



PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA

PUBLICADO NO DOM N.º 24  
DE 27 / 03 / 2007

**DECRETO N.º 173**

*Institui o Programa de Produtividade e Qualidade para os servidores da Secretaria Municipal de Administração.*

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 1.656/1958 - Estatuto e artigo 47 da Lei n.º 11.000/2004,

**DECRETA:**

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

Art. 2.º Participarão deste programa todos os servidores lotados e em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Administração.

Art. 3.º A avaliação será semestral e a forma de pagamento trimestral, seguindo a periodicidade de:

- 26 de dezembro a 25 de junho, com pagamento em julho e outubro;
- 26 de junho a 25 de dezembro, com pagamento em janeiro e abril.

Parágrafo único: Para a primeira avaliação o período a ser considerado será de 26 de dezembro de 2006 a 25 de junho de 2007.

Art. 4.º O valor da remuneração trimestral corresponderá a um percentual de até 30% (trinta por cento) que incidirá sobre o padrão 324, referência "A" vencimento básico do grupo ocupacional superior.

§ 1º A remuneração variável relativa ao Programa de Produtividade e Qualidade será paga trimestralmente, por servidor, em cada matrícula, nos períodos de pagamento, conforme especificados no Art. 3º, deste decreto.

§2.º 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.

*P A E*



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 e sobre seu valor, não incidirá contribuição ao Sistema de Seguridade do Município.

Art. 6.º O presente Programa de Produtividade e Qualidade servirá de base para compor o 13.º salário do servidor.

Art 7.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. 8.º Os servidores ocupantes de funções gratificadas FG-5, FG-6, FG-S, FG-A e FG-AES serão avaliados pelo programa mas não perceberão a remuneração variável, enquanto estiverem nomeados 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. 9.º Este decreto entrará em vigor na data da sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 20 de março de 2007.

  
Carlos Alberto Richa  
Prefeito Municipal

  
Arnaldo Agenor Bertone  
Secretário Municipal de Recursos Humanos

  
Luiz Eduardo da Veiga Sebastiani  
Secretário Municipal de Finanças

  
José Richa Filho  
Secretário Municipal de Administração



PARTE INTEGRANTE DO DECRETO N.º 173/2007  
ANEXO

PROGRAMA DE PRODUTIVIDADE E QUALIDADE  
NA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

1. CONCEITO

O Programa de Produtividade e Qualidade da Secretaria Municipal de Administração 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 abrangidos, 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 o processo de planejamento estratégico da SMAD;
- 2.1.2 melhorar e aperfeiçoar a aplicação dos procedimentos de trabalho;
- 2.1.3 aprimorar a conduta dos servidores, nos aspectos: ética, relacionamento interpessoal, iniciativa, cooperação entre as equipes e gestores de processos ;
- 2.1.4 reconhecer e valorizar o servidor pelos resultados atingidos;
- 2.1.5 melhorar continuamente os índices de produtividade e qualidade na Secretaria Municipal de Administração;
- 2.1.6 buscar a satisfação dos clientes internos/externos.

3. PÚBLICO ALVO

Participarão deste programa todos os servidores lotados e em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Administração.

P  
A  
JE



#### 4. PERIODICIDADE

A avaliação será semestral e a forma de pagamento trimestral, seguindo a periodicidade de:

- 26 de dezembro a 25 de junho, com pagamento em julho e outubro;
- 26 de junho a 25 de dezembro, com pagamento em janeiro e abril.

Para a primeira avaliação o período a ser considerado será de 26 de dezembro de 2006 a 25 de junho de 2007.

#### 5. METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A metodologia de avaliação a ser utilizada no programa está baseada no Sistema SMAD de Gestão Administrativa, na Avaliação Individual e na Avaliação de Satisfação do Cliente.

##### 5.1 AVALIAÇÃO DAS METAS EM EQUIPE - SMAD

Este valor estará vinculado ao percentual realizado em relação à média das metas resultantes do planejamento estratégico do Sistema SMAD de Gestão Administrativa.

O resultado será obtido pelo percentual realizado, multiplicado pelo peso 70 (setenta), dividido por 100 (cem), para a composição do resultado final.

##### 5.2 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Este valor estará vinculado ao resultado da avaliação individual dos servidores.

O resultado será obtido pela pontuação da avaliação individual, multiplicado pelo peso 20 (vinte), dividido por 100 (cem), para a composição do resultado final.

##### 5.3 PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO/CLIENTE

Este valor estará vinculado ao resultado da média da pesquisa de satisfação aplicada pela Secretaria Municipal de Administração, em relação aos atendimentos ofertados a seus clientes.

A pontuação mínima a ser considerada para a pesquisa de satisfação deverá ser de 60 (sessenta) com equivalência de peso 10 (dez) 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 nos subitens 6.1 e 6.2.



## 6.1 FATORES ADMINISTRATIVOS

Faltas - 2 (duas) ou mais faltas lançadas em boletim de freqüência no semestre;

Atrasos - acima de 20% (vinte por cento) da carga horária semanal, considerada em cada matrícula, no semestre;

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

## 6.2 FATORES DE DESEMPENHO NO PROGRAMA

Obter pontuação abaixo de 60 (sessenta) na média da pesquisa de satisfação dos clientes da Secretaria Municipal de Administração.

## 7. COMPOSIÇÃO DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

Avaliações	Realizado	Peso	Resultado
1- METAS DE EQUIPE - SMAD	Média das metas em equipe definidas no planejamento estratégico do Sistema SMAD de Gestão Administrativa	70	% realizado X peso / 100
2- AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	Resultado da avaliação individual do servidor	20	pontuação X peso / 100
3- PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO / CLIENTE	Média da secretaria na pesquisa de satisfação	10	mínimo 60 = peso 10
Total (1+2+3)		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:

- Se o valor da primeira casa decimal for 1, 2, 3 e 4 esta deverá ser desconsiderada.
- Se o valor da primeira casa decimal for 5, 6, 7, 8 e 9 deverá ser acrescentada 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 terão direito ao pagamento da remuneração variável, desde que não apresentem fatores excludentes.

O valor da remuneração variável de que trata o Programa de Produtividade e Qualidade corresponderá a um percentual de até 30% (trinta por cento) que incidirá sobre o padrão 324, referência "A" vencimento básico do grupo ocupacional superior, em cada período de pagamento trimestral, por servidor, em cada matrícula, 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 semestral consolidada, sendo que esta remuneração não será incorporada aos vencimentos e aos proventos de aposentadoria e sobre o seu valor, não incidirá contribuição ao Sistema de Seguridade do Município.

### 9.2 PROPORCIONALIDADE DA GRATIFICAÇÃO

O valor da gratificação a ser paga corresponderá, em percentual, ao total de pontos obtidos conforme a composição descrita no item 7 deste anexo.

## 10. INDICADORES DE RESULTADOS DO PROGRAMA

10.1 Comparativo entre o número de servidores que receberam a remuneração variável e o número de servidores que participaram do programa.

10.2 Número de servidores que deixaram de receber a remuneração variável por fatores excludentes administrativos / desempenho.

10.3 Percentual de satisfação dos usuários com o serviço prestado.

## 11. DISPOSIÇÕES FINAIS

O servidor terá direito ao ganho da remuneração variável proporcional aos dias efetivamente trabalhados no período de avaliação do programa.

Serão computados como dias efetivamente trabalhados, para efeitos do programa os seguintes afastamentos: férias, recessos, licença para tratamento de saúde exclusivamente por acidente de trabalho e por doenças ocupacionais homologados pelo órgão competente.



A partir da segunda avaliação semestral as unidades de trabalho da Secretaria Municipal da Administração terão um "plus" que incidirá sobre o padrão 324, referência "A", vencimento básico do grupo ocupacional superior, referente ao semestre de avaliação e seu valor corresponderá:

1. 3% (três por cento) quando apresentarem aumento no número de avaliações aplicadas na Pesquisa de Satisfação do Cliente / Usuário, juntamente com o aumento de 0,1% a 5% no resultado final da pesquisa em relação ao período anterior;
2. 6% (seis por cento) quando apresentarem aumento no número de avaliações aplicadas na Pesquisa de Satisfação do Cliente / Usuário, juntamente com o aumento de 5,1% a 10% no resultado final da pesquisa em relação ao período anterior;
3. 6% (seis por cento) quando apresentarem aumento no número de avaliações aplicadas na Pesquisa de Satisfação do Cliente / Usuário e mantiverem no período seguinte o percentual de 100% atingido no período anterior.

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*