



PUBLICADO NO DOM N.º 89
DE 23 / 11 / 06

DECRETO N.º 1.375

Institui o Programa de Produtividade e Qualidade para os servidores que atuam no gabinete, na superintendência, nos departamentos, no centro de capacitação, na coordenação de atendimento às necessidades especiais, na coordenação de estrutura e funcionamento, nos núcleos regionais, na gerência de bibliotecas e faróis do saber e nas unidades educacionais da Secretaria Municipal da Educação.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais, de conformidade com o disposto no artigo 141, da Lei n.º 1.656/58 - Estatuto e artigo 47, da Lei n.º 11.000/04,

DECRETA:

Art. 1.º Fica instituído o Programa de Produtividade e Qualidade para os servidores da Secretaria Municipal da Educação, conforme regulamento anexo, parte integrante deste decreto.

Art. 2.º Participarão deste programa os servidores lotados e em efetivo exercício no gabinete, na superintendência, nos departamentos, no centro de capacitação, na coordenação de atendimento às necessidades especiais, na coordenação de estrutura e funcionamento, nos núcleos regionais, na gerência de bibliotecas e faróis do saber e nas unidades educacionais da Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo único. Os servidores titulares do cargo de Profissional do Magistério não estão abrangidos pelo programa.

Art. 3.º A avaliação será de 26 de setembro a 25 de dezembro de 2006 com pagamento em janeiro de 2007.

Parágrafo único. O valor a ser pago a cada servidor, após avaliação consolidada, será encaminhado ao Departamento de Administração de Pessoal da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, até o 2.º dia útil do mês de pagamento.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA

Art. 4.º O pagamento da remuneração variável relativa ao Programa de Produtividade e Qualidade será de até R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por servidor, em cada matrícula, no período de pagamento, conforme especificado no artigo 3.º, deste decreto.

Art. 5.º A remuneração de que trata o "caput" do artigo 4.º, deste decreto, não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria, nem incidirá para cálculo de quaisquer vantagens e sobre seu valor, não incidirá contribuição ao Sistema de Seguridade do Município.

Art. 6.º Os servidores ocupantes de cargos em comissão S-1, S-2, C-2, C-3, C-4, C-5, C-S, CAS-1, CAS-2, FS-1 e FS-2 serão avaliados pelo programa mas não perceberão a remuneração variável enquanto estiverem nomeados para os mesmos.

Parágrafo único. O servidor terá direito ao pagamento da remuneração variável proporcionalmente aos meses em que não estiver exercendo os cargos em comissão acima, durante a periodicidade do programa.

Art. 7.º Os servidores ocupantes de funções gratificadas FG-5, FG-6, FG-S e FG-AES serão avaliados pelo programa, mas não perceberão a remuneração variável enquanto estiverem designados para as mesmas.

Parágrafo único. O servidor terá direito ao pagamento da remuneração variável proporcionalmente aos meses em que não estiver exercendo as funções gratificadas acima, durante a periodicidade do programa.

Art. 8.º Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 16 de novembro de 2006.



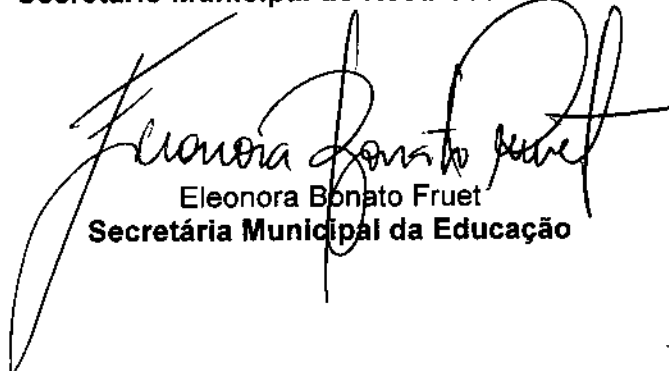
Carlos Alberto Richa
Prefeito Municipal



Arnaldo Agenor Bertone
Secretário Municipal de Recursos Humanos



Luiz Eduardo da Veiga Sebastiani
Secretário Municipal de Finanças



Eleonora Bonato Fruet
Secretária Municipal da Educação



PARTE INTEGRANTE DO DECRETO N.º 1.375/06

ANEXO

PROGRAMA DE PRODUTIVIDADE E QUALIDADE
NA SECRETARIA MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO

1. CONCEITO

O programa de produtividade e qualidade na Secretaria Municipal da Educação faz parte da Política de Remuneração Estratégica da Prefeitura Municipal de Curitiba e tem como objetivo a melhoria na qualidade e na produtividade das ações desenvolvidas pelos servidores, pela equipe e pela organização, com foco nos resultados a serem atingidos e sua aplicação está sustentada por um sistema de avaliação.

2. OBJETIVO GERAL

Melhorar em qualidade e produtividade as ações desenvolvidas pelos servidores, pela equipe e pela organização, com foco nos resultados, sustentado por um sistema de avaliação.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 2.1.1 proporcionar comprometimento dos servidores com as ações definidas pelo Planejamento Estratégico da Secretaria Municipal da Educação;
- 2.1.2 melhorar e aperfeiçoar a aplicação das rotinas de trabalho;
- 2.1.3 aprimorar a postura profissional dos servidores, nos aspectos: ética, relacionamento interpessoal, iniciativa e cooperação entre as equipes;
- 2.1.4 reconhecer e valorizar o servidor pelos resultados atingidos;
- 2.1.5 melhorar continuamente os índices de produtividade e qualidade na Secretaria;
- 2.1.6 buscar a satisfação dos clientes internos/externos.

3. PÚBLICO ALVO

Participarão deste programa os servidores lotados e em efetivo exercício no gabinete, na superintendência, nos departamentos, no centro de capacitação, na coordenação de atendimento às necessidades especiais, na coordenação de estrutura e funcionamento, nos núcleos regionais, na gerência de bibliotecas e faróis do saber e nas unidades educacionais da Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo único. Os servidores titulares do cargo de Profissional do Magistério não estão abrangidos pelo programa.



4. PERIODICIDADE

A avaliação será de 26 de setembro a 25 de dezembro de 2006 com pagamento em janeiro de 2007.

5. METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A avaliação é contínua, diária e busca aprimorar a qualidade no desenvolvimento do trabalho, possibilitando a valorização dos aspectos positivos.

A metodologia a ser utilizada no referido programa, está baseada nas seguintes avaliações:

5.1 Avaliação Individual

Este valor estará vinculado ao resultado do formulário de avaliação individual dos servidores da Secretaria Municipal da Educação.

O resultado será obtido pela pontuação do formulário de avaliação individual, multiplicado pelo peso 50 (cinquenta), dividido por 100 (cem), para a composição do resultado final.

5.2 Avaliação da Equipe

Este valor estará vinculado ao resultado do formulário de avaliação da equipe da Secretaria Municipal da Educação.

O resultado será obtido pela pontuação do formulário de avaliação da equipe, multiplicado pelo peso 25 (vinte e cinco), dividido por 100 (cem), para a composição do resultado final.

5.3 Avaliação da Comunidade / Pesquisa de Satisfação do Cliente

Este valor estará vinculado ao resultado do formulário de avaliação da comunidade da Secretaria Municipal da Educação, em relação aos atendimentos ofertados aos clientes.

O valor mínimo a ser considerado para a avaliação da comunidade / pesquisa de satisfação deverá ser de 75% (setenta e cinco por cento) multiplicado pelo peso 25 (vinte e cinco) para a composição do resultado final.

6. DOS FATORES EXCLUDENTES

Não terá direito ao recebimento da remuneração variável o servidor que incidir em um ou mais fatores relacionados abaixo:

6.1 FATORES ADMINISTRATIVOS

- Faltas - 1 (uma) ou mais faltas no período;
- Atrasos - acima de 20% (vinte por cento) da carga horária semanal, considerada em cada matrícula, no período;



- Penalidades - todas as penalidades administrativas, previstas em lei, concluídas e publicadas no Diário Oficial - Atos do Município de Curitiba, no período.

6.2 FATOR DE DESEMPENHO NO PROGRAMA

- Pontuação abaixo de 75% (setenta e cinco por cento) na pesquisa de satisfação dos clientes da Secretaria Municipal da Educação.

7. COMPOSIÇÃO DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

AVALIAÇÕES	PESOS	RESULTADO
1. Avaliação Individual Formulário de avaliação individual - SME	50	PONTUAÇÃO x PESO
2. Avaliação da Equipe Formulário de avaliação da equipe - SME	25	PONTUAÇÃO x PESO
3. Avaliação da Comunidade / Pesquisa de satisfação do cliente Formulário de avaliação da comunidade - SME	25	PONTUAÇÃO x PESO
Total das avaliações (1+2+3) = ou <100	100	

- A composição do resultado final da avaliação do servidor deverá ser um número inteiro.

- se o resultado for um número decimal, ele deverá ser arredondado, considerando sempre o valor da primeira casa decimal, da seguinte forma:

I - se o valor da primeira casa decimal for 1, 2, 3 e 4 esta deverá ser desconsiderada.

II - se o valor da primeira casa decimal for 5, 6, 7, 8 e 9 deverá ser acrescentado uma unidade ao número inteiro.

8. DEVOLUTIVA DOS RESULTADOS

Após o fechamento dos dados e validação dos resultados, será realizada a etapa de devolutiva para ciência aos servidores dos resultados atingidos ao final do processo.

9. INCENTIVOS

9.1 GRATIFICAÇÃO

Todos os servidores poderão ter direito ao pagamento da remuneração variável, conforme tabela de proporcionalidade, desde que não apresentem incidência em qualquer um dos fatores excludentes.

O valor da remuneração variável de que trata o Programa de Produtividade e Qualidade será de até R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) no período de pagamento, descrito no artigo 3.º, por servidor, em cada matrícula, a ser apurado



após avaliação consolidada, cuja relação nominal será encaminhada ao Departamento de Administração de Pessoal da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, até o 2.º dia útil do mês de pagamento.

O pagamento da remuneração variável aos servidores se dará após avaliação consolidada, sendo que esta remuneração não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria, nem incidirá para cálculo de qualquer vantagem e sobre seu valor, não incidirá contribuição ao Sistema de Seguridade do Município.

9.2 TABELA CONSIDERANDO A PROPORCIONALIDADE

Pontuação Final	% de Pagamento
96 a 100	100%
90 a 95	90%
80 a 89	80%
70 a 79	70%
60 a 69	60%
50 a 59	50%
40 a 49	40%
30 a 39	30%
20 a 29	20%
10 a 19	10%
00 a 09	5%

10. INDICADORES DE RESULTADOS DO PROGRAMA

- Comparativo entre o número de servidores que receberam a remuneração variável em relação ao número de servidores que participaram do programa.
- Número de servidores que deixaram de receber a remuneração variável por fatores excludentes administrativos / desempenho.
- Percentual de satisfação dos usuários com o serviço prestado.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

- O servidor terá direito ao ganho da remuneração variável proporcional aos dias de efetivo exercício nos períodos de avaliação do programa.
- Serão considerados dias de efetivo exercício: férias, recessos, acidente de trabalho e doenças ocupacionais homologadas pelo órgão competente.