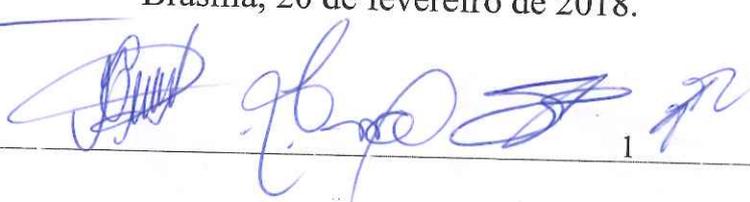


Folha nº	107
Processo nº	112-003612/2012
Matrícula	972.977-1

PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS
2018
Regulamento Geral

Instrução nº 318, de 09 de novembro de 2017

Brasília, 20 de fevereiro de 2018.



1

PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS

1. INTRODUÇÃO

Esta é a nona edição do **Programa de Metas e Resultados (PMR)** da NOVACAP, que permitirá aos trabalhadores da Empresa, cujas atividades estejam diretamente vinculadas ao processo produtivo nela desenvolvido, participarem da distribuição do valor instituído por força de Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018 (ACT 2017/2018). O Programa será executado no período de 01 de Março a 31 de Outubro de 2018, isto é, em oito meses.

Este Regulamento define condições e critérios de distribuição dos valores, metas e resultados buscados de forma coletiva e individual, bem como critérios de avaliação e demais condições necessárias à efetivação da medida acordada em instrumento coletivo de trabalho.

O PMR é um instrumento importante na junção de esforços, objetiva a melhoria na qualidade das ações operacionais e produtivas desenvolvidas pela Companhia, criando instrumentos de avaliação individual e coletiva, mensurando-os de acordo com as metas e resultados estabelecidos e premiando os trabalhadores da empresa que, efetivamente, contribuíram para o alcance das metas propostas.

Nas oito primeiras edições já se conseguiu comprovar o efetivo comprometimento dos empregados e, em médio prazo, com o envolvimento ainda mais direto e sistemático dos trabalhadores na gestão e concepção do programa, que se tornará um verdadeiro sistema de gestão compartilhada entre empregados e diretoria da empresa.

Este Programa constitui hoje um importante canal de negociação entre a Empresa e os empregados, como meio de obter resultados positivos do trabalho focado na qualidade e produtividade, esses fatores refletem diretamente em benefício



da população do Distrito Federal, também tem a preocupação com o fortalecimento de parcerias entre unidades, ações e pessoas, no investimento em empregados comprometidos com a Empresa, bem como o estabelecimento de um vínculo direto entre a recompensa recebida e o esforço realizado para alcançar os resultados e metas estabelecidos no Programa.

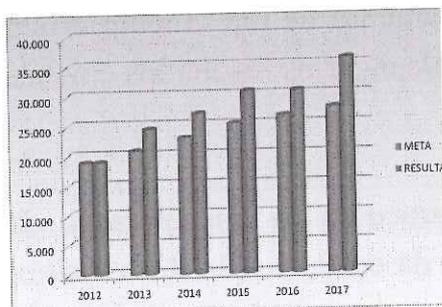
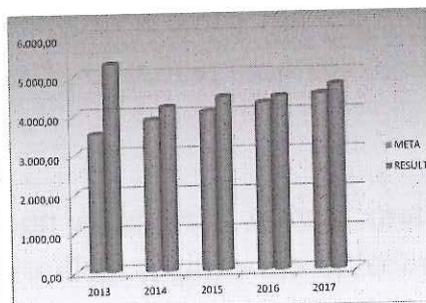
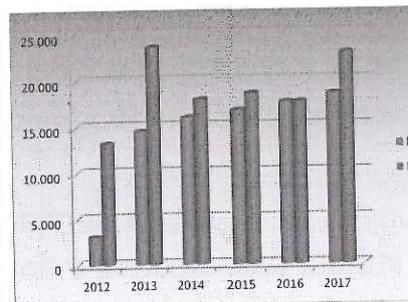
Desta forma, tem havido aceleração no processo de consolidação da cultura participativa e do trabalho em equipe; melhoria da coordenação do trabalho; desenvolvimento de visão mais abrangente do negócio e dos processos; ênfase em melhoria da qualidade; redução na resistência a mudanças; e incentivo à busca de inovações que otimizem os processos e a gestão Empresarial.

A participação nas Metas e Resultados prevista no presente instrumento, não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da Lei número 10.101/2000.

A partir de 2015 definiu-se que cada Diretoria fosse responsável, por uma Meta Global, fortalecendo o cunho estratégico do Programa. Vale ressaltar que as metas estabelecidas devem estar em alinhamento com o Planejamento Estratégico Situacional da Companhia – PES.

O PMR tem sido um instrumento impulsionador para o aumento de produtividade e qualidade dos serviços prestados pela Companhia. Em seu contexto global, atualmente o programa contempla quatro tipos de metas, quais sejam: I) Metas Empresariais Globais, II) Metas de Melhoria da Gestão Empresarial, III) Metas Setoriais de Gestão Administrativa, e IV) e Metas Individuais. O primeiro grupo é voltado para a atividade fim e tem um enfoque especial quantitativo, podendo-se observar os resultados dos últimos três anos, conforme se segue:



PODA DE ÁRVORES

TAPA BURACO

DRENAGEM


2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Fundamentação Legal - o PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS /PMR 2018 da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – NOVACAP tem como fundamentação legal as disposições contidas no artigo sétimo, inciso XI da Constituição da República Federativa do Brasil, regulamentada pela Lei nº 10.101, de 19/12/2000, combinada com a Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013, bem como o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, firmados entre a NOVACAP e o SINDSER, cujos textos compõem subsidiariamente os termos do presente.

2.2 Objetivos do PMR 2018

2.2.1 Consolidar um programa que demonstre o reconhecimento da NOVACAP pela contribuição e participação dos empregados no cumprimento e/ou superação de metas empresariais estabelecidas para um período determinado.

2.2.2 Incentivar um processo contínuo de motivação nas diversas Unidades da Empresa, proporcionando, por meio da parceria Trabalhadores/Empresa, o aumento da produtividade, satisfação da

sociedade e a melhoria da qualidade dos nossos serviços e desempenho organizacional.

2.3 Premissas do Programa - visam resguardar os interesses da Empresa, Governo e Empregados, que convergem esforços na finalidade de:

2.3.1 incentivar o compromisso de todos os empregados ao cumprimento das metas e a participação no processo de implementação das diretrizes empresariais e governamentais;

2.3.2 integrar as unidades meio e fim, visando o alcance de resultados comuns;

2.3.3 otimizar os resultados Empresariais, por meio da melhoria e racionalização da gestão de processos e recursos humanos, materiais e financeiros;

2.3.4 garantir a qualidade dos serviços prestados à sociedade, preservado o respeito ao meio ambiente e responsabilidade social.

2.4 Definição e Caracterização das Metas - As Metas deverão estar alinhadas ao Planejamento Estratégico Situacional 2018/2019, conforme Parágrafo 6º, Cláusula 11ª do ACT 2017/2018:

2.4.1 O PMR 2018 contempla 4 (quatro) grupos de metas, a saber:

2.4.1.1 Metas Empresariais Globais - metas globais quantitativas voltadas para maximização dos resultados.

2.4.1.2 Metas de Melhoria da Gestão Empresarial - metas globais qualitativas voltadas para gestão empresarial.

2.4.1.3 Metas Setoriais de Gestão Administrativa - metas setoriais definidas por cada Setor, no primeiro mês de execução do Programa.

2.4.1.4 Metas Individuais - relacionadas à assiduidade e capacitação.

2.4.2 As Metas Globais foram definidas pelas respectivas diretorias e aprovadas em reunião da Diretoria Colegiada. Caso a Meta Global

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Secretaria de Estado de Infraestrutura e Serviços Públicos
Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil
Comissão do Programa de Metas e Resultados - 2018

não alcance todos os Departamentos da Diretoria, estes deverão estabelecer Meta Setorial.

2.4.3 As Metas Setoriais serão estabelecidas pelas unidades responsáveis e aprovadas pelas respectivas Diretorias, pela Secretaria Geral e/ou Presidência. As mesmas deverão ser encaminhadas à Comissão Gestora até 30 de março/2018.

2.4.4 Caso a Unidade seja responsável ou corresponsável por uma Meta Global, poderá ser ou não, responsável ou corresponsável, também, por uma Meta Setorial, a critério do Diretor, do Secretário Geral e/ou do Presidente.

2.4.5 O cumprimento das Metas Empresariais Globais e Metas de Melhoria da Gestão Empresarial interfere no valor de rateio entre todos os empregados da Empresa; o das Metas Setoriais, nos valores de rateio entre todos os empregados do respectivo setor; e o das Metas Individuais, no valor a ser recebido pelo empregado.

2.4.6 A aprovação dos resultados finais, no que diz respeito ao alcance ou não das metas, será de responsabilidade das respectivas Diretorias, Secretaria Geral ou Presidência, de acordo com a vinculação de cada unidade.

2.4.7 Ao encerramento do Programa, a Comissão Gestora deverá elaborar o **Relatório Final**, o qual deverá ser encaminhado à Diretoria Colegiada, para aprovação.

2.4.8 O **PRAZO DE ENCAMINHAMENTO** dos resultados à Comissão Gestora é até **31 de outubro**, exceto para metas cujas medições somente possam ser fechadas no dia 31 de outubro, neste caso, as referidas comissões podem encaminhar até o **5º dia útil de novembro**; em se tratando de Faltas Injustificadas, a comissão responsável pode encaminhar até o **dia 10 de novembro**.

110
 Processo nº: 112-003 612/2017
 Rubrica: 972.977-1
 Maricula

2.4.9 É vedada a utilização de horas extras ou serviços terceirizados para cumprimento de metas.

2.4.10 Quanto à Meta Individual “Faltas Injustificadas”, será aplicada uma redução no Valor Total a ser recebido pelo empregado, conforme Tabela de Reduções de Faltas, a seguir:

FALTAS	REDUÇÃO
01 a 05	10%
06 a 10	25%
Acima de 10	50%

Observação:

- a) a redução acima incide sobre o VALOR TOTAL a ser recebido pelo empregado; e
 b) o VALOR MÁXIMO DE DESCONTO TOTAL do PMR 2018 é de 50%.

2.4.11 O demonstrativo das metas será conforme quadro a seguir:

QUADRO DEMONSTRATIVO GERAL DOS PONTOS MÁXIMOS DAS METAS

METAS	SIGLA	PERÍODO DE APURAÇÃO	INDICADOR DA META	PONTOS (Máximo)
METAS EMPRESARIAIS GLOBAIS - MEG				
1. Maximizar o número de Poda de Árvores (DPJ/DUDU)	MPA	Março a Outubro 2018	Nº de árvores podadas (un) - no período	5%
2. Maximizar o número de Operações Tapa-Buracos e Quebra-molas no DF (DEINFRA/DU)	MTBQ	Março a Outubro 2018	Ton/ - no período	5%
3. Intensificar a limpeza preventiva do sistema público de Drenagem Pluvial (DEINFRA/DU)	LPDP	Março a Outubro 2018	Metros lineares de limpeza - no período	5%
METAS DE MELHORIA DA GESTÃO EMPRESARIAL - MGE				
4 Maximizar o quantitativo de Resoluções das demandas encaminhadas à Ouvidoria da NOVACAP (OUVIDORIA/PRES)	MRO	Março a Outubro 2018	Nº de resoluções das demandas / - no período	5%
5. Mapeamento do Processo de Pagamento dentro da Diretoria. (DRH/DEMAP/DETRA)	MAPP	Março a Outubro 2018	Não se Aplica	15%

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Secretaria de Estado de Infraestrutura e Serviços Públicos
Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil
Comissão do Programa de Metas e Resultados - 2018

6. Manutenção Evolutiva do Módulo II do SISJUR, contemplando implantação de duas novas funcionalidades: Pagamento de Condenações em Ações Trabalhistas e Identificação de Inativos, sob perspectiva financeira. (DECON/DEFI/DF)	SISJUR	Março a Outubro 2018	Não se Aplica	15%
7. Elaboração de Estudos Técnicos e Projeto para implantação de placas foto voltaicas objetivando, futuramente o suprimento da demanda por energia dos equipamentos de ar condicionado da Diretoria de Edificações. (DETEC/DE)	FOTOV	Março a Outubro 2018	Não se Aplica	15%
META SETORIAL DE GESTÃO ADMINISTRATIVA – MGA				
8. Avaliar Desempenho Setorial (VIDE ITEM 2.7.1.2)	ADS	Março a Outubro 2018	No período	20%
META INDIVIDUAL				
9. Redução no número de Faltas Injustificadas ao Trabalho-Absenteísmo Zero (TODOS OS EMPREGADOS)	RFI	Março a Outubro 2018	Nº faltas injust. / - no período	5%
10. Capacitação Individual (TODOS OS EMPREGADOS)	CAPI	Março a Outubro 2018	Não se Aplica	10%
TOTAL DE PONTOS				100%

2.5 Meta Empresarial Global – MEG – Será composta por 3 (três) metas: **MPA** - Maximização do Número de Poda de Árvores; **MTBQ** - Maximizar o Número de Operações Tapa-Buracos e Quebra-Molas; e **LPDP** - Intensificar a Limpeza Preventiva do Sistema Público de Drenagem Pluvial.

2.5.1 Meta – MPA/ Maximização do Número de Poda de Árvores (**Grupo 01**).

2.5.1.1 Justificativa: A Diretoria da NOVACAP definiu que a referida Meta deve ser mantida, uma vez que é de fundamental importância para o cidadão a atividade de Poda de Árvores, desta forma, a empresa estará intensificando sua atuação junto à sociedade.

2.5.1.2 Objetivo: Atender às necessidades da população do Distrito Federal, corresponder às demandas do GDF e dar maior visibilidade a NOVACAP.

Folha nº 111
 Processo nº 112.003.612/2017
 Rubrica 972.977-1
 Matrícula

- 2.5.1.3 **Indicador:** Aumentar o número de árvores podadas em 5% (cinco por cento) no Distrito Federal, no período de março a outubro de 2018, em comparação à meta estabelecida para 2017.
- 2.5.1.4 **Ponderação:** Esta meta representa 05 dos 100 pontos do Programa.
- 2.5.1.5 **Mensuração:** Relatório Mensal do grupo de trabalho responsável pela meta. Encaminhamento à Comissão Gestora do Relatório de Andamento das Ações até 29 de junho, e do Relatório Final até o quinto dia útil de novembro.
- 2.5.1.6 **Condicionante:** A Empresa deverá prover as condições necessárias para o cumprimento da Meta, caso não ocorra, deverá ser mensurado o prejuízo decorrente da falta do(s) recurso(s) necessário, com encaminhamento de relatório à Comissão Gestora e a Diretoria Colegiada, de forma a ser reavaliado o índice proposto.

2.5.1.7 Quadro Resumo da Meta

META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
MPA/Maximizar o número de Poda de Árvores	Março a Outubro de 2018	1-Realizar estudo com levantamento dos dados de 2017, preparar planilhas de controle e encaminhar a Comissão Gestora até 30 de Março.	2,0%	5% do valor linear total a ser distribuído
		2-Atingir 100% da meta do Item Poda de Árvores até 31 de Outubro.	3,0%	

2.5.2 Meta – MTBQ/ Operação Tapa-Buracos e Quebra-Molas no Distrito Federal (Grupo 02).

- 2.5.2.1 **Justificativa:** A Diretoria da NOVACAP definiu que a referida Meta deve ser mantida, uma vez que é de fundamental

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Secretaria de Estado de Infraestrutura e Serviços Públicos
Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil
Comissão do Programa de Metas e Resultados - 2018

importância para o cidadão à atividade de Tapa Buracos, bem como Quebra-Molas, desta forma, a empresa estará intensificando sua atuação junto à sociedade.

2.5.2.2 **Objetivo:** Atender às necessidades da população do Distrito Federal, corresponder às demandas do GDF e dar maior visibilidade a NOVACAP.

2.5.2.3 **Indicador:** Aumentar o número de Operações Tapa Buracos e Quebra-Molas em 5% (cinco por cento) no Distrito Federal, no período de março a outubro de 2018, em comparação à meta estabelecida em 2017.

2.5.2.4 **Ponderação:** Esta meta representa 05 dos 100 pontos do Programa.

2.5.2.5 **Mensuração:** Relatório Mensal do grupo de trabalho responsável pela meta. Encaminhamento à Comissão Gestora do Relatório de Andamento das Ações até 29 de junho, e do Relatório Final até o quinto dia útil de novembro.

2.5.2.6 **Condicionante:** A Empresa deverá prover as condições necessárias para o cumprimento da Meta, caso não ocorra, deverá ser mensurado o prejuízo decorrente da falta do(s) recurso(s) necessário, com encaminhamento de relatório à Comissão Gestora e a Diretoria Colegiada, de forma a ser reavaliado o índice proposto.

2.5.2.7 Quadro Resumo da Meta

META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
MTB/Maximizar número de Operações Tapa-Buracos e Quebra-Molas, no Distrito Federal	Março a Outubro de 2018	1-Realizar estudo com levantamento dos dados de 2017, preparar planilhas de controle e encaminhar a Comissão Gestora até 30 de Março.	2,0%	5% do valor linear total a ser distribuído
		2-Atingir 100% da meta do Item Operação Tapa Buracos e Quebra-molas até 31 de Outubro.	3,0%	

2.5.3 Meta – LPDP/ Intensificar a Limpeza Preventiva do Sistema Público de Drenagem Pluvial (Grupo 03).

- 2.5.3.1 **Justificativa:** A Diretoria da NOVACAP definiu que a referida Meta deve ser mantida, uma vez que é de fundamental importância para o cidadão a atividade de Drenagem Pluvial, desta forma, a empresa estará intensificando sua atuação junto à sociedade.
- 2.5.3.2 **Objetivo:** Otimizar a atividade fim, melhorar a qualidade da prestação de serviços ao GDF e comunidade, evitar prejuízos financeiros decorrentes de enchentes, e por consequência melhorar a imagem da Companhia perante a sociedade.
- 2.5.3.3 **Indicador:** Aumentar, em 5% (cinco por cento), o quantitativo de Limpeza Preventiva do Sistema Público de Drenagem Pluvial no Distrito Federal, no período de março a outubro de 2018, em comparação à meta estabelecida em 2017.
- 2.5.3.4 **Ponderação:** Esta meta representa 05 dos 100 pontos do Programa.
- 2.5.3.5 **Mensuração:** Relatório Mensal do grupo de trabalho responsável pela meta. Encaminhamento à Comissão Gestora do Relatório de Andamento das Ações até 29 de junho, e do Relatório Final até o quinto dia útil de novembro.
- 2.5.3.6 **Condicionante:** A Empresa deverá prover as condições necessárias para o cumprimento da Meta, caso não ocorra, deverá ser mensurado o prejuízo decorrente da falta do(s) recurso(s) necessário, com encaminhamento de relatório à Comissão Gestora e a Diretoria Colegiada, de forma a ser reavaliado o índice proposto.

2.5.3.7 Quadro Resumo da Meta



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Secretaria de Estado de Infraestrutura e Serviços Públicos
Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil
Comissão do Programa de Metas e Resultados - 2018

META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
LPDP/ Intensificar a Limpeza Preventiva do Sistema Público de Drenagem Pluvial	Março a Outubro de 2018	1- Realizar estudo com levantamento dos dados de 2017, preparar planilha de controle e encaminhar a Comissão Gestora até 30 de Março.	2,0%	5% do valor linear total a ser distribuído
		2- Atingir de 100% da meta do Item LPDP até 31 de Outubro.	3,0%	

2.6 Meta de Melhoria da Gestão Empresarial – MGE - Será composta por 4 (quatro) Metas, conforme a seguir.

2.6.1 Meta – MRO/ Maximização do Quantitativo de Resoluções das Demandas Encaminhadas à Ouvidoria da NOVACAP (**Grupo 04**).

2.6.1.1 Justificativa – A Companhia necessita ser mais ágil e eficiente na solução dos problemas da sociedade encaminhados através de sua Ouvidoria, o tempo de resposta da NOVACAP é fator preponderante para o bem estar da população do Distrito Federal, o que repercute de forma decisiva na imagem da empresa.

2.6.1.2 Objetivo: Atender a população e o Governo do Distrito Federal no menor espaço de tempo possível, demonstrando eficiência e credibilidade.

2.6.1.3 Indicador: Aumentar em 5% (cinco por cento) o número de resoluções das demandas recepcionadas na Ouvidoria da NOVACAP no período de março a outubro de 2018, em comparação à meta estabelecida em 2017.

2.6.1.4 Ponderação: Esta meta representa 05 dos 100 pontos do Programa.

2.6.1.5 Mensuração: Relatório Mensal do grupo de trabalho responsável pela meta. Encaminhamento à Comissão Gestora

do Relatório de Andamento das Ações até 29 de junho, e do Relatório Final até o quinto dia útil de novembro.

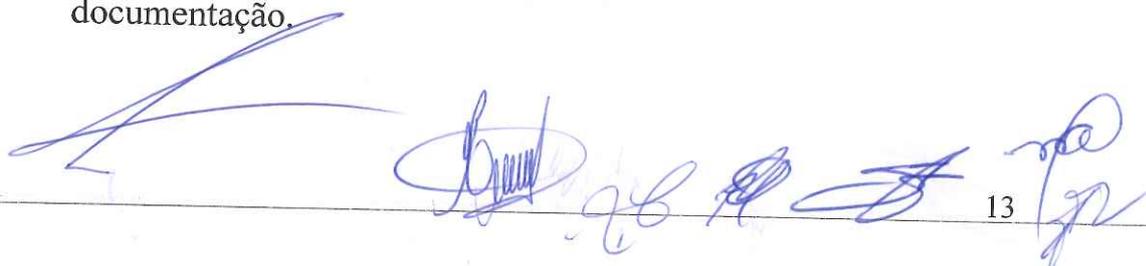
2.6.1.6 Condicionante: A Empresa deverá prover as condições necessárias para o cumprimento da Meta, caso não ocorra, deverá ser mensurado o prejuízo decorrente da falta do(s) recurso(s) necessário, com encaminhamento de relatório à Comissão Gestora e a Diretoria Colegiada, de forma a ser reavaliado o índice proposto.

2.6.1.7 Quadro Resumo da Meta

META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
MRO/ Maximizar o quantitativo de Resoluções das demandas encaminhadas à Ouvidoria da NOVACAP	Março a Outubro de 2018	1- Realizar estudo com levantamento dos dados de 2017, preparar planilha de controle e encaminhar a Comissão Gestora até 30 de Março.	2,0%	5% do valor linear total a ser distribuído
		2- Atingir 100% do Item até 31 de outubro.	3,0%	

2.6.2 Meta – Mapeamento do Processo de Pagamento dentro da Diretoria Administrativa. (Grupo 05)

2.6.2.1 Justificativa: em 2017, a Diretoria Administrativa definiu como Meta Global a elaboração do Caderno de Normas, com isto teve início um processo de padronização. Em 2018, a Diretoria definiu o Mapeamento de Processos como tarefa desafiadora rumo a padronização do fluxo de trabalho da Unidade, tendo escolhido o Mapeamento do Processo Chave Pagamento, o qual perpassa todos os departamentos. A partir desta Meta, aliada a Meta de 2017, a Diretoria pretende avançar rumo a padronização de rotinas, procedimentos e documentação.



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Secretaria de Estado de Infraestrutura e Serviços Públicos
Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil
Comissão do Programa de Metas e Resultados - 2018

2.6.2.2 **Objetivo:** identificar e mapear rotinas e fluxos de trabalho do Processo de Pagamento dentro da Companhia.

2.6.2.3 **Indicador:** Não há.

2.6.2.4 **Ponderação:** Esta meta representa 15 dos 100 pontos do Programa.

2.6.2.5 **Mensuração:** Plano de ação até 30 de março, Relatório de Andamento das Ações até 29 de junho, e Relatório Final até 31 de outubro.

2.6.2.6 **Condicionante:** Não há.

2.6.2.7 Quadro Resumo da Meta

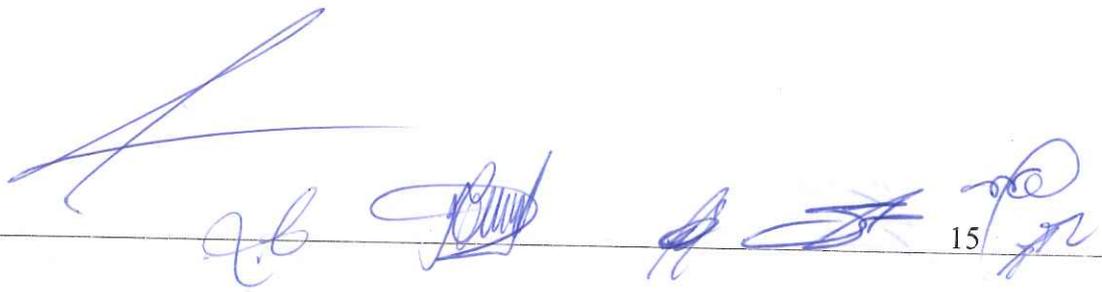
META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
Mapeamento do Processo de Pagamento dentro da Diretoria Administrativa.	Março a Outubro de 2018	1- Elaborar Cronograma de Trabalho e prévia do Plano até 30 de Março.	5,0%	15% do valor linear total a ser distribuído
		2- Apresentar os resultados da Padronização até 31 de outubro.	10,0%	

2.6.3 SISJUR - Manutenção Evolutiva do Módulo II do SISJUR, contemplando implantação de duas novas funcionalidades: Pagamento de Condenações em Ações Trabalhistas e Identificação de Inativos, sob perspectiva financeira. **(Grupo 06)**

2.6.3.1 **Justificativa** – Aperfeiçoamento do Sistema de Informações Jurídicas – SISJUR / NOVACAP, por meio de implementação de novas funcionalidades que permitam a atualização /

inserção de dados completos, de natureza financeira relativos aos processos judiciais, de modo a produzir informações confiáveis para fins de prestação de contas dos valores envolvidos, de forma transparente.

- 2.6.3.2 **Objetivo:** Através do cumprimento da meta proposta, a Diretoria Financeira terá a condição de incluir cerca de 5.528 processos de ações trabalhistas no Sistema, bem como cerca de 698 ações cíveis, com vistas a identificação dos que devam ser classificados como inativos, sob a perspectiva financeira, dado que sob a perspectiva jurídica os processos são inativados no trânsito em julgado da sentença condenatória.
- 2.6.3.3 **Indicador:** Não há.
- 2.6.3.4 **Ponderação:** Esta meta representa 15 dos 100 pontos do Programa.
- 2.6.3.5 **Mensuração:** Plano de ação até 30 de março, Relatório de Andamento das Ações até 29 de junho, e Relatório Final até 31 de outubro.
- 2.6.3.6 **Condicionante:** A Empresa deverá prover as condições necessárias para o cumprimento da Meta, caso não ocorra, deverá ser mensurado o prejuízo decorrente da falta do(s) recurso(s) necessário, com encaminhamento de relatório à Comissão Gestora e a Diretoria Colegiada, de forma a ser reavaliado o índice proposto.
- 2.6.3.7 **Quadro Resumo da Meta**



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
 Secretaria de Estado de Infraestrutura e Serviços Públicos
Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil
 Comissão do Programa de Metas e Resultados - 2018

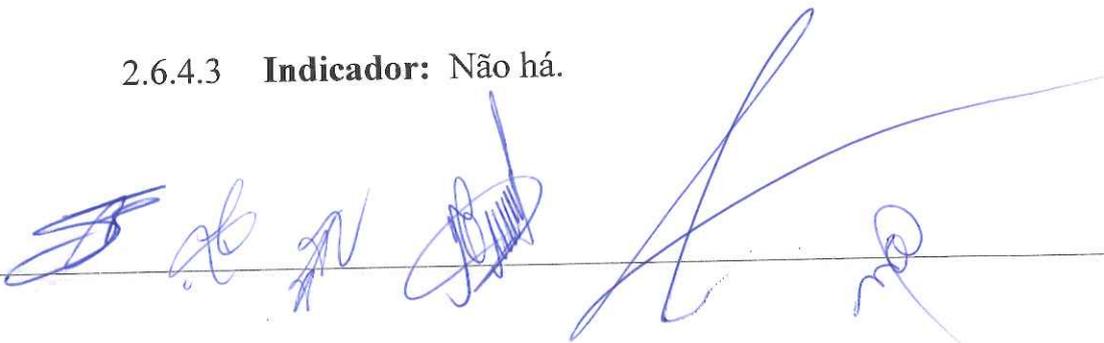
META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
Manutenção Evolutiva do Módulo II do SISJUR, contemplando novas funcionalidades tais como: Pagamento de Condenações em Ações Trabalhistas, Identificação de Inativos, sob perspectiva financeira.	Março a Outubro de 2018.	1- Elaborar Cronograma de Trabalho e prévia do Plano até 30 de Março.	5,0%	15% do valor linear total a ser distribuído
		2- Apresentar Etapa implantada até 31 de Outubro.	10,0%	

2.6.4 Meta – FOTOV - Elaboração de Estudos Técnicos e Projeto para implantação de placas foto voltaicas objetivando, futuramente o suprimento da demanda por energia dos equipamentos de ar condicionado da Diretoria de Edificações. **(Grupo 07)**

2.6.4.1 Justificativa - a Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – NOVACAP passou, nas últimas décadas, por contínuos processos de desenvolvimento de seus métodos construtivos. No entanto, não foram realizados investimentos significativos em soluções que prezem pelo uso sustentável dos recursos naturais. A radiação solar é um fenômeno natural não poluente e tem a grande vantagem de ser inesgotável. A implantação de sistemas fotovoltaicos não ocupa espaço útil nas edificações.

2.6.4.2 Objetivo: elaborar Estudos Técnicos e Projeto para futura implantação de Placas Fotovoltaicas na Diretoria de Edificações, de forma a em outro momento, utilizar a energia gerada nas mesmas, para uso nos equipamentos de ar condicionado da Diretoria.

2.6.4.3 Indicador: Não há.



2.6.4.4 **Ponderação:** Esta meta representa 15 dos 100 pontos do Programa.

2.6.4.5 **Mensuração:** Plano de ação até 30 de março, Relatório de Andamento das Ações até 29 de junho, e Relatório Final até 31 de outubro.

2.6.4.6 **Condicionante:** Não há.

2.6.4.7 Quadro Resumo da Meta

META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
Elaboração de Estudos Técnicos e Projeto para implantação de placas foto voltaicas objetivando, futuramente o suprimento da demanda por energia dos equipamentos de ar condicionado da Diretoria de Edificações.	Março a Outubro de 2018	1- Elaborar Cronograma de Trabalho e prévia do Plano até 29 de Março.	5,0%	15% do valor linear total a ser distribuído.
		2- Apresentar os documentos padronizados e implementados até 31 de outubro.	10,0%	

2.7 **Meta Setorial de Gestão Administrativa – MGA** – Será composta por 1 (uma) Meta: ADS/Avaliar Desempenho Setorial, conforme se segue:

2.7.1 **Meta** – ADS/ Avaliar Desempenho Setorial.

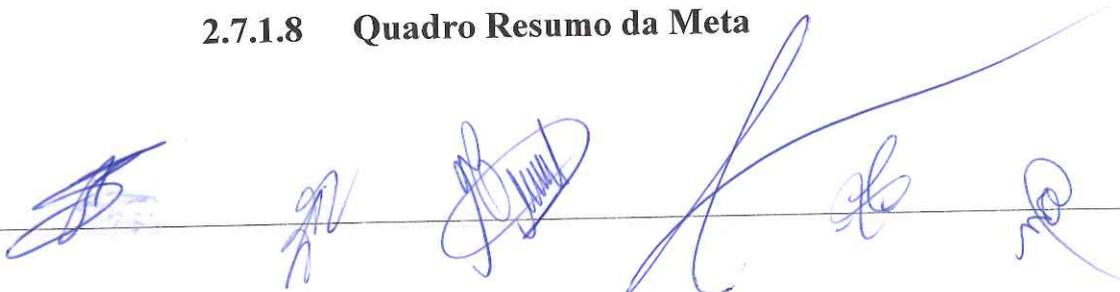
2.7.1.1 **Justificativa** – Necessidade de planejar ações gerenciais de forma alinhada ao planejamento estratégico da Empresa e fortalecer o papel de cada colaborador para alcançar integração e sucesso na execução das ações definidas.

2.7.1.2 **Objetivo** Estimular a elaboração da agenda de ações anual, bem como o comprometimento com a realização das ações pelas Unidades, que serão definidas em grupos setoriais, a saber: Grupo 08 (GAB/PRES); Grupo 09 (COMOD/PRES);

Grupo 10 (ASCAL/PRES); Grupo 11(ASCOM/PRES); Grupo 12 (ASJUR/PRES); Grupo 13 (CONJUR/PRES); Grupo 14 (AUDIT/PRES); Grupo 15 (ASMAM/PRES), Grupo 16 (SECRE/PRES); Grupo 17 (SEOCAD/PRES); Grupo 18 (ASINF/PRES); Grupo 19 (DEDI/DE); Grupo 20 (SEASF/DEINFRA/DU). Os setores: GAB/DA, GAB/DE, GAB/DF e GAB/DU estão contemplados nas metas globais de suas respectivas diretorias.

- 2.7.1.3 **Indicador:** Elaborar o Plano de Ação indicando ações relevantes que serão acompanhadas no PMR 2018, de forma que as ações Setoriais envolvam todas as Unidades a elas subordinadas.
- 2.7.1.4 **Ponderação:** Esta meta representa 20 dos 100 pontos do Programa.
- 2.7.1.5 **Mensuração:** Plano de ação até 30 de março, Relatório do Andamento das Ações até 29 de junho, e Relatório Final até 31 de outubro.
- 2.7.1.6 **Condicionantes:** A Empresa deverá prover as condições necessárias para o cumprimento da Meta, caso não ocorra, deverá ser mensurado o prejuízo decorrente da falta do(s) recurso(s) necessário, com encaminhamento de relatório à Comissão Gestora e a Diretoria Colegiada, de forma a ser reavaliado o índice proposto.
- 2.7.1.7 A Meta é de caráter setorial. Caso algum Setor não cumpra 100% da meta, todos os seus empregados terão descontado de sua cota-parte o valor proporcional a cada etapa da meta não cumprida. Caso o empregado mude de lotação entre Março e Outubro, sua participação será atrelada ao local onde ficou mais tempo lotado.

2.7.1.8 **Quadro Resumo da Meta**



META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
ADS/ Avaliar Desempenho Setorial	Março a Outubro de 2018	1-Elaborar o Plano de Ação Setorial indicando a(s) ações relevantes que serão acompanhadas pelo PMR 2018 até 30 de março.	5,0%	20% do valor linear total a ser distribuído
		2-Realizar a(s) ações até 31 de outubro.	15,0%	

2.8 Meta Individual – MI – Será composta por duas metas, quais sejam: **RFI** - Redução no número de Faltas Injustificadas ao Trabalho (Absentéismo Zero), e **CAPI** – Capacitação Individual, conforme se segue:

2.8.1 Meta – RFI/Redução no número de faltas injustificadas ao Trabalho - Absenteísmo Zero. (**Grupo 21**).

- 2.8.1.1 Justificativa** - Com a redução no número de faltas injustificadas dos trabalhadores, teremos um acréscimo na capacidade de produtividade da mão de obra efetiva.
- 2.8.1.2 Objetivo** - Elevar o nível de comprometimento de todos os empregados, dando enfoque à assiduidade dentro da Companhia.
- 2.8.1.3 Indicador** - O valor individual será reduzido por motivo de faltas injustificadas ao trabalho, no período de vigência do Programa, conforme Tabela de Faltas Injustificadas, item 2.4.10.
- 2.8.1.4 Ponderação** - Esta meta representa 5 dos 100 pontos do Programa.
- 2.8.1.5 Mensuração:** Relatório Mensal do grupo de trabalho responsável pela meta.
- 2.8.1.6 Condicionante** – As faltas que sejam passíveis de justificativas deverão ser sanadas pelo empregado faltante, com documentos comprobatórios, em até no máximo 24h após o retorno ao trabalho. Neste programa entendem-se como faltas injustificadas ao trabalho as “*faltas efetivas*”.

2.8.1.7 Quadro Resumo da Meta

META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
RFI/Redução no número de faltas injustificadas (Absentéismo Zero)	Março a Outubro de 2018	1-Concluir os trabalhos e apresentar a planilha final após o fechamento da folha de pagamento de outubro.	5,0%	5% do valor linear total a ser distribuído

2.8.2 Meta – CAPI – Capacitação Individual (Grupo 22).

2.8.2.1 **Justificativa** – A Companhia entende que é de grande importância dar início a um processo de conscientização quanto à necessidade de se buscar a capacitação individual, como meio de desenvolvimento profissional e pessoal. Aliado a isso vale ressaltar o aumento da autoestima, e conseqüentemente a melhoria da produtividade e satisfação no trabalho. Desta forma, foi estabelecida a Capacitação Individual, como meta, a partir de 2018.

2.8.2.2 **Objetivo** - Elevar o nível de qualificação profissional e inicializar o processo de conscientização da importância da capacitação pessoal para melhoria da qualidade de vida no trabalho.

2.8.2.3 **Indicador** – Cada empregado deverá participar de pelo menos um Curso / Palestra / Seminário, em **área afim à sua atividade na profissional**, podendo ser PRESENCIAL ou ON LINE, dentro ou fora do GDF.

FORMAÇÃO	NÚMERO DE HORAS
Cargo de Nível Fundamental	4 horas
Cargo de Nível Médio	8 horas
Cargo de Nível Superior	12 horas



Folha nº 117
 Processo nº 112.003.612/2017
 Rubrica 372377-1
 Matrícula

Obs.: O total de horas acima pode ser contabilizado mediante a soma de mais de um Certificado.

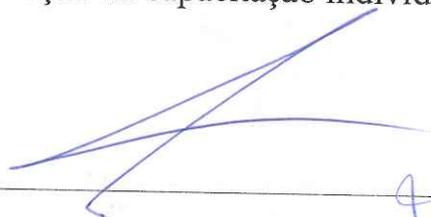
2.8.2.4 **Ponderação** - Esta meta representa 10 dos 100 pontos do Programa.

2.8.2.5 **Mensuração:** Para atendimento desta meta, deverá ser cumprido o cronograma a seguir:

ACÇÃO	PRAZO
Realização do Curso, Palestra ou Seminário, por parte do Empregado.	01 de março à 10 de agosto
Entrega do Certificado ao Chefe Imediato	até 13 de agosto
Consolidação dos dados pela Chefia Imediata e encaminhamento para o SETRED/DRH/DA <i>(Formulário a ser disponibilizado na Intranet)</i>	de 13 de agosto até 31 de agosto
Preparação de dados para envio à SEPAG/DRH/DA, por parte do SETRED/DRH/DA	03 de setembro até 28 de setembro
Preparação de dados para lançamento na tabela de pagamento dos valores referentes a Meta Capacitação Individual (CAPI), por parte da SEPAG/DRH/DA	a partir de 01 de outubro

Obs.: Os Instrutores que ministrarem Curso / Palestra / Seminário para os Empregados da NOVACAP têm a Meta CAPI cumprida, não sendo necessário participar de outro treinamento.

2.8.2.6 **Condicionante** – a chefia deverá liberar o empregado para realização da capacitação individual.



2.8.3 Quadro Resumo da Meta

META	PERÍODO	ETAPAS	Valor % das Etapas	% TOTAL DA META
Capacitação Individual	Março a Outubro de 2018	1-Realização do Treinamento pelo Empregado até 30 de agosto, com envio para o SETRED	5,0%	10% do valor linear total a ser distribuído
		2 – Tabulação de dados pelo SETRED até 28 de setembro, com envio para a SEPAG	3,0%	
		3 – Lançamento dos dados para pagamento, pelo SEPAG até 31 de outubro	2,0%	

2.9 Do valor Global do Programa de Metas e Resultados –

O Programa de Metas e Resultados 2018 tem o valor de **R\$ 9.055.930,88 (nove milhões, cinquenta e cinco mil, novecentos e trinta reais e oitenta e oito centavos)** a serem distribuídos em duas parcelas, sendo a primeira a título de antecipação, no mês de maio/2018; e a segunda, conforme metas alcançadas e deduzidos os valores recebidos a título de antecipação, no mês de novembro/2018, ambas as parcelas em Folha Suplementar.

Os valores serão distribuídos de forma linear entre todos os empregados diretamente engajados no processo produtivo da empresa e que fizerem jus, conforme critérios determinados neste instrumento, na Lei Federal número 10.101/2000, combinada com a Lei nº 12.832, e na cláusula Décima Primeira do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, ou Acordos Coletivos posteriores, que venham a contemplar ou alterar as condições ora vigentes.

2.10 Dos Empregados Beneficiados pelo Programa de Metas e Resultados

2.10.1 **Farão Jus ao recebimento da Cota-Parte** – Os empregados da NOVACAP diretamente engajados no processo produtivo da empresa, nos termos da Lei Federal número 10.101/2000, combinada com a Lei nº 12.832, e cláusula Décima Primeira do Acordo Coletivo



972.977-1

de Trabalho 2017/2018; ficando neste documento definido como "**empregados diretamente engajados no processo produtivo da empresa**", aqueles que reúnam quaisquer das seguintes condições:

- 2.10.1.1 Seja Dirigente da NOVACAP.
 - 2.10.1.2 Seja integrantes da Tabela de Empregos Permanentes da NOVACAP, excluídos os relacionados no item 2.10.2.
 - 2.10.1.3 Seja ocupante de Cargo Comissionado na NOVACAP excluídos os relacionados no item 2.10.2.
 - 2.10.1.4 Os empregados da NOVACAP à disposição do SINDSER.
 - 2.10.1.5 Os empregados que tenham sido afastados por acidente de trabalho, ainda que, na vigência do Programa de Metas e Resultados 2018, os quais receberão valor integral.
 - 2.10.1.6 Os empregados que tenham sido afastados por auxílio-doença do trabalho em parte da vigência do PMR 2018, os quais receberão valores proporcionais ao período trabalhado na vigência do PMR 2018.
 - 2.10.1.7 Os empregados que estejam em Licença Administrativa Remunerada – LAR, na vigência do PMR 2018, desde que tenham trabalhado pelo menos 04 (quatro) meses dentro do período do PMR 2018, os quais, neste caso, receberão valor integral.
 - 2.10.1.8 Empregadas em Licença Maternidade, desde que tenham trabalhado pelo menos 02 (dois) meses dentro do período do PMR 2018, as quais, neste caso, receberão valor integral.
- 2.10.2 **Não farão Jus ao recebimento da Cota-Parte** - Os empregados da NOVACAP que NÃO estejam "**diretamente engajados no processo produtivo da empresa**", e/ou que estejam em qualquer das seguintes situações:
- 2.10.2.1 Os empregados que estejam cedidos e/ou com lotação em qualquer outro órgão, que não seja a própria NOVACAP.

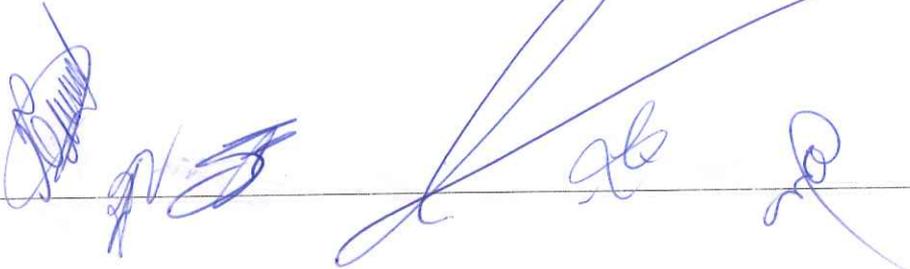
- 2.10.2.2 Os empregados demitidos por justa causa no período do PMR 2018.
- 2.10.2.3 Os estagiários.
- 2.10.2.4 Os empregados de empresas terceirizadas.

2.11 Da Periodicidade de Distribuição do PMR - A periodicidade de distribuição não será inferior a um semestre civil, nos termos da legislação pertinente. O valor global do Programa será pago em duas parcelas, conforme condições e critérios ora definidos, ocorrendo o pagamento da seguinte forma:

2.11.1 Pagamento da Primeira Parcela – será feito em Folha Suplementar, em maio, a título de antecipação e equivalerá a 50% do valor global do Programa. O cálculo da parcela individual será feito tendo como base a totalidade dos empregados da NOVACAP, independente de os mesmos fazerem jus ou não. Entretanto, a distribuição dos valores da COTA-PARTE se dará apenas aos empregados que a ela fazem jus. Os valores não distribuídos deverão ser somados ao saldo final, quando do pagamento da segunda parcela.

2.11.2 Pagamento da Segunda Parcela – será feito em Folha Suplementar, no mês de novembro, na proporção dos resultados aferidos. O valor a ser distribuído corresponde a 50% dos valores previstos para o Programa, deduzidos os valores já recebidos a título de adiantamento, e acrescido do saldo remanescente.

2.11.3 Da Fórmula para Apuração da COTA PARTE do PMR - O valor a ser distribuído para cada empregado obedecerá à seguinte fórmula, que determinará o valor da COTA PARTE:



Folha nº 119
 Processo nº: 112.003.612/2017
 Matrícula: 912.944-1

$$\frac{CP = VGP}{\text{nr elegíveis mar/2018}} \times \frac{(MEG + MGE + MGA + MI)}{100} \times \frac{n}{\text{nmp}}$$

Onde: CP= Valor da Cota Parte a ser distribuído de forma individual;
 VGP = Valor Global do Programa de Metas e Resultados;
 MEG = Pontuação Total das METAS MEG;
 MGE = Pontuação Total das METAS MGE;
 MGA = Pontuação Total da META ADS;
 MI = Pontuação Individual da META RFI e CAP;
 n = número de meses trabalhados;
 nr elegíveis mar/2018 = números de empregados considerados para cálculo da parcela fixa do Programa.
 nmp = número de meses considerados para aferição no Programa.

2.12 Da Metodologia Para Acompanhamento e Aferição das Metas e Resultados - A aferição dos resultados será efetuada através dos indicadores das metas definidas neste Programa.

As comissões responsáveis pelas metas deverão encaminhar os relatórios, demonstrando claramente o estágio em que se encontra o cumprimento das mesmas, com provas inequívocas e em quais proporções foram implementadas.

Os relatórios e informações que constituirão subsídios para a apuração dos resultados parciais e finais das metas do PMR 2018, deverão ser encaminhados periodicamente, conforme item “mensuração” de cada meta, e oficialmente à Comissão responsável pela Gestão do PMR/2018.

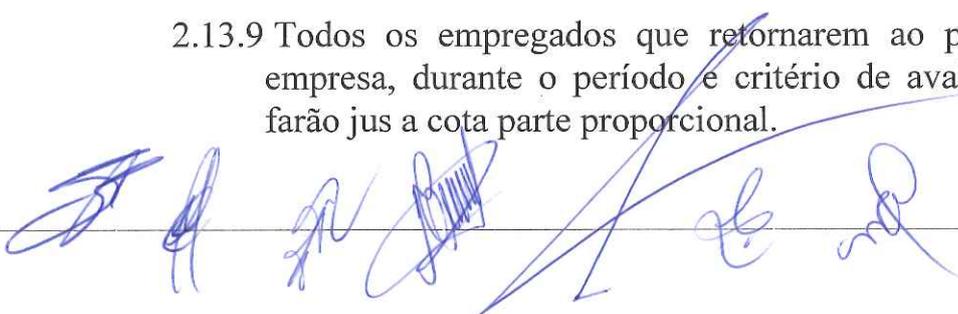
2.13 Das Condições Gerais do Programa - A aferição dos resultados será efetuada conforme QUADRO DEMONSTRATIVO GERAL DOS PONTOS MÁXIMOS DAS METAS, Item 2.4.11, neste Regulamento.

2.13.1 O meio de pagamento será através de crédito em conta, com emissão de contra cheque separado do pagamento normal do mês.

(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Secretaria de Estado de Infraestrutura e Serviços Públicos
Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil
Comissão do Programa de Metas e Resultados - 2018

- 2.13.2 Será recolhido o Imposto de Renda na Fonte, na forma prevista na legislação, sendo que o cálculo do IR deverá ser feito em separado de qualquer outro rendimento percebido no mês do pagamento.
- 2.13.3 Será considerado como 1(um) mês para efeito de cálculo, igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.
- 2.13.4 Será considerado o período de aferição para pagamento do Programa, os meses de Março a Outubro, ou seja, oito meses.
- 2.13.5 Para todas as metas serão necessárias criação de Grupos/Comissões que deverão ser formalizadas por meio de Instrução da Presidência, e terão a atribuição de: acompanhamento da meta, realização do estudo da mesma, implementação, controle e emissão de relatórios periódicos/finais a serem encaminhados para a Comissão responsável pela implantação do PMR 2018 – a ser estabelecida.
- 2.13.6 O montante a ser recebido por empregado será proporcional aos pontos alcançados nas metas. As metas empresariais globais, a meta de melhoria da gestão empresarial, as metas setoriais de gestão administrativa e a meta individual, definidas neste programa, representam a pontuação máxima de 100 pontos, ou seja, 100% do valor total a ser distribuído.
- 2.13.7 Os empregados que forem desligados pela Empresa, após o pagamento da parcela de antecipação, ou solicitarem o seu desligamento antes da conclusão do Programa de Metas e Resultados, devolverá o recebido a título de antecipação, a que não fizerem jus, na fração de 1/8 por mês não trabalhado, cujo acerto se dará no momento da rescisão do contrato de trabalho.
- 2.13.8 Para os empregados cedidos após o recebimento da antecipação, aplicar-se-á as regras do item 2.13.7, desta cláusula, cabendo ao empregado a devolução do recurso via guia de recolhimento, que deverá ser anexado à autorização de cessão do empregado quando do encaminhamento à Gerência de Recursos Humanos.
- 2.13.9 Todos os empregados que retornarem ao processo produtivo da empresa, durante o período e critério de avaliação do PMR 2018, farão jus a cota parte proporcional.



2.13.10 Para ex-empregados desligados após conclusão do processo de avaliação, que concluíram os requisitos deste termo e têm valores a receber relativos ao PMR 2018, o crédito será realizado em rescisão contratual suplementar, que será processada até o mês subsequente ao fechamento do PMR 2018.

2.14 Das Disposições Finais – Na hipótese de casos omissos ou de mudança relevante de cenário, que venha justificar a revisão de metas ou alteração do Regulamento, os representantes da NOVACAP e do SINDSER deverão buscar a negociação para permitir a adequação do **PMR 2018**. Após negociação, a nova versão do Regulamento deverá ser encaminhada à Diretoria Colegiada, para aprovação.

Brasília, 20 de fevereiro de 2018.



MARIA CRISTINA BATISTA PINA
COPLAN/SECRE/PRES



GLAUCO DE ALMEIDA LEITE
SEROO/DEDI/DE



JAILTON FELIPE
DRH/DA



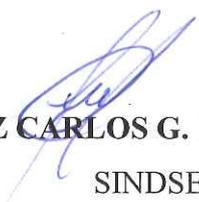
JARLES RANDAL LEITE
SEPAG/DADEP/DRH/DA



HÉLIO MENDES DA SILVA
SINDSER



MARCELO LINCOL DOS SANTOS
SINDSER



LUIZ CARLOS G. DE CASTRO
SINDSER



STEVENS DOS SANTOS LIMA
SINDSER

