCIONAIS

13.2 Os Resultados dos Indicadores Institucionais devem ser repactuados, anualmente, entre o INEA e a SEA, com a interveniência da SEPLAG.

13.3 Por recomendação da SEA, do CONDIR ou do Comitê de Avaliação poderá ocorrer:

- adequação a novas políticas governamentais, que inviabilizem a execução do Contrato de Gestão nas condições anteriormente pactuadas;
- adequação do objeto de “pactuação” à Lei Orçamentária Anual; e
- ajustes nos objetos de “pactuação” resultantes das reuniões de avaliação.

RESULTADOS DOS INDICADORES POR EQUIPES

13.4 Cabe ao Gestor de cada Equipe elaborar, anualmente, e em conjunto com seu Diretor e/ou Gerente, a proposta de Metas de Desempenho, Resultados e Metas Físicas por Equipe, que deverá ser analisada e aprovada, em primeira instância, pela Diretoria à qual a equipe está diretamente vinculada, e, em seguida, pelo Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica e validada pelo CONDIR.

13.5 O Gestor de Equipe deverá dar conhecimento à sua equipe, no início do período de apuração do Contrato de Gestão, das metas a serem alcançadas ao final do exercício, inclusive do formulário

Cadastro de Indicadores de Desempenho por Equipes (FRM-NOI-INEA-05-11), o qual apresenta o valor mínimo para elegibilidade à percepção da gratificação (70%).

13.6 Os Resultados dos Indicadores por Equipes devem ser pactuados entre o CONDIR (como Contratante), e a Diretoria e suas respectivas unidades administrativas (como Contratados).

14 ETAPA 6 – EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DOS PROJETOS E ATIVIDADES

14.1 Após o início do período de apuração, isto é, a partir de 1º de janeiro, as equipes devem atuar no sentido de cumprir os compromissos assumidos. As atividades devem ser gerenciadas no sentido de transformar as intenções e as metas planejadas em resultados concretos.

14.2 O monitoramento é um processo contínuo e simultâneo ao gerenciamento e tem por objetivo provocar as decisões necessárias para superar problemas e restrições que ocorram durante a execução das atividades, de modo a garantir o alcance dos resultados. Este trabalho será planejado e operacionalizado pelo Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA.

14.3 Os Resultados Institucionais e por Equipes devem ser monitorados, trimestralmente e mensalmente, respectivamente, de modo a garantir a correção, em tempo hábil, de possíveis desvios.

15 ETAPA 7 – AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DOS OBJETOS PACTUADOS

15.1 A mensuração e a avaliação dos resultados dos objetos pactuados são elementos-chave para a definição das ações futuras do INEA, incluindo replanejamento, quando for necessário.

15.2 O processo avaliatório será diferenciado para cada tipo de objeto de “pactuação”, conforme apresentado a seguir.

AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS INSTITUCIONAIS

15.3 Para a avaliação dos Resultados Institucionais e por Equipes será instituído um comitê denominado de Comitê de Avaliação, composto por 01 representante da SEA, 2 representantes do INEA e 1 representante da SEPLAG. O Comitê contará com o suporte técnico do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA.

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 14 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

15.4 Os Resultados Institucionais devem ser apurados, trimestralmente, de modo a garantir a correção, em tempo hábil, de possíveis desvios, e avaliados, semestralmente, no intuito de autorizar ou não o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional.

15.5 Caberá ao Comitê de Avaliação apreciar, em reuniões semestrais de avaliação, os Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por equipes, elaborados pelo INEA, e manifestar-se conclusivamente sobre o cumprimento do Contrato de Gestão, além de emanar recomendações para seu aperfeiçoamento.

15.6 O período avaliatório, a ser analisado pelo Comitê de Avaliação, se iniciará em 01 de janeiro e se encerrará em 31 de dezembro de cada ano.

15.7 Os Resultados Institucionais devem ser pactuados entre SEA (como Contratante), a SEPLAG (como Interveniente) e o INEA (como Contratado).

15.8 A avaliação dos Resultados Institucionais do Contrato de Gestão será realizada por meio de:

RELATÓRIO DE APURAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS INSTITUCIONAIS

15.9 A mensuração dos Indicadores Institucionais é feita, trimestralmente, pela unidade administrativa e é encaminhada para o Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica, para acompanhamento e sistematização permanente.

15.10 O Relatório de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais é elaborado, semestralmente, pelo INEA, por meio do Comitê de Avaliação, com o apoio do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica, e encaminhado ao CONDIR para aprovação no prazo de 30 (trinta) dias corridos após o período avaliatório.

15.11 Os Relatórios devem:

- a) **apresentar a avaliação quantitativa**, de modo a informar resumidamente os resultados alcançados, por meio de um quadro síntese, o qual deverá conter os títulos dos indicadores, as metas do período vigente de cada equipe “contratualizada”, os resultados alcançados, os percentuais de execução no período e o percentual médio de execução de cada Equipe “contratualizada”, conforme exemplificado no quadro 4:

Quadro 4 – Modelo de Quadro-Resumo do Desempenho Quantitativo

Indicador	Metas (M)	Resultado Alcançado (RA)	Percentual (%) de Realização (PR) PR = (RA/M)*100
<i>Indicador 1</i>			
<i>Indicador 2</i>			
...			
<i>Indicador n</i>			
			% médio: Σ PR/ n

b) **apresentar a análise do desempenho no período**, justificando o cumprimento maior ou menor das metas “contratualizadas”, por meio de: dados e fatos que evidenciem objetivamente os resultados alcançados no período, eventuais problemas de execução, e propostas de medidas para melhoria do desempenho na execução das metas “contratualizadas”.

REUNIÕES DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO

15.12 Caberá ao Comitê de Avaliação, durante as reuniões de avaliação, promover a avaliação qualitativa, de modo a apresentar o conceito de desempenho a ser atribuído a cada objeto pactuado, desde que haja motivação por parte do gestor de equipe ou por recomendação do NUMAE, conforme exemplificado no quadro 5.

Quadro 5 – Descrição do Conceito de Desempenho Qualitativo

Conceito de Desempenho Qualitativo	Descrição
Acima do esperado	Os resultados ficaram acima do esperado conforme os padrões de qualidade exigidos, considerando, inclusive, os fatores externos ao Instituto.
Dentro do esperado	Os resultados ficaram dentro do esperado conforme os padrões de qualidade exigidos, considerando, inclusive, os fatores externos ao Instituto.
Abaixo do esperado	Os resultados ficaram aquém do esperado conforme os padrões de qualidade exigidos, considerando, inclusive, os fatores externos ao Instituto.

15.13 Os conceitos de desempenho qualitativo atribuídos pelo Comitê de Avaliação, especialmente quando parecerem ser divergentes da avaliação quantitativa, devem ser justificados com evidências objetivas (dados e fatos).

15.14 Cada conceito de desempenho qualitativo corresponde a um “Fator de Correção Qualitativo” (FCQ), conforme apresenta o quadro 6, que será utilizado para ajustar o percentual de execução (apresentado no Relatório de Execução) de cada objeto pactuado avaliado, portanto, o valor percentual do FCQ deverá ser acrescido ao percentual de execução do objeto pactuado apresentado.

Quadro 6 – Fator de Correção Qualitativo (FCQ)

Conceitos de Desempenho Qualitativo	Fator de Correção Qualitativo (FCQ)
Acima do esperado	+10 p.p.
Dentro do esperado	0 p.p.
Abaixo do esperado	- 10 p.p.

RELATÓRIOS DE AVALIAÇÃO

15.15 Elaborados e assinados pelo Comitê de Avaliação, os Relatórios de Avaliação devem:

- a) **apresentar o quadro resumo contendo a avaliação qualitativa**, com o conceito atribuído a cada objeto pactuado e as respectivas justificativas (dados e fatos), conforme exemplificado no quadro 7:

Quadro 7 – Exemplo de Quadro-Resumo da Avaliação Qualitativa

Execução				Avaliação			
Indicador	Meta (M)	Resultado Alcançado (RA)	Percentual (%) de Realização (PR)	Conceito Qualitativo	FCQ*	Just.	Percentual (%) Realização Ajustado pelo FCQ (PRA)
Indicador 1			$PR=(RA/M)*100$				$PRA= PR+FCQ$
Indicador 2							
Indicador n							
*Fator de Correção Qualitativo			% médio: $\Sigma PR/n$				% médio: $\Sigma PRA/n$

- b) **apresentar a Nota da Avaliação de Resultados Institucionais**, ajustado pelo FCQ, para cada objeto pactuado.
- c) **apresentar as conclusões e recomendações**, contendo o parecer conclusivo sobre o desempenho do INEA na execução do Contrato de Gestão. Deve indicar, se for o caso, a necessidade de revisão do Contrato de Gestão e apresentar recomendações para a melhoria do desempenho do INEA no próximo período de execução.

15.16 a Nota da Avaliação de Resultados Institucionais será calculada pela média simples do percentual de execução ajustado pelo FCQ, para cada objeto pactuado, entretanto, para efeitos de cálculo deste desempenho médio, serão desconsiderados os desempenhos excedentes a 100%, para cada indicador pactuado, sendo este limite máximo utilizado como valor de sua nota final para efeitos de cálculo.

CONSEQUÊNCIAS DA AVALIAÇÃO DE RESULTADOS INSTITUCIONAIS

15.17 A Nota da Avaliação de Resultados Institucionais será o elemento básico para habilitar o INEA a realizar o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional aos seus servidores, bem como elemento de definição dos valores a serem pagos, anualmente, a cada servidor, conforme Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional (Anexo 4 do Contrato de Gestão), de acordo com o exemplo do quadro 8:

Quadro 8 – Limites para o Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional

Nota de Avaliação Institucional	Limites para o Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional
Acima ou igual a 70%	Autorizado o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional, nos casos previstos nos itens 15 e 16.
Menor que 70%	Não autorizado o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional.

AVALIAÇÃO DE RESULTADOS POR EQUIPES

15.18 Os Resultados por Equipes devem ser pactuados entre o CONDIR (como Contratante) e a Diretoria e suas respectivas unidades administrativas (como Contratados).

15.19 Os Objetos de “pactuação” por Equipes devem ser especificados no Anexo 2 do Contrato de Gestão, considerando as metas de desempenho, os resultados e as metas físicas de cada Equipe.

15.20 Devem ser aprovados pelo CONDIR, que contará com o auxílio técnico do NUMAE e validados pelo Comitê de Avaliação.

15.21 Caberá ao Comitê de Avaliação apreciar, nas reuniões de avaliação, os Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados por Equipe e manifestar-se conclusivamente sobre o cumprimento do Contrato de Gestão, além de fazer recomendações para seu aperfeiçoamento.

15.22 A Avaliação por Equipes – de Metas de Desempenho, Resultados e Metas Físicas – será realizada por meio de: 1) Relatório de Apuração e Análise dos Resultados por Equipe; 2) Reuniões do CONDIR de Avaliação; 3) Relatórios de Avaliação; 4) Ponderação da Nota da Avaliação das Equipes “Gabinete de Diretoria”; e 5) Consequências das Avaliação de Resultados por Equipes.

RELATÓRIO DE APURAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS POR EQUIPE

15.23 A mensuração dos Indicadores de Desempenho por Equipes é feita, mensalmente, pelo gestor da unidade administrativa, devendo repassá-la para o representante de Diretoria até o 5º dia útil do mês subsequente. Após avaliação e consolidação prévia, o representante de Diretoria deverá encaminhá-la para o Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica, até o 10º dia útil do mês subsequente, para acompanhamento e sistematização permanente.

15.24 O Relatório de Apuração e Análise dos Resultados por Equipe é elaborado, semestralmente, pelo INEA, por meio do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica, com o apoio de sua equipe permanente, e submetidos ao CONDIR para aprovação no prazo de 30 (trinta) dias corridos após o período avaliatório, e encaminhados ao Comitê de Avaliação para validação.

15.25 Os Relatórios devem:

- a) **apresentar a avaliação quantitativa**, de modo a informar resumidamente os resultados alcançados, por meio de um quadro resumo síntese, o qual deverá conter os títulos dos indicadores, as metas anuais, os resultados alcançados, os percentuais de execução no período e o percentual médio de execução de cada equipe “contratualizada”, conforme exemplificado no quadro 9:

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 19 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

Quadro 9 – Modelo de Quadro-Resumo do Desempenho Quantitativo

Indicador	Metas (M)	Resultado Alcançado (RA)	Percentual (%) de Realização (PR) PR = (RA/M)*100
Indicador 1			
Indicador 2			
Indicador n			
			% médio: $\Sigma PR / n$

- b) **apresentar a análise do desempenho no período**, justificando o cumprimento maior ou menor das metas “contratualizadas”, por meio de: dados e fatos que justifiquem e evidenciem objetivamente os resultados alcançados no período; os principais problemas de execução; e propostas de medidas para melhoria do desempenho na execução das metas “contratualizadas”.

REUNIÕES DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO

15.26 Caberá ao Comitê de Avaliação, durante as reuniões de avaliação dos Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados por Equipes, definir a avaliação qualitativa, de modo a apresentar o conceito de desempenho a ser atribuído a cada objeto pactuado, desde que haja motivação por parte do gestor ou por recomendação do NUMAE, conforme o exemplificado no quadro 10:

Quadro 10 - Descrição dos Conceitos de Desempenho Qualitativo

Conceito de Desempenho Qualitativo	Descrição
Acima do esperado	Os resultados ficaram acima do esperado conforme os padrões de qualidades exigidos, considerando, inclusive, os fatores externos ao Instituto.
Dentro do esperado	Os resultados ficaram dentro do esperado conforme os padrões de qualidades exigidos, considerando, inclusive, os fatores externos ao Instituto.
Abaixo do esperado	Os resultados ficaram aquém do esperado conforme os padrões de qualidades exigidos, considerando, inclusive, os fatores externos ao Instituto.

15.27 Os conceitos de desempenho qualitativo devem ser atribuídos pelo Comitê de Avaliação, especialmente, quando parecerem ser divergentes da avaliação quantitativa, devem ser justificados com evidências objetivas (dados e fatos).

15.28 Cada conceito de desempenho qualitativo corresponde a um “Fator de Correção Qualitativo” (FCQ), conforme apresenta o quadro 11, que será utilizado para ajustar o percentual de execução (apresentado no Relatório de Execução) de cada objeto pactuado avaliado, portanto, o valor percentual do FCQ deverá ser acrescido ao percentual de execução do objeto pactuado apresentado.

Quadro 11 - Fator de Correção Qualitativo (FCQ)

Conceitos de Desempenho Qualitativo	Fator de Correção Qualitativo (FCQ)
Acima do esperado	+10 p.p.
Dentro do esperado	0 p.p.
Abaixo do esperado	-10 p.p.

RELATÓRIOS DE AVALIAÇÃO

15.29 Devem ser elaborados e assinados pelo CONDIR no prazo de até 15 (quinze) dias corridos após a última reunião.

15.30 Os Relatórios de Avaliação devem:

- apresentar o quadro resumo da avaliação qualitativa**, contendo o conceito de desempenho qualitativo para cada objeto pactuado e as respectivas justificativas (dados e fatos), conforme modelo exemplificado no quadro 12:

Quadro 12 – Exemplo de Quadro-Resumo da Avaliação Qualitativa

Execução				Avaliação			
Indicador	Meta (M)	Resultado Alcançado (RA)	Percentual (%) de Realização (PR)	Conceito Qualitativo	FCQ*	Just.	Percentual (%) Realização Ajustado pelo FCQ (PRA)
Indicador 1			$PR = (RA/M) * 100$				$PRA = PR + FCQ$
Indicador							

2							
Indicador							
n							
*Fator de Correção Qualitativo			% médio: $\Sigma PR/n$				% médio: $\Sigma PRA/n$

- b) **apresentar a Nota da Avaliação de Resultados por Equipes**, ajustado pelo FCQ, para cada objeto pactuado.
- c) **apresentar as conclusões e recomendações** contendo o parecer conclusivo sobre o desempenho de cada Equipe na execução dos resultados pactuados. Deve indicar, se for o caso, a necessidade de revisão dos objetos pactuados e apresentar recomendações para a melhoria do desempenho da Equipe no próximo período de execução.

15.31 Além das reuniões e relatórios previstos, qualquer uma das partes signatárias poderá convocar reuniões extraordinárias, sempre que estas se fizerem necessárias.

15.32 A Nota da Avaliação de Resultados por Equipe será calculada pela média simples do percentual de execução ajustado pelo FCQ, para cada objeto pactuado, entretanto, para efeitos de cálculo deste desempenho médio, serão desconsiderados os desempenhos excedentes a 100%, para cada indicador pactuado, sendo esse limite máximo utilizado como valor de sua nota final para efeitos de cálculo.

15.33 As alterações promovidas na Estrutura Organizacional do Instituto posteriores à celebração do Contrato de Gestão e/ou de seu termo aditivo serão desconsideradas para o cálculo da Nota da Avaliação de Resultados por Equipes, nesse caso, deve-se manter seu formato original.

15.34 Em casos excepcionais, um indicador de desempenho, que tenha sido severamente afetado por fatores não gerenciáveis pela equipe e que não estiveram evidenciados no período permitido para a celebração de termo aditivo, poderá ser desconsiderado para efeitos de cálculo de desempenho médio de uma equipe pactuada, desde que seja devidamente comprovada a ingerência da equipe por meio de submissão de justificativas ao Comitê de Avaliação, após a devida aprovação pela Presidência e pelo CONDIR.

PONDERAÇÃO DA NOTA DA AVALIAÇÃO DAS EQUIPES “GABINETE DE DIRETORIA” E DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS “SEM INDICADORES PACTUADOS”

15.35 A partir do princípio de que toda equipe está inserida em uma Diretoria e que o resultado global e integrado das equipes é o que possibilitará a geração de benefícios reais para os públicos-alvo do INEA, os Gabinetes de Diretorias, assim como as demais unidades que não tiveram indicadores especificados, terão uma nota de avaliação equivalente às notas das equipes que compõem a respectiva Diretoria.

15.36 A nota do Gabinete de Diretoria será calculada pela média simples das notas de todas as equipes que constituem a Diretoria, incluindo a nota do próprio Gabinete, caso ela exista.

15.37 A nota das Unidades Administrativas “Sem Indicadores Pactuados” será calculada pela média simples das notas de todas as equipes que constituem a Diretoria a qual está institucionalmente vinculada.

Quadro 13 – Fórmula de Cálculo da Nota Final do Gabinete de Diretoria e demais Unidades que não tiverem indicadores especificados

Fórmula de Cálculo da Nota Final do Gabinete da Diretoria e das Unidades sem Indicadores Especificados

$NF = \Sigma NE/QE$

Sendo:

- NF = Nota Final
- NE= Notas das Equipes
- QE = Quantidade de Equipes

Quadro 14 – Exemplo (fictício) da Nota do Gabinete da DIBAP

Diretoria: DIBAP	
Equipes Contratadas	Nota da Equipe = (Percentual (%) de Realização Ajustado pelo FCQ)
Gabinete da DIBAP (nota preliminar) *caso exista	95%
Gerência do Serviço Florestal	74%
Gerência das Unidades de Conservação de Uso Sustentável	79%
Gerência das Unidades de Conservação de Proteção Integral	82%
Gerência de Fauna	93%

Coordenadoria de Mecanismos de Proteção à Biodiversidade	74%
<u>Nota Ponderada do Gabinete da DIBAP (Nota Final)</u>	NGD = Σ NE/QE = 83%

CONSEQUÊNCIAS DA AVALIAÇÃO DE RESULTADOS POR EQUIPES

15.38 A Nota da Avaliação de Resultados por Equipes será o elemento básico para habilitar a equipe “contratualizada” ao recebimento da Gratificação de Desempenho Institucional, bem como elemento de definição dos valores de Gratificação de Desempenho Institucional a serem pagos, anualmente, a cada servidor, conforme apresentado na Etapa 8.

Quadro 15 – Limites para o Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional

Nota de Avaliação por Equipes	Limites para o Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional
Acima ou igual a 70%	Autorizado o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional, nos casos previstos nos itens 15 e 16.
Menor que 70%	Não autorizado o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional

16 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

16.1 A Avaliação de Desempenho Individual consolida a cultura de gestão por resultados, tornando o Acordo de Resultados mais justo por envolver a participação individual no atingimento das metas.

16.2 A Avaliação de Desempenho Individual é o momento em que o servidor é avaliado em relação ao seu desempenho no cargo ou função. Desse modo, é possível identificar lacunas de “entrega” e traçar planos de desenvolvimento dos servidores, no intuito de proporcionar informações a respeito dos fatores de sua atuação.

16.3 O processo de Avaliação de Desempenho Individual deve ocorrer de forma transparente e não tendenciosa, evitando erros comuns como parcialidade, comparação, rótulo ou impressão fixa, recordação imprecisa, proximidade, severidade ou leniência, incidente crítico e tendência central.

16.4 O detalhamento de suas metodologias, critérios e regras estão definidos na Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) - Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual do INEA.

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 24 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

CONSEQUÊNCIAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

16.5 A Nota da Avaliação de Desempenho Individual será o elemento básico para que o servidor integrante de uma equipe “contratualizada” se habilite ao recebimento da Gratificação de Desempenho Institucional, bem como elemento de definição dos valores da Gratificação de Desempenho Institucional a serem pagos, anualmente, a cada servidor, desde que atendidos todos os critérios estabelecidos na Etapa 8.

Quadro 16 – Limites para o Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional

Nota de Avaliação Individual	Limites para o Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional
Acima ou igual a 70 pontos	Autorizado o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional nos casos previstos nos itens 15 e 16.
Menor que 70 pontos	Não autorizado o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional

16.6 O servidor que discordar de sua nota de avaliação de desempenho individual poderá recorrer, mediante ato próprio, dentro de um prazo máximo de 15 dias contados a partir da data inicial estipulada pelo Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica.

16.7 Nos casos em que houver discordância entre a nota da avaliação de desempenho individual proferida pelo gestor de equipe e aquela indicada por seu superior imediato, prevalecerá a decisão do Diretor a qual a unidade administrativa estiver vinculada, conforme deliberado pelo CONDIR, em sua 138ª Reunião Ordinária, de 04 de fevereiro de 2013.

17 ETAPA 8 – PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

17.1 A Gratificação de Desempenho Institucional é um bônus anual, de caráter presencial, a ser pago aos servidores do INEA, que cumulativamente:

- a) Sejam servidores do INEA, em efetivo exercício, durante o período de vigência do Contrato de Gestão;
- b) Façam parte, por ato formal, das equipes “contratualizadas” (superintendências, gerências, assessorias, coordenadorias, unidades de conservação, serviços, gabinetes e núcleos) e tenham exercido funções nestas equipes por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão;

- c) Façam parte, por ato formal, das equipes “contratualizadas” que tenham obtido, na Avaliação de Resultados por Equipes, média de resultados igual ou superior a 70% (setenta por cento) de todas as metas dos indicadores pactuados, nos termos definidos na etapa 7 deste documento;
- d) Tenham assegurado na nota de Avaliação Individual uma pontuação igual ou superior a 70 pontos, mensurada, anualmente, por intermédio da Avaliação de Desempenho Individual, nos termos definidos na Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) - Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual do INEA.

17.2 A Gratificação de Desempenho Institucional será autorizada anualmente, desde que o INEA alcance a nota mínima de 70%, na média, dos Indicadores de Desempenho Institucionais, referenciados no anexo 1 do Contrato de Gestão.

17.3 A Gratificação de Desempenho Institucional tem como referência, o período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada exercício.

17.4 A Nota da Avaliação de Resultados Institucionais será calculada pela média simples do percentual de execução ajustado pelo FCQ, para cada objeto pactuado, entretanto, para efeitos de cálculo deste desempenho médio, serão desconsiderados os desempenhos excedentes a 100%, para cada indicador pactuado, sendo este limite máximo utilizado como valor de sua nota final.

17.5 A Nota da Avaliação de Resultados por Equipes será calculada pela média simples do percentual de execução ajustado pelo FCQ, para cada objeto pactuado, entretanto, para efeitos de cálculo desse desempenho médio, serão desconsiderados os desempenhos excedentes a 100%, para cada indicador pactuado, sendo este limite máximo utilizado como valor de sua nota final.

17.6 A Nota do Gabinete da Diretoria será calculada pela média simples das notas de todas as equipes que constituem a Diretoria, incluindo a Nota do próprio Gabinete caso ela exista. A Nota das Unidades Administrativas “sem indicadores pactuados” será calculada pela média simples das notas de todas as equipes que constituem a Diretoria a qual está institucionalmente vinculada, respeitados os limites estabelecidos pelo item 13 em ambos os casos.

17.7 É vedada a percepção acumulada de Gratificação de Desempenho Institucional referente ao órgão de origem e ao órgão em que o servidor se encontra em efetivo exercício.

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 26 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

17.8 A Gratificação de Desempenho Institucional será proporcional ao tempo trabalhado, respeitado o mês de férias, desde que o servidor tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão e atendido aos demais critérios estabelecidos pelas Etapas 7 e 8.

17.9 A Gratificação de Desempenho Institucional será paga conforme Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional (FRM-NOI-INEA-05-05, Anexo 5 deste documento), anexo 4 do Contrato de Gestão, bem como de acordo com o disposto pelo Cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional (FRM-NOI-INEA-05-06, anexo 6 deste documento), anexo 5 do Contrato de Gestão.

17.10 Fará jus à Gratificação de Desempenho Institucional, proporcional ao tempo trabalhado e respeitado o mês de férias, o servidor aposentado ou desligado do INEA, durante o período de vigência do Contrato de Gestão, desde que tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão e atendido aos demais critérios estabelecidos pelas Etapas 7 e 8.

17.11 Fará jus à Gratificação de Desempenho Institucional, proporcional ao tempo trabalhado e respeitado o mês de férias, o servidor que estiver afastado por período de tempo igual ou superior a 20% (vinte por cento), durante o período de vigência do Contrato de Gestão, desde que tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão e atendido aos demais critérios estabelecidos pelas Etapas 7 e 8.

17.12 Fará jus à Gratificação de Desempenho Institucional o servidor detentor de carga reduzida de jornada de trabalho, na forma da lei, durante o período de vigência do Contrato de Gestão, desde que tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão e atendido aos demais critérios estabelecidos pelas Etapas 7 e 8.

CÁLCULO DA NOTA DE DESEMPENHO FINAL

17.13 Os servidores do INEA estarão aptos a receber a Gratificação de Desempenho Institucional caso a nota da avaliação dos Resultados Institucionais e dos Resultados por Equipes tenham alcançado pontuação, em média, igual ou superior a 70%, conforme apresentado nos quadros 8 e 15, e que tenham assegurado resultado igual ou superior a 70 pontos na Avaliação de Desempenho Individual, conforme apresentado no quadro 16, nos termos definidos na Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) – Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual do INEA.

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 27 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

17.14 Caso o pagamento seja autorizado, a Nota de Desempenho Final atribuída a cada servidor será calculada conforme apresentado no quadro 17:

Quadro 17 – Fórmula de Cálculo da Nota de Desempenho Final

Fórmula de Cálculo da Nota de Desempenho Final:

$$\text{NDF} = [(\text{NAI} \times 3) + (\text{NAE} \times 4) + (\text{NADI} \times 3)] / 10$$

Sendo:

- NDF = Nota de Desempenho Final, em pontos.
- NAI = Nota de Avaliação Institucional, em pontos.
- NAE = Nota da Avaliação de Equipe ou da Nota Final Ponderada (para os casos de Gabinetes de Diretorias e demais unidades administrativas sem indicadores especificados), em pontos.
- NADI = Nota da Avaliação de Desempenho Individual, em pontos.

18 CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

18.1 A Gratificação de Desempenho Institucional a ser percebida por servidor integrante de equipe “contratualizada” que atendeu a todos os critérios estabelecidos na Parte 5, Cláusula Nona do Contrato de Gestão, bem como aos demais critérios estabelecidos pelas Etapas 7 e 8 deste documento, será calculada, observada a fórmula individual, conforme apresentado no quadro 18:

Quadro 18 – Fórmula de Cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional Final

Fórmula de Cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional Final:

$$\text{GDI} = \text{NDF} \times \text{Nível de Enquadramento}$$

Sendo:

- GDI = Gratificação de Desempenho Institucional.
- NDF = Nota de Desempenho Final, em pontos.
- Nível de Enquadramento = Faixa de gratificação correspondente ao enquadramento do servidor, conforme Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional – Anexo 4 do Contrato de Gestão.

18.2 A Gratificação de Desempenho Institucional a ser percebida por servidor integrante de equipe “contratualizada”, que atendeu a todos os critérios estabelecidos por esta Norma Institucional, não poderá exceder a 20% (vinte por cento) de seu valor anual percebido no exercício ao qual o Contrato de Gestão faz referência em seu período de vigência.

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 28 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

18.3 O servidor aposentado ou desligado do INEA durante o período de vigência do Contrato de Gestão, mas que faça jus ao recebimento da Gratificação de Desempenho Institucional por ter exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão e por ter atendido aos demais critérios estabelecidos pelas Etapas 7 e 8, deverá requerer sua gratificação na Gerência de Gestão de Pessoas mediante ato formal.

19 ANEXOS

- Anexo 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO;
- Anexo 2 – FRM-NOI-INEA-05-02 – QUADRO DE RESULTADOS INSTITUCIONAIS (ANEXO 1 DO CONTRATO DE GESTÃO);
- Anexo 3 – FRM-NOI-INEA-05-03 – QUADRO DE RESULTADOS POR EQUIPES (ANEXO 2 DO CONTRATO DE GESTÃO);
- Anexo 4 – FRM-NOI-INEA-05-04 – RELAÇÃO DAS EQUIPES “CONTRATUALIZADAS” (ANEXO 3 DO CONTRATO DE GESTÃO);
- Anexo 5 – FRM-NOI-INEA-05-05 – TABELA DE GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL (ANEXO 4 DO CONTRATO DE GESTÃO);
- Anexo 6 – FRM-NOI-INEA-05-06 – CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL (ANEXO 5 DO CONTRATO DE GESTÃO);
- Anexo 7 – FRM-NOI-INEA-05-07, CADASTRO DE INDICADORES DE DESEMPENHO INSTITUCIONAIS (ANEXO 6 DO CONTRATO DE GESTÃO);
- Anexo 8 – FRM-NOI-INEA-05-08 – MODELO DE ACORDO DE RESULTADOS;
- Anexo 9 – FRM-NOI-INEA-05-09 – QUADRO DE RESULTADOS POR EQUIPES (ANEXO 1 DOS ACORDOS DE RESULTADOS);
- Anexo 10 – FRM-NOI-INEA-05-10 – RELAÇÃO DE INTEGRANTES DA EQUIPE “CONTRATUALIZADA” (ANEXO 2 DOS ACORDOS DE RESULTADOS);
- Anexo 11 - FRM-NOI-INEA-05-11 – CADASTRO DE INDICADORES DE DESEMPENHO POR EQUIPES (ANEXO 3 DOS ACORDOS DE RESULTADOS).

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 29 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado do Ambiente - SEA
Instituto Estadual do Ambiente - INEA

Contrato nº 01/2015
Processo n.º E-07/002.02732/2015

CONTRATO DE GESTÃO QUE ENTRE SI CELEBRAM A SECRETARIA DE ESTADO DO AMBIENTE (SEA) E O INSTITUTO ESTADUAL DO AMBIENTE (INEA), COM A INTERVENIÊNCIA DA SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO (SEPLAG), TENDO COMO OBJETO A PACTUAÇÃO DE RESULTADOS NO ÂMBITO DA POLÍTICA ESTADUAL DE MEIO AMBIENTE.

A SECRETARIA DE ESTADO DO AMBIENTE – SEA, inscrita no CNPJ nº 42.498.709/0001-09, com sede na Avenida Venezuela, nº 110 – 5º andar, Saúde, Rio de Janeiro- RJ, neste ato representada por seu Exmo. Sr. Secretário de Estado do Ambiente, **André Gustavo Pereira Corrêa da Silva**, brasileiro, casado, administrador, portador da carteira de identidade nº 348832, expedida pelo Ministério da Marinha, inscrito no CPF/MF sob o nº 758.614.537-72, neste ato designada **CONTRATANTE**, e o **INSTITUTO ESTADUAL DO AMBIENTE – INEA**, com sede na Avenida Venezuela nº 110 – 2º andar, Saúde, Rio de Janeiro, RJ, inscrito no CNPJ sob o nº 10.598.957/0001-35, neste ato representado por seu Presidente, **Marco Aurélio Damato Porto**, brasileiro, casado, arquiteto, inscrito no CPF/MF nº 779.220.187-20, e portador da carteira de identidade nº A80154 expedida pelo CAU/RJ, e por seu Vice-presidente, **Rafael de Souza Ferreira**, brasileiro, casado, servidor público, inscrito no CPF/MF sob o nº 073.913.717-42, e portador da carteira de identidade nº 11568625-5, expedida pelo IFP/RJfr, as **Diretorias e Unidades Administrativas do INEA** expressas no anexo 3 deste instrumento, doravante denominados **CONTRATADOS**, tendo por interveniente a **SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO – SEPLAG**, inscrita no CNPJ nº 42.498.634/0001-66, com sede na Rua Erasmo Braga, nº 118, Centro, Rio de Janeiro – RJ, representada neste ato por sua Secretária, **Claudia Uchôa Cavalcanti**, Secretária de Estado de Planejamento e Gestão, psicóloga, brasileira, natural do Rio de Janeiro, portadora da cédula de identidade nº



SECRETARIA DE
ESTADO DO AMBIENTE

ineia Instituto Estadual
do ambiente

Instituto Estadual do Ambiente (INEA)
Avenida Venezuela, 110 – Saúde – Rio de Janeiro - RJ-CEP: 20.081-312.
Telefone 2332-4604 / www.ineia.rj.gov.br

Folha 1 de 38

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 30 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

03.594.658-1, expedida pelo Detran-RJ e CPF nº 370.708.007-20, resolvem firmar o presente **CONTRATO DE GESTÃO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PARTE 1 – OBJETO E FINALIDADE DO CONTRATO DE GESTÃO

Cláusula Primeira – Do Objeto e da Finalidade

1.1 – O presente **Contrato de Gestão** tem por objeto a especificação e “pactuação” de resultados de Indicadores Institucionais e por Equipes, no âmbito da política estadual de meio ambiente, no que concerne à área de atuação do INEA, além da definição das obrigações e responsabilidades das partes, assim como das suas condições e critérios para a sua execução e avaliação dos objetos pactuados, visando maior eficácia na proteção, conservação e recuperação do meio ambiente do Estado do Rio de Janeiro.

1.2 – Constituem o objeto de “pactuação” deste Contrato de Gestão:

(I) Os resultados de âmbito global do INEA, denominados de Quadro de Resultados de Indicadores Institucionais, expressos no anexo 1, deste instrumento;

(II) Os resultados de âmbito específico do INEA, denominados de Quadro de Resultados de Indicadores por Equipes, expressos no anexo 2, deste instrumento;

Parágrafo primeiro – A relação dos gestores de equipes do INEA, objeto deste contrato, está expressa no anexo 3 – Relação das Equipes “Contratualizadas”, deste instrumento.

Parágrafo segundo – As faixas de gratificação correspondentes ao nível de enquadramento dos servidores do INEA, objeto deste contrato, estão expressas no anexo 4 – Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional – Exercício 2015, deste instrumento.

Parágrafo terceiro – A fórmula de cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional, objeto deste contrato, está expressa no anexo 5 – Fórmula de Cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional, deste instrumento.

Parágrafo quarto – A forma de apuração dos resultados de âmbito global e específico do INEA, objeto deste contrato, está expressa no anexo 6 – Cadastro dos Indicadores de Desempenho Institucionais, deste instrumento.

Parágrafo quinto – Em casos excepcionais, poderá haver uma única revisão de indicadores e metas, para mais ou para menos, durante o mês de julho do período “pactuado”.

Parágrafo sexto – O pleito para revisão excepcional só será considerado em caso de indicadores que tenham sido afetados por fatores não gerenciáveis pela equipe, fato a ser

Folha 2 de 38

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

comprovado por meio de submissão das justificativas ao Comitê de Avaliação, após a devida aprovação pela Presidência e pelo CONDIR.

Parágrafo sétimo – Em caso de aprovação do pleito de revisão excepcional, faz-se necessária a celebração de Termo Aditivo ao Contrato de Gestão e aos respectivos Acordos de Resultados.

1.3 – O período de apuração de resultados referenciados na cláusula 1.2 será de 12 (doze) meses a contar do dia 1º de janeiro ao dia 31 de dezembro de 2015.

1.4 – Os resultados dos indicadores por equipes são parte integrante do instrumento denominado Acordo de Resultados, o qual é pactuado para o período definido pelo Contrato de Gestão, entre o Conselho Diretor – CONDIR (como Contratante) e a Diretoria e suas respectivas unidades administrativas (como Contratados).

PARTE 2 – OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DOS CONTRATADOS, DO CONTRATANTE E DO INTERVENIENTE

Cláusula Segunda – Das Obrigações do Contratado

2.1 – Obriga-se ao Contratado:

- (I) envidar esforços para alcançar os resultados pactuados;
- (II) observar, na execução deste Contrato de Gestão, as diretrizes governamentais;
- (III) garantir a presença e participação de seus representantes no Comitê de Avaliação;
- (IV) assegurar a tramitação prioritária de processos internos ao INEA, necessários à execução dos objetos pactuados;
- (V) executar ações com o objetivo de viabilizar todo o conjunto de projetos e atividades do INEA previstos para o ano vigente do contrato;
- (VI) disponibilizar sistemas ou bases de dados informatizados que, por indicação do Contratante SEA e da Interviente SEPLAG, sejam necessários ao monitoramento dos objetos pactuados;
- (VII) providenciar a publicação dos objetos pactuados no Contrato de Gestão e seus aditamentos no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro;
- (VIII) garantir a precisão e a veracidade das informações apresentadas, especialmente nos Resultados Institucionais e por Equipes;

Folha 3 de 38

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 32 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

(IX) prestar, em tempo hábil, informações solicitadas pelo Comitê de Avaliação, de acordo com o que prevê o disposto na cláusula sexta deste instrumento, bem como disponibilizar documentação comprobatória; e

(X) elaborar e encaminhar, nos prazos definidos, os Relatórios de Apuração e Análise de Resultados Institucionais e por Equipes.

Cláusula Terceira – Das Obrigações do Contratante

3.1 – Obriga-se ao Contratante:

(I) estabelecer os resultados a serem alcançados pelo INEA, zelando pela pertinência, desafio e realismo dos objetos pactuados;

(II) apoiar as ações e prover os meios e demais iniciativas necessárias ao alcance dos indicadores de desempenho institucionais e estratégicos e por equipes;

(III) monitorar a execução deste Contrato de Gestão;

(IV) garantir a presença e participação de seu representante no Comitê de Avaliação;

(V) coordenar o Comitê de Avaliação;

(VI) promover a interlocução entre os Contratados e o Interviente na superação de possíveis restrições encontradas para a execução dos objetos pactuados; e

(VII) assegurar a tramitação prioritária dos processos sob sua responsabilidade necessários à execução dos objetos pactuados.

Cláusula Quarta – Das Obrigações do Interviente

4.1 – Obriga-se ao Interviente:

(I) aprovar a conformidade e adequação de eventuais alterações no Contrato de Gestão;

(II) assegurar o fluxo de recursos orçamentários e o desembolso de recursos financeiros, de modo a garantir a Gratificação de Desempenho Institucional;

(III) garantir a presença e participação de seu representante no Comitê de Avaliação;

(IV) assegurar a tramitação prioritária dos processos sob sua responsabilidade necessários à execução dos objetos pactuados.

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

PARTE 3 – DAS COMPETÊNCIAS

Cláusula Quinta – Das Competências do CONDIR

5.1 – Compete ao CONDIR:

- (I) indicar os representantes de Diretoria e seus respectivos suplentes para comporem o Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA;
- (II) validar os Indicadores Institucionais e por Equipes antes da “pactuação” do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, bem como suas formas de apuração;
- (III) determinar as faixas e valores anuais de gratificação correspondentes a cada nível de enquadramento dos servidores do INEA, referenciadas na Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional;
- (IV) celebrar, como parte, os Acordos de Resultados com as Equipes “Contratualizadas”;
- (V) certificar os resultados apurados pelos representantes de suas respectivas unidades administrativas;
- (VI) tomar conhecimento dos Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes, antes do encaminhamento ao Comitê de Avaliação;
- (VII) validar o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional, a cada exercício.

Cláusula Sexta – Das Competências do Comitê de Avaliação

6.1 – Compete ao Comitê de Avaliação:

- (I) aprovar a revisão ou nova celebração do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, havendo interesse das partes, mediante a formalização de Termo Aditivo.
- (II) apresentar conclusões e recomendações sobre o desempenho do INEA na execução do Contrato de Gestão, por meio de parecer conclusivo, de modo a indicar, se for o caso, a necessidade de revisão do Contrato de Gestão e apresentar recomendações para a melhoria do desempenho do INEA no próximo período de execução;
- (III) propor ajustes nos objetos de “pactuação” resultantes de suas reuniões de avaliação;
- (IV) apreciar, em reuniões semestrais de avaliação, os Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes, elaborados pelo INEA, e

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

manifestar-se conclusivamente sobre o cumprimento do Contrato de Gestão, além de emanar recomendações para seu aperfeiçoamento;

(V) realizar a Avaliação dos Resultados dos Indicadores Institucionais e por Equipes, devidamente validada pelo Conselho Diretor do INEA, por intermédio do apoio técnico do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA;

(VI) promover a Avaliação Qualitativa dos Indicadores Institucionais e por Equipes, por intermédio do apoio técnico do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA, de modo a indicar o conceito de desempenho a ser atribuído para cada objeto de “pactuação”;

(VII) autorizar ou não o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional a ser paga anualmente aos servidores do INEA, assim como definir seus limites para pagamento;

(VIII) julgar os recursos interpostos pelas unidades administrativas “contratualizadas”, assim como pelos servidores integrantes de suas equipes;

(IX) propor recomendações para aperfeiçoamento contínuo do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, assim como no desempenho de suas atribuições; e

(X) reportar descumprimentos contratuais por meio de relatórios de avaliação atestados pelo Contratante.

Cláusula Sétima – Das Competências do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA – NUMAE

7.1 – Compete ao NUMAE:

(I) dirimir quaisquer dúvidas ou questionamentos decorrentes de interpretação, aplicação ou execução do Contrato de Gestão e do Acordo de Resultados;

(II) elaborar os Relatórios de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes, a partir dos valores apurados pelos Gestores de Equipe e consolidados pelos Representantes de Diretoria;

(III) apoiar as reuniões semestrais de avaliação, coordenadas pelo Conselho Diretor;

(IV) apoiar a elaboração pelo Conselho Diretor do Relatório Final de Apuração e Análise de Resultados Institucionais e por Equipe;

(V) coordenar a proposição de indicadores de desempenho pelas unidades administrativas, de modo a subsidiar a sua validação obrigatória pelo Conselho Diretor e pelo Comitê de Avaliação, a cada celebração de Contrato de Gestão;

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

(VI) planejar e coordenar o monitoramento contínuo do desempenho pelas unidades administrativas, com o objetivo de identificar eventuais restrições, apoiar a superação de problemas que ocorrerem durante a execução das atividades e buscar soluções preventivas, de modo a garantir o alcance dos resultados;

(VII) apreciar os recursos interpostos pelas unidades administrativas “contratualizadas”, assim como pelos servidores integrantes de suas equipes;

(VIII) propor recomendações para o aperfeiçoamento contínuo do Contrato de Gestão e dos Acordos de Resultados, assim como no desempenho de suas atribuições.

PARTE 4 – SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO

Cláusula Oitava – Da Avaliação dos Resultados

8.1 – A avaliação dos Resultados dos Indicadores Institucionais e por Equipes será realizada pelo Comitê de Avaliação, previamente validada pelo Conselho Diretor do INEA, e por intermédio do apoio técnico do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA.

8.2 – O Comitê de Avaliação será constituído por:

(I) 01 (um) representante do Contratante, a ser designado pela Secretaria de Estado do Ambiente – SEA;

(II) 2 (dois) representantes dos Contratados, a serem designados pelo Presidente do Instituto Estadual do Ambiente – INEA; e

(III) 1 (um) representante do Interviente, a ser designado pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG.

Parágrafo único – o representante do Interviente será designado mediante ofício a ser expedido pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG.

8.3 – Qualquer descumprimento contratual deverá ser reportado pelo Comitê de Avaliação, por meio dos seus Relatórios de Avaliação, devidamente atestados pelo Contratante e Interviente.

8.4 – A avaliação dos resultados institucionais e por equipes, bem como dos resultados de desempenho individuais, serão realizadas por intermédio do Relatório Final de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes.

Parágrafo primeiro – A avaliação do Relatório Final de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes é regulamentada pelos ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão e da Norma

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) – Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual.

Parágrafo segundo – Caberá ao Comitê de Avaliação, durante as Reuniões de Avaliação, promover a Avaliação Qualitativa, de modo a apresentar o conceito de desempenho qualitativo a ser atribuído a cada objeto “pactuado”, desde que haja motivação por parte do gestor de equipe ou por recomendação do NUMAE.

Parágrafo terceiro – O conceito de desempenho qualitativo corresponde a um “Fator de Correção Qualitativo” (FCQ), será utilizado para ajustar em 10 (dez) pontos percentuais, para mais ou para menos, o percentual de execução apurado para aqueles objetos “pactuados” que tenham tido avaliação “acima do esperado” ou “abaixo do esperado”, mediante justificativas com evidências objetivas (dados e fatos).

8.5 – O Comitê de Avaliação do Contrato de Gestão do INEA está vinculado institucionalmente à Secretaria de Estado do Ambiente (SEA).

8.6 – O Núcleo de Monitoramento de Ações Estratégicas do INEA está vinculado institucionalmente à Presidência do INEA.

PARTE 5 – GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Cláusula Nona – Do Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional

9.1 – A Gratificação de Desempenho Institucional é um bônus anual a ser pago aos servidores do INEA, em efetivo exercício, e que, cumulativamente:

(I) sejam servidores ativos do INEA ocupantes dos cargos de provimento efetivo, segundo diretrizes estabelecidas pela Lei Estadual 6.101/2007, cargos de provimento em comissão, cargos de provimento temporário, e de servidores públicos à disposição do Instituto Estadual do Ambiente – INEA, no momento da avaliação dos resultados e definição da Gratificação;

(II) façam parte, por ato formal, das Equipes “Contratualizadas” (superintendências, gerências, assessorias, coordenadorias, unidades de conservação, serviços, gabinetes e núcleos) e tenham exercido funções nestas equipes por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão.

(III) pertençam a Equipes “Contratualizadas” que tenham obtido, na Avaliação de Resultados por Equipes, média de resultados igual ou superior a 70% (setenta por cento) de todas as metas dos indicadores pactuados, nos termos definidos na

Folha 8 de 38

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão;

(IV) tenham assegurado na nota de Avaliação Individual uma pontuação igual ou superior a 70 pontos, mensurada, anualmente, por intermédio da Avaliação de Desempenho Individual, nos termos definidos na Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) – Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual.

Parágrafo primeiro – A Nota do Gabinete da Diretoria será calculada pela média simples das notas de todas as equipes que constituem a Diretoria, incluindo a Nota do próprio Gabinete, caso ela exista. A Nota das Unidades Administrativas “sem indicadores pactuados” será calculada pela média simples das notas de todas as equipes que constituem a Diretoria a qual está institucionalmente vinculada.

Parágrafo Segundo – Para fins de “pactuação” de indicadores de resultados a Presidência e a Vice-Presidência, serão consideradas Diretorias.

9.2 – A Gratificação de Desempenho Institucional será paga conforme Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional, anexo 4 deste instrumento, bem como conforme Fórmula de Cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional, anexo 5 deste instrumento.

Parágrafo primeiro – A metodologia de Apuração de Resultados é regulamentada pelos ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão.

Parágrafo segundo – A metodologia de cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional é regulamentada pelos ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão.

9.3 – A Gratificação de Desempenho Institucional será paga anualmente desde que o INEA alcance a nota mínima de 70%, na média, dos Indicadores de Desempenho Institucionais, referenciados no anexo 1 do Contrato de Gestão.

Parágrafo primeiro – A Gratificação de Desempenho Institucional tem como referência, o período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano.

Parágrafo segundo – O empregado público do Poder Executivo do Estado, o servidor público ou o empregado público de outro ente federado ou do Poder Legislativo ou Judiciário do Estado cedido ao Poder Executivo estadual que esteja prestando serviço no INEA, poderá auferir Gratificação de Desempenho Institucional, desde que não receba gratificação referente à Contrato de Gestão no órgão ou da entidade de origem.

Parágrafo terceiro – É vedada a percepção acumulada de Gratificação de Desempenho Institucional referente ao órgão de origem e ao órgão em que o servidor se encontra em efetivo exercício.

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

Parágrafo quarto – Fará jus à Gratificação de Desempenho Institucional, desde que atendidos os ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão, proporcional ao tempo trabalhado e respeitado o mês de férias, o servidor aposentado ou desligado do INEA, durante o período de vigência do Contrato de Gestão, quando do pagamento da Gratificação, desde que tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão.

Parágrafo quinto – Fará jus à Gratificação de Desempenho Institucional, desde que atendidos os ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão, proporcional ao tempo trabalhado e respeitado o mês de férias, o servidor que estiver afastado por período de tempo igual ou superior a 20% (vinte por cento), durante o período de vigência do Contrato de Gestão, desde que tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão.

Parágrafo sexto – Fará jus à Gratificação de Desempenho Institucional, desde que atendidos os ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão, o servidor detentor de carga reduzida de jornada de trabalho, na forma da lei, durante o período de vigência do Contrato de Gestão, quando do pagamento da Gratificação, desde que tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão.

Parágrafo sétimo – A Gratificação de Desempenho Institucional será proporcional ao tempo trabalhado, respeitado o mês de férias remuneradas, desde que tenha exercido suas funções por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão.

9.4 – A Gratificação de Desempenho Institucional a ser percebida por servidor integrante de equipe “contratualizada”, desde que atendidos os ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão, não poderá exceder a 20% (vinte por cento) de seu valor anual percebido no exercício ao qual o Contrato de Gestão faz referência em seu período de vigência.

Cláusula Décima - Dos Recursos Orçamentários e Financeiros para o Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional

10.1 – As despesas com o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional decorrente deste Contrato de Gestão correrão à conta das dotações orçamentárias destinadas ao INEA e serão empenhadas no início do exercício de 2016, sob a seguinte classificação:

FONTE: 00

PROGRAMA DE TRABALHO: 24320.1812200022660

NATUREZA DE DESPESA: 3190

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

Parágrafo único – O valor estimado para execução do presente Contrato de Gestão é de R\$ xxxxxxxx,xx (por extenso).

PARTE 6 – PRAZO DE VIGÊNCIA, PRORROGAÇÃO E REVISÃO DO CONTRATO

Cláusula Décima Primeira – Da Vigência, Prorrogação e Revisão

11.1 – O presente Contrato de Gestão vigorará a partir da data de sua publicação até 31 de dezembro de 2015 e poderá ser revisto ou prorrogado, havendo interesse das partes, depois de obtido parecer favorável do Comitê de Avaliação.

Parágrafo único – A revisão e a prorrogação do Contrato de Gestão serão formalizadas por meio de Termo Aditivo, celebrado entre o Contratante e o Contratado, após aprovação do Interveniante.

PARTE 7 – CONSEQUÊNCIAS E PENALIDADES DO CONTRATO

Cláusula Décima Segunda – Da Rescisão e Penalidades Aplicáveis

12.1 – O Contrato de Gestão poderá ser rescindido por consenso entre as partes ou por ato unilateral, por escrito, do Contratante, em caso de descumprimento grave e injustificado.

12.2 – Ao término da vigência deste Contrato, ou sendo o mesmo rescindido, ficará automaticamente encerrada a Gratificação de Desempenho Institucional concedida aos Contratados através deste instrumento.

PARTE 8 – PUBLICIDADE DO CONTRATO

Cláusula Décima Terceira – Da Divulgação e Publicidade

13.1 – Os objetos de “pactuação” do presente Contrato de Gestão serão publicados no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro no prazo de até 20 (vinte) dias contados de sua assinatura e a sua íntegra, assim como todos os demais documentos de avaliação, serão disponibilizados nos sítios eletrônicos da SEA e do INEA.

PARTE 9 – FORO

Cláusula Décima Quarta – Do Foro

Folha 11 de 38

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 40 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

ANEXO 1 – FRM-NOI-INEA-05-01 – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO (Continuação)

14.1 – Fica eleito o foro da cidade do Rio de Janeiro para dirimir quaisquer dúvidas ou litígios decorrentes da interpretação, aplicação ou execução deste Contrato de Gestão, com renúncia expressa de qualquer outro.

E por estarem assim acordados, firmam o presente Contrato de Gestão, em 4 (quatro) vias de igual teor e forma e para os mesmos fins de direito, na presença das testemunhas abaixo qualificadas.

Rio de Janeiro, de de 2015.

CONTRATANTE

ANDRÉ GUSTAVO PEREIRA CORRÊA DA SILVA
Secretário de Estado do Ambiente

CONTRATADO

MARCO AURÉLIO DAMATO PORTO
Presidente do INEA

RAFAEL DE SOUZA FERREIRA
Vice-Presidente do INEA

INTERVENIENTE

CLAUDIA UCHÔA CAVALCANTI
Secretária de Estado de Planejamento e Gestão


TESTEMUNHA
Nome
CPF

TESTEMUNHA
Nome
CPF

Folha 12 de 38


ANEXO 2 – FRM-NOI-INEA-05-02 – QUADRO DE RESULTADOS INSTITUCIONAIS

ANEXO 1 – QUADRO DE RESULTADOS INSTITUCIONAIS

 ineia instituto estadual do ambiente	INDICADORES INSTITUCIONAIS		
	Prazo: Janeiro a Dezembro 2015		
EQUIPE	INDICADOR	VALOR DE REFERÊNCIA	META

ANEXO 3 – FRM-NOI-INEA-05-03 – QUADRO DE RESULTADOS POR EQUIPES

ANEXO 2 – QUADRO DE RESULTADOS POR EQUIPES

	INDICADORES DE DESEMPENHO POR EQUIPES		
Prazo: Janeiro a Dezembro 2015			
Presidência			
UNIDADE	INDICADOR	VALOR DE REFERENCIA	META

Folha 18 de 60

ANEXO 5 – FRM-NOI-INEA-05-05 – TABELA DE GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

ANEXO 4 - TABELA DE GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL - EXERCÍCIO DE 2015

GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL		
Nível	Enquadramento	Bônus
1	Direção Superior ¹	R\$ 12.000,00
2	Gerencial ²	R\$ 10.000,00
3	Setorial ³	R\$ 9.000,00
4	Operacional Analista - Nível Superior ⁴	R\$ 8.000,00
5	Operacional Técnico e Médio com AQ - Nível Médio Técnico e Nível Médio com AQ ⁵	R\$ 7.000,00
6	Operacional Técnico - Nível Médio Técnico ⁶	R\$ 4.000,00
7	Operacional Médio - Nível Médio ⁷	R\$ 3.000,00
8	Operacional - Nível Fundamental e Elementar ⁸	R\$ 2.000,00

¹ O Nível 1 – Direção Superior compreende as funções de caráter estratégico, dentre elas: Presidente, Vice-presidente, Diretor, Chefe de Gabinete da Presidência, Chefe de Gabinete da Vice-presidência, Superintendente Regional e Procurador-chefe.

² O Nível 2 – Gerencial compreende as funções de caráter gerencial, dentre elas: Corregedor, Ouvidor, Auditor, Procurador-assistente, Gerente, Coordenador, Assessor Técnico, Assessor-chefe e Assessor I.

³ O Nível 3 – Setorial compreende as funções de caráter setorial, dentre elas: Chefe de Serviço e servidores integrantes do quadro permanente de pessoal em cargos de nível superior nomeados para os cargos de Assesores II e III.

⁴ O Nível 4 – Operacional Analista – Nível Superior compreende as funções de caráter operacional, ou que requeiram formação de 3º grau, dentre elas: Servidores do quadro ocupantes de cargos de nível superior, Servidores extraquadro e à disposição do INEA com formação de 3º grau compatível com a função realizada, incluindo os cargos de Assesores II e III e Adjuntos I e II*.

⁵ O Nível 5 – Operacional Técnico e Médio com AQ – Nível Médio Técnico e Nível Médio com AQ compreende os servidores do quadro ocupantes de cargos de nível médio ou médio especializado que possuem adicional de qualificação por graduação* e servidores integrantes do quadro permanente de pessoal em cargos de nível médio e médio técnico nomeados para os cargos de Assesores II e III.

⁶ O Nível 6 – Operacional Técnico – Nível Médio Técnico compreende as funções de caráter operacional, ou que requeiram formação de 2º grau técnico, dentre elas: Servidores do quadro ocupantes de cargos de nível médio especializado, Servidores extraquadro com formação de 2º grau técnico, incluindo os cargos de Assesores II e III e Adjuntos I e II* e Servidores à disposição ao INEA com formação de 2º grau técnico*.

⁷ O Nível 7 – Operacional Médio – Nível Médio compreende as funções de caráter operacional, ou que requeiram formação de 2º grau generalista, dentre elas: Servidores do quadro ocupantes de cargos de nível médio, Servidores extraquadro com formação de 2º grau incluindo os cargos de Assesores II e III e Adjuntos I e II* e Servidores à disposição ao INEA com formação de 2º grau*.

⁸ O Nível 8 – Operacional – Nível Fundamental e Elementar compreende as funções de caráter operacional, ou que requeiram formação de 1º grau ou 1º grau incompleto, dentre elas: Servidores do quadro ocupantes de cargos de nível fundamental, Servidores do quadro ocupantes de cargos de nível elementar, Servidores à disposição ao INEA com formação de 1º grau ou 1º grau incompleto e Servidores extraquadro do INEA com formação de 1º grau ou 1º grau incompleto, incluindo os cargos de Assesores II e III e Adjuntos I e II, e Servidores extraquadro que exerçam atividade de motorista*.

*Nível de escolaridade devidamente comprovada (Diploma, Declaração, Registro de Conselho de Classe), em seus assentamentos funcionais, cancelado pelo Diretor responsável na Gerência de Gestão de Pessoas.

Folha 35 de 37

ANEXO 6 – FRM-NOI-INEA-05-06 – CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

ANEXO 5 – FÓRMULA DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Os servidores do INEA estarão aptos a receber a Gratificação de Desempenho Institucional, caso a nota da avaliação dos Resultados Institucionais e Estratégicos do INEA e dos Resultados de Indicadores de Desempenho por Equipes tenham alcançado pontuação, em média, igual ou superior a 70%, e que tenham assegurado resultado igual ou superior a 70 pontos na Avaliação de Desempenho Individual, nos termos definidos na Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) – Manual de Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual.

Caso o pagamento seja autorizado, a Nota de Desempenho Final atribuída a cada servidor será calculada conforme apresentado:

Fórmula de Cálculo da Nota de Desempenho Final:

$$NDF = [(NAI \times 3) + (NAE \times 4) + (NADI \times 3)] / 10$$

- Sendo:
- NDF = Nota de Desempenho Final, em pontos.
- NAI = Nota de Avaliação Institucional, em pontos.
- NAE = Nota da Avaliação de Equipe ou da Nota Final Ponderada (para os casos de Gabinetes de Diretorias e demais unidades administrativas sem indicadores especificados), em pontos.
- NADI = Nota da Avaliação de Desempenho Individual, em pontos.


O valor da Gratificação de Desempenho Institucional a ser percebida por servidor integrante de equipe "contratualizada" que atendeu a todos os critérios estabelecidos na Parte 5, Cláusula Nona do Contrato de Gestão, será calculada, observada a fórmula individual, conforme apresentado:

Fórmula de Cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional:

$$GDI = NDF \times \text{Nível de Enquadramento}$$

- Sendo:
- GDI = Gratificação de Desempenho Institucional.
- NDF = Nota de Desempenho Final, em pontos.
- Nível de Enquadramento = Faixa de gratificação correspondente ao enquadramento do servidor, conforme Tabela de Gratificação de Desempenho Institucional - Anexo 4 do Contrato de Gestão.

ANEXO 7 – FRM-NOI-INEA-05-07 – CADASTRO DE INDICADORES DE DESEMPENHO INSTITUCIONAIS

 <p>ineia instituto estadual do ambiente</p>	<p>INDICADOR DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL – CADASTRO</p>		
<p>Indicador de Desempenho</p>	<p>Exercício de Referência</p>	<p>Código</p>	
<p>Nome da Unidade Administrativa</p>		<p>Diretoria</p>	
<p>Responsável</p>		<p>Id. Funcional</p>	
<p>E-mail</p>		<p>Telefone</p>	
<p>Nome do Indicador:</p>			
<p>Benefício do Indicador:</p>			
<p>Macro Objetivo e Objetivo do Indicador:</p>			
Valor de Referência	Tipo de Cálculo	Unidade de Medida	Meta
	Escolher um item.		
<p>Descrição do Indicador:</p>			
<p>Fórmula de Cálculo do Indicador:</p>			
<p>Fonte de Dados:</p>			

FRM-NOI-INEA-05-07
Versão 1
Página 1 de 2

ANEXO 7 – FRM-NOI-INEA-05-07 – CADASTRO DE INDICADORES DE DESEMPENHO INSTITUCIONAIS (Continuação)

inea instituto estadual do ambiente	INDICADOR DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL – CADASTRO
Responsabilidades de outras unidades:	
Informações complementares:	
Em, Clique aqui para inserir uma data..	_____ Assinatura do Responsável
Anotações do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica	

FRM-NOI-INEA-05-07 Versão 1 Página 2 de 2

ANEXO 8 – FRM-NOI-INEA-05-08 – MODELO DE ACORDO DE RESULTADOS



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado do Ambiente - SEA
Instituto Estadual do Ambiente - INEA

Acordo nº 01/2015
Processo n.º E-07/002.01338/2015

ACORDO QUE ENTRE SI CELEBRAM O CONSELHO DIRETOR DO INSTITUTO ESTADUAL DO AMBIENTE – INEA, A PRESIDÊNCIA DO INEA E AS SUAS RESPECTIVAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS, TENDO COMO OBJETO O ESTABELECIMENTO DE METAS DE DESEMPENHO, RESULTADOS E METAS FÍSICAS NO ÂMBITO DO CONTRATO DE GESTÃO FIRMADO COM A SECRETARIA DE ESTADO DO AMBIENTE E A SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO.

O INSTITUTO ESTADUAL DO AMBIENTE – INEA, com sede na Avenida Venezuela nº 110 – 2º andar, Saúde, Rio de Janeiro, RJ, inscrito no CNPJ sob o nº 10.598.957/0001-35, neste ato representado por seu Presidente, **Marco Aurélio Damato Porto**, brasileiro, casado, arquiteto, inscrito no CPF/MF nº 779.220.187-20, e portador da carteira de identidade nº A80154 expedida pelo CAU/RJ, a Assessoria de Planejamento e Gestão – ASPLAN, neste ato representada por **Marta Reis Pavone**, id. funcional nº 2040126-4, a Assessoria Técnica e Planejamento Estratégico – ASPRES, neste ato representada por **Francisco Antonio Lopes de Almeida**, id. funcional nº 3218146-9, e por **Hilana Paula Drummond de Andrade**, id. funcional nº 4359409-3, a Procuradoria – PROC, neste ato representada por **Anna Luiza Gayoso e Almendra Mounnerat**, id. funcional nº 1922387-0, o Gabinete da Presidência – GP, neste ato representado por **Marlus Newton Passos Bento Vianna de Oliveira**, id. funcional nº 4431564-3, a Corregedoria – CORREG, neste ato representada por **Leonardo de Almeida Maia**, id. funcional nº 2019045-0, o Núcleo de Articulação Institucional – NAI, neste ato sem representante qualificado, a Auditoria – AUDIT, neste ato representada por **Carmelito Cesar de Andrade Silva**, id. funcional nº 19596235, a Coordenadoria de Acompanhamento de Convênios – CAC, neste ato representada por **Maria Thereza de**



SECRETARIA DE
ESTADO DO AMBIENTE

ineia instituto estadual
do ambiente

Instituto Estadual do Ambiente (INEA)
Avenida Venezuela, 110 – Saúde – Rio de Janeiro - RJ-CEP: 20.081-312.
Telefone 2332-4604 / www.inea.rj.gov.br

Folha 1 de 9

Código: NOI-INEA-05	Data de Aprovação: 18.08.2015	Nº do ato de aprovação: Deliberação INEA nº 34	Data de Publicação: 02.09.2015 - BS nº 155	Revisão: 1	Página: 49 de 58
------------------------	----------------------------------	---	---	---------------	---------------------

ANEXO 8 – FRM-NOI-INEA-05-08 – MODELO DE ACORDO DE RESULTADOS (Continuação)

Assumpção Pereira, id. funcional nº 2051303-8, a Coordenadoria de Comunicação – ASCOM, neste ato representada por Roberto da Silveira Duarte, id. funcional nº 5037078-2, a Ouvidoria – OUVID, neste ato representada por Antonio de Oliveira Azevedo, id. funcional nº 2146607-6, a Gerência de Atendimento – GA, neste ato representada por Douglas da Silva Moraes do Nascimento, id. funcional nº 4347914-6, e a Gerência de Projetos Especiais – GEPE, neste ato representada por Carmen Delorme Goiata Lucariny, id. funcional nº 4386450-3, resolvem firmar o presente ACORDO DE RESULTADOS, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PARTE 1 – OBJETO E FINALIDADE DO ACORDO DE RESULTADO

Cláusula Primeira – Do Objeto

1.1 – O presente Acordo de Resultados tem por objeto a especificação e “pactuação” de metas de desempenho, resultados e metas físicas, no âmbito do modelo do Contrato de Gestão, assinado entre a SEA, SEPLAG e o INEA, com vistas ao alcance dos resultados pactuados entre os signatários, além da definição das obrigações e responsabilidades das partes, assim como das suas condições e critérios para a sua execução.

1.2 – Constituem objeto de “pactuação” deste Acordo de Resultados:

(1) Os resultados pactuados de caráter específico, denominados de Quadro de Resultados de Indicadores por Equipes, expressos no anexo 1, deste instrumento.

Parágrafo Primeiro – A relação dos integrantes de cada equipe “contratualizada” da PRES, objeto deste Acordo, está expressa no anexo 2 – Relação dos Integrantes das Equipes “Contratualizadas”, deste instrumento.

Parágrafo Segundo – A forma de apuração dos resultados de âmbito específico, objeto deste acordo, está expressa no anexo 3 – Cadastro dos Indicadores de Desempenho Institucionais e por Equipes, deste instrumento.

1.3 – O período de apuração de resultados referenciados na cláusula 1.2 será de 12 (doze) meses a contar do dia 1º de janeiro ao dia 31 de dezembro de 2015.

PARTE 2 – OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DOS CONTRATADOS E DO CONTRATANTE

Cláusula Segunda – Das Obrigações do Conselho Diretor:

2.1 – O CONSELHO DIRETOR (CONDIR), do Instituto Estadual Do Ambiente – INEA, neste ato representado por seu Presidente, Marco Aurélio Damato Porto, id. funcional 3218164-7, compromete-se a:

ANEXO 8 – FRM-NOI-INEA-05-08 – MODELO DE ACORDO DE RESULTADOS (Continuação)

- (I) Aprovar o Quadro de Resultados dos Indicadores de Desempenho por Equipes pactuados;
- (II) Exercer a supervisão geral de todos os objetos de “pactuação”, de modo a promover o alcance dos indicadores institucionais e por equipes;
- (III) Assegurar a alocação prioritária dos recursos financeiros, logísticos e humanos conforme a programação das unidades administrativas “contratualizadas”;
- (IV) Assegurar, no que for de sua alçada, o apoio aos Gestores de Equipe e Diretores na superação das restrições e dificuldades relativas ao desenvolvimento das atividades e/ou projetos;
- (V) Promover a interlocução com os órgãos do Governo do Estado a respeito das questões estratégicas relativas às metas contratualizadas; e
- (VI) Tomar conhecimento do Relatório de Apuração e Análise de Resultados e autorizar o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional prevista no Contrato de Gestão.

Cláusula Terceira – Das Obrigações da Presidência:

3.1 – A PRESIDÊNCIA do Instituto Estadual Do Ambiente – INEA, neste ato representado por **Marco Aurélio Damato Porto**, id. funcional 3218164-7, compromete-se a apoiar as ações necessárias à obtenção dos resultados das atividades operacionais e institucionais estratégicas, em particular no que se refere a:

- (I) Facilitar a articulação entre diferentes esferas do INEA, de modo a propiciar a implantação das atividades e/ou projetos, no que concerne à integração de atuação entre os diversos níveis;
- (II) Assegurar, no que for de sua alçada, o apoio aos Gestores de Equipe na superação das restrições e dificuldades relativas ao desenvolvimento das atividades e/ou projetos;
- (III) Incluir as atividades e/ou projetos no planejamento da Diretoria e assegurar a execução de ações que possibilitem o alcance das metas;
- (IV) Coordenar, apoiar e motivar as unidades administrativas diretamente vinculadas com vistas ao alcance dos resultados pactuados; e
- (V) Acompanhar e avaliar o desempenho das unidades administrativas diretamente vinculadas, no que tange aos indicadores de desempenho por equipes pactuados.

Cláusula Quarta – Das Obrigações das Equipes “Contratualizadas” da PRES:

4.1 – As EQUIPES “CONTRATUALIZADAS” da Presidência do Instituto Estadual Do Ambiente – INEA, neste ato representadas por **Marta Reis Pavone, Francisco Antonio Lopes de Almeida, Hilana Paula Drummond de Andrade, Anna Luiza Gayoso Monnerat, Marlus Newton Passos Bento Vianna de Oliveira, Leonardo de Almeida**

ANEXO 8 – FRM-NOI-INEA-05-08 – MODELO DE ACORDO DE RESULTADOS (Continuação)

Maia, Carmelio Cesar de Andrade Silva, Maria Thereza de Assumpção Pereira, Roberto da Silveira Duarte, Antonio de Oliveira Azevedo, Douglas da Silva Moraes do Nascimento e Carmen Delorme Goiata Lucariny, comprometem-se a:

- (I) Providenciar todas as ações necessárias ao alcance dos resultados, definidos neste Acordo de Resultados, no que tange aos indicadores de desempenho por equipes pactuados;
- (II) Mobilizar-se e articular-se com todos os envolvidos diretamente na implantação das atividades e/ou projetos, em especial os constantes deste Acordo de Resultados, integrando recursos e competências para o alcance dos resultados;
- (III) Promover e coordenar as ações a serem executadas no âmbito das atividades e/ou projetos;
- (IV) Assegurar o fornecimento de informações de qualidade e atualizadas para fins de gerenciamento e monitoramento das atividades e/ou projetos;
- (V) Avaliar, continuamente, o andamento das atividades e/ou projetos, de modo a identificar restrições à sua implantação e buscar soluções preventivas; e
- (VI) Coordenar, apoiar e motivar a sua equipe a atingir os resultados pactuados, no que tange aos indicadores de desempenho por equipes pactuados.

PARTE 3 – SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO

Cláusula Quinta – Da Avaliação dos Resultados:

5.1 – A avaliação dos Resultados dos Indicadores Institucionais e por Equipes será realizada pelo Comitê de Avaliação, previamente validada pelo Conselho Diretor do INEA, e por intermédio do apoio técnico do Núcleo de Monitoramento e Avaliação Estratégica do INEA.

5.2 – O Comitê de Avaliação será constituído por:

- (I) 01 (um) representante do Contratante, a ser designado pela Secretaria de Estado do Ambiente – SEA;
- (II) 2 (dois) representantes do Contratado, a serem designados pelo Presidente do Instituto Estadual do Ambiente – INEA; e
- (III) 1 (um) representante do Interviente, a ser designado pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG.

5.3 – Os Indicadores de Desempenho por Equipes pactuados neste instrumento contêm apenas as atividades e projetos julgados mais relevantes, o que não esgota o exercício das demais responsabilidades inerentes a cada equipe “contratualizada”.

5.4 – Entende-se por equipe “contratualizada” do INEA uma unidade administrativa que pode ser: (a) uma Superintendência; (b) uma Gerência; (c) um Núcleo; (d) uma Assessoria (incluindo a Procuradoria, a Corregedoria, a Auditoria, a Ouvidoria e afins); (e) uma

ANEXO 8 – FRM-NOI-INEA-05-08 – MODELO DE ACORDO DE RESULTADOS (Continuação)

Coordenadoria; (f) uma Unidade de Conservação; (g) um Serviço; ou (h) um Gabinete de Diretoria.

5.5 – Os Resultados dos Indicadores por Equipes pactuados são insumos básicos para a Avaliação dos Resultados Institucionais e por Equipes, a qual é utilizada para definir os limites para o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional.

Parágrafo primeiro – A avaliação do Relatório Final de Apuração e Análise dos Resultados Institucionais e por Equipes é regulamentada pelos ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão e da Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) – Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual.

PARTE 4 – GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Cláusula Sexta – Do Pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional:

6.1 – A Gratificação de Desempenho Institucional é um bônus anual a ser pago aos servidores do INEA, em efetivo exercício, e que, cumulativamente:

(I) sejam servidores ativos do INEA ocupantes dos cargos de provimento efetivo, segundo diretrizes estabelecidas pela Lei Estadual 6.101/2007, cargos de provimento em comissão, cargos de provimento temporário, e de servidores públicos à disposição do Instituto Estadual do Ambiente – INEA, no momento da avaliação dos resultados e definição da Gratificação;

(II) façam parte, por ato formal, das equipes “contratualizadas” (superintendências, gerências, assessorias, coordenadorias, unidades de conservação, serviços, gabinetes e núcleos) e tenham exercido funções nestas equipes por no mínimo seis meses do período avaliado do Contrato de Gestão.

(III) pertençam a equipes “contratualizadas” que tenham obtido, na Avaliação de Resultados por Equipes, média de resultados igual ou superior a 70% (setenta por cento) de todas as metas dos indicadores pactuados, nos termos definidos na Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão;

(IV) tenham assegurado na nota de Avaliação Individual uma pontuação igual ou superior a 70 pontos, mensurada, anualmente, por intermédio da Avaliação de Desempenho Individual, nos termos definidos na Norma Institucional nº 06 (NOI-INEA-06) – Orientações Metodológicas da Avaliação de Desempenho Individual.

Parágrafo Único – A metodologia de cálculo da Gratificação de Desempenho Institucional é regulamentada pelos ditames da Norma Institucional nº 05 (NOI-INEA-05) – Orientações Metodológicas do Contrato de Gestão.

ANEXO 8 – FRM-NOI-INEA-05-08 – MODELO DE ACORDO DE RESULTADOS (Continuação)

PARTE 5 – PRAZO DE VIGÊNCIA, PRORROGAÇÃO E REVISÃO DO CONTRATO

Cláusula Sétima – Da Vigência, Prorrogação e Revisão:

7.1 – O presente Acordo de Resultados vigorará a partir da data de sua publicação até 31 de dezembro de 2015 e poderá ser revisto ou prorrogado, havendo interesse das partes, depois de obtido parecer favorável do Comitê de Avaliação.

Parágrafo único – A revisão e a prorrogação do Acordo de Resultados serão formalizadas por meio de Termo Aditivo, celebrado entre o Contratante e o Contratado, após aprovação do Interviente.

E por estarem assim acordados, firmam o presente Acordo de Resultados, em 2 (duas) vias de igual teor e forma e para os mesmos fins de direito.

Rio de Janeiro, de _____ de 2015.

Marco Aurélio Damato Porto
Presidente do CONDIR

Marta Reis Pavone
Assessoria de Planejamento e Gestão

Francisco Antonio Lopes de Almeida
Assessoria Técnica e Planejamento Estratégico

Hilana Paula Drummond de Andrade
Assessoria Técnica e Planejamento Estratégico

Anna Luiza Gayoso Monnerat
Procuradoria

Marius Newton Passos Bento Vianna de Oliveira
Gabinete da Presidência

Leonardo de Almeida Maia
Corregedoria

Carmelo Cesar de Andrade Silva
Auditoria

Antonio de Oliveira Azevedo
Ouvidoria

Roberto da Silveira Duarte
Coordenadoria de Comunicação


Maria Thereza de Assumpção Pereira
Coordenadoria de Acompanhamento de Convênios

Douglas da Silva Moraes do Nascimento
Gerência de Atendimento

Carmen Delorme Goiata Lucariny
Gerência de Projetos Especiais

ANEXO 9 – FRM-NOI-INEA-05-09 – QUADRO DE RESULTADOS POR EQUIPES

ANEXO 1 – QUADRO DE RESULTADOS POR EQUIPES


		INDICADORES DE DESEMPENHO POR EQUIPES	
Prazo: Janeiro a Dezembro 2015			
PRESIDÊNCIA			
UNIDADE	INDICADOR	VALOR DE REFERÊNCIA	META

**ANEXO 10 – FRM-NOI-INEA-05-10 – RELAÇÃO DE INTEGRANTES DA EQUIPE
“CONTRATUALIZADA”**

**ANEXO 2 – RELAÇÃO DOS INTEGRANTES DAS EQUIPES
CONTRATUALIZADAS**

ID FUNCIONAL	NOME DO INTEGRANTE	EQUIPE CONTRATUALIZADA

ANEXO 11 – FRM-NOI-INEA-05-11 – CADASTRO DE INDICADORES DE DESEMPENHO POR EQUIPES

	INDICADOR DE DESEMPENHO POR EQUIPES – CADASTRO
---	---

Indicador de Desempenho	Exercício de Referência	Código	
Nome da Unidade Administrativa	Diretoria		
Responsável	Id. Funcional		
E-mail	Telefone		
Nome do Indicador:			
Benefício do Indicador:			
Macro Objetivo e Objetivo do Indicador:			
Valor de Referência	Tipo de Cálculo	Unidade de Medida	Meta
	Escolher um item.		
Descrição do Indicador:			
Fórmula de Cálculo do Indicador:			
Fonte de Dados:			

FRM-NOI-INEA-05-11
Versão 1
Página 1 de 2

