



PORTOSRIO
DIRETORIA DA PRESIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA
GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E PROJETOS

INSTRUMENTO NORMATIVO - PORTOSRIO

Rio de Janeiro, 18 de abril de 2024.

Diretoria Responsável: DIRPRE	Gerência Responsável: GERPEP	Elaboração: GERPEP/SUPGES	
Data de criação: 22/03/2024	Início da vigência: 18/04/2024	Próxima revisão: 17/04/2026	Validação: DIRPRE
Assunto: Gerir Remuneração Variável dos Dirigentes - RVA		Código: 05.007	Versão: 3.1

GERIR REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DOS DIRIGENTES - RVA

1. OBJETIVO

Regulamentar o Processo Gerir Remuneração Variável dos Dirigentes – RVA, que tem como objetivo vincular a parcela da remuneração ao desempenho dos dirigentes, de modo a garantir a implementação da estratégia corporativa, o alcance dos resultados da **PortosRio** e a execução das Políticas Públicas, por meio de fixação de metas de resultado, adoção de boas práticas de governança corporativa e gestão de riscos.

2. ABRANGÊNCIA

Este instrumento abrange todas as áreas da Companhia Docas do Rio de Janeiro.

3. DEFINIÇÕES

Termo	Descrição
Programa de Remuneração Variável Anual - RVA	Instrumento de gestão, elaborado pela empresa estatal federal, estruturado para avaliação do atendimento das metas e dos resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo, e associado a reflexo financeiro na remuneração de seus diretores.
Bônus	Valor monetário que pode ser pago caso haja de extrapolação de metas.

Documentação Comprobatória atingimento metas	-	Dados constantes no Relatório Anual da Administração, a avaliação colegiada e demais informações das áreas envolvidas.
Comissão Remuneração Variável Anual	de	Comissão responsável pela elaboração do programa de Remuneração Variável Anual.
Indicador		Medida utilizada para organizar e captar informações relevantes, de forma a acompanhar a evolução de processos e/ou ações associadas ao alcance de objetivos da estratégia da empresa estatal federal.
Meta		Descrição do estado futuro do desempenho desejado para que o objetivo estratégico seja alcançado.
Montante		Soma do valor de referência e do bônus utilizados na composição do programa.
Régua de Apuração		Escala que associa percentuais de atingimento de metas a níveis mínimos de pagamento, baseados no valor de referência do programa

4. POLÍTICAS

4.1. Art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal;

4.2. Art. 37, §5º do Decreto nº 8.945/2016, Regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

4.3. Lei nº 9.292, de 12 de julho de 1996, Dispõe sobre a remuneração dos membros dos conselhos de administração e fiscal das entidades que menciona e dá outras providências;

4.4. Art. 3º, da Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013, Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários;

4.5. Decreto nº 3.735, de 24 de janeiro de 2001, Estabelece Diretrizes aplicáveis às empresas estatais federais e dá outras providências.

4.6. Art. 36, inciso VI, alínea i e m, do Decreto nº 11.437, de 17 de março de 2023, Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança.

5. DIRETRIZES

5.1. O Programa de Remuneração Variável dos Diretores Anual - RVA poderá ser enquadrados em 2 (dois) regimes básicos, conforme regra abaixo:

5.1.1. Montante 1: o montante total para eventual pagamento (valor de referência + bônus) não poderá ultrapassar a remuneração anual dos administradores, ou 0,1 (um décimo) dos lucros, prevalecendo o que

for menor, em regra, critério legal previsto no § 1º do art. 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

A avaliação do programa no regime específico da modalidade 1 aplica-se exclusivamente à empresa que, no momento da formulação do RVA, atenda de forma concomitante a 2 (dois) requisitos básicos:

- a) não se encontrar inserida no orçamento fiscal e da seguridade social como empresa estatal federal dependente, conforme inciso III do art. 2º da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000; e
- b) prever obtenção de lucro líquido no exercício social.

5.1.2. Montante 2: o valor máximo a ser pago a cada dirigente (valor de referência + bônus) equivale necessariamente a 1,5 honorário fixo mensal do diretor. O programa avaliado nesta modalidade deve considerar que a remuneração dos membros estatutários das empresas estatais federais dependentes de recursos do Tesouro Nacional está limitada ao teto constitucional, em consonância com o disposto no inciso XI c/c § 9º, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

5.2. Caso qualquer um dos requisitos do item 5.1.1. não esteja atendido no momento da formulação do requerimento e, ainda assim, a empresa estatal federal entenda que a execução de programa de remuneração variável atende à consecução de sua estratégia, deverá optar pelo regime da modalidade 2, sendo que tal opção é, para fins da avaliação administrativa aqui prevista, irrevogável, ficando vedado, ao longo do exercício, utilizar-se simultaneamente, substituir, conjugar ou alternar entre modalidades de programas de remuneração variável.

5.3. A PortosRio será enquadrada no Montante 2 e o presente normativo deverá ser revisto no exercício do próximo programa, caso passe a cumprir os requisitos básicos do Montante 1.

5.2. O programa de RVA deve ser aprovado anualmente, pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, e deve conter:

5.2.1. Ata da reunião do Conselho de Administração aprovando o programa RVA;

5.2.2. Plano de Negócios da CDRJ do próximo exercício ou, caso o CONSAD ainda não tenha aprovado, apresentar o Plano de Negócios vigente e a minuta do Plano de Negócios do próximo ano.

5.2.3. Relatório de premissas utilizadas para fixação das metas, demonstrando a perspectiva da empresa em relação aos indicadores e aos cenários que mais impactam as metas propostas.

5.2.4. Montante (valor de referência e bônus, se houver) a distribuir, projeção do resultado do próximo exercício, tabela com os indicadores (nível, indicador, sinal, meta, unidade de medida e peso); descrição dos indicadores (nome, descrição, fórmula de cálculo, e fonte); e vinculação dos indicadores com o planejamento estratégico.

5.2.5. Metas para o próximo exercício, valores realizados nos últimos cinco anos e justificativas para as metas propostas, seguindo as orientações da SEST com a orientação de que a meta, em regra, atenda ao seguinte critério: mais desafiadora do que o valor realizado no último exercício e do que a média dos 5 últimos exercícios. Quanto aos indicadores que não atenderem a essa regra, a justificativa terá que abordar especificamente o motivo para tal.

5.2.6. Quadro “De x Para” entre o Regulamento dos Programas RVA no exercício e do próximo exercício, justificando a alteração (se houver).

5.2.7. Relatório com a descrição para os resultados / impactos do programa de RVA do ano anterior.

5.2.8. Manifestação do Ministério supervisor quanto a adequação e relevância do programa de Remuneração Variável Anual da Companhia.

5.2.9. Regulamento do Programa de Remuneração variável (Instrumento Normativo).

5.3. O programa de RVA só deve ter validade quando aprovado pela Diretoria Executiva, pelo Conselho de Administração, pelo Ministério Supervisor e pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST.

5.4. O programa de RVA deve entrar em vigor a partir de sua aprovação, com validade até o pagamento integral da RVA.

5.5. O programa de RVA deve estar em consonância com as diretrizes estabelecidas no ofício encaminhado pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST.

5.6. Régua de Apuração dos Valores para Fins de Pagamento de Remuneração Variável:

5.6.1. A régua de apuração tem por finalidade permitir o cálculo do valor final a ser pago a título de remuneração variável a cada um(a) dos(as) diretores(as). O instrumento permite, assim, que o valor de referência aplicável seja associado ao percentual de cumprimento de cada um dos indicadores do programa, possibilitando calcular o total do pagamento que corresponde a cada um(a) dos(as) diretores(as).

5.6.2. no que se refere ao bônus, o pagamento do valor máximo, se houver, deverá corresponder a desempenho que alcance, no mínimo, 120% da meta para cada indicador que permita o pagamento do bônus.

5.6.3. As metas para pagamento de Remuneração Variável Anual estão descritas na planilha abaixo:

Graduação do Pagamento para cada meta	
Cumprimento de cada meta (%)	Pagamento (%)
>120%	150%
≤120% e >110%	130%
≤110% e >105%	110%
≤105% e >104%	105%
≤104% e >103%	104%
≤103% e >102%	103%
≤102% e >101%	102%
≤101% e >100%	101%
=100%	100%
<100% e > 99%	99%
<99% e >98%	98%
<98% e >97%	97%
<97% e >96%	96%
<96% e >95%	95%
<95% e >90%	75%
<90% e >80%	50%
<80%	----

5.6.4. As metas do IC-Sest para pagamento de Remuneração Variável Anual, com possível pagamento de extrapolação da meta, estão descritas na planilha abaixo:

IC-Sest	
Cumprimento de cada meta (%)	Pagamento (%)
≤110% e >105%	150%
≤105% e >104%	145%
≤104% e >103%	140%
≤103% e >102%	130%
≤102% e >101%	120%
≤101% e >100%	110%
=100%	100%
<100% e > 99%	99%
<99% e >98%	98%

<98% e >97%	97%
<97% e >96%	96%
<96% e >95%	95%
<95% e >90%	75%
<90% e >80%	50%
<80%	----

5.6.5. É vedada a contratação de empréstimo para o pagamento da RVA.

5.6.6 O montante de remuneração variável anual apurado, para cada Diretor, será pago da seguinte maneira:

- a) 60% no primeiro exercício seguinte ao alcance das metas
- b) 20% no segundo exercício seguinte ao alcance das metas
- c) 10% no terceiro exercício seguinte ao alcance das metas, e
- d) 10% no quarto exercício seguinte ao alcance das metas.

5.6.7. As parcelas mencionadas no item 5.6.6 serão vinculadas ao honorário vigente na data de seus respectivos pagamentos.

5.6.8. Caso haja redução do resultado líquido do exercício superior a 20%, as parcelas de Remuneração Variável Anual remanescentes, não pagas até o encerramento de cada um dos exercícios seguintes ao alcance das metas, serão revertidas na mesma proporção da redução do resultado.

5.6.9 A reversão proporcional do item anterior não se aplica à primeira parcela de 60%.

5.6.10 No caso de parcelas remanescentes, estas serão revertidas apenas pela metade, no caso de Diretor que deixar o cargo antes de 1º de julho do ano em que ocorrer a redução significativa do resultado.

5.6.11. A reversão da RVA pode ser dispensada em caso excepcional, após aprovado pelo Conselho de Administração, pelo Ministério Supervisor e pelo Ministério da Economia, quando o resultado da empresa for afetado negativamente por evento alheio à governabilidade da empresa.

5.7. Condições Para o Pagamento - Gatilho:

5.7.1. Só poderá haver pagamento referente à remuneração variável caso exista previsão de gatilho, aprovada pelo ministério supervisor, que contemple meta relativa a indicador de políticas públicas e/ou econômico-financeiro, ressaltando-se que não se admite a inclusão de receitas oriundas de recursos do Tesouro Nacional como base de cálculo de indicador.

5.7.2. O ministério supervisor poderá sugerir gatilhos adicionais. No caso de haver mais de um parâmetro definido como gatilho, deve o valor mínimo fixado ser atingido em todos eles.

5.7.3. O valor máximo a ser pago a cada dirigente (valor de referência + bônus) equivale necessariamente a 1,5 honorário fixo mensal do diretor, conforme descrito no item 5.1.2.

5.7.4. O Pagamento do RVA será pago proporcionalmente ao tempo de trabalhado durante o período de verificação.

5.7.5. A RVA terá proporcionalidade ao tempo de trabalho dentro do período de verificação e ao montante disponível para distribuição. Para o cálculo da parcela que será recebida, considera-se 1/12 (um doze avos) para um período mínimo de 15 (quinze) dias efetivamente trabalhados no mês.

5.7.6. Na hipótese de substituição de Diretores, o pagamento proporcional da remuneração variável a ambos os diretores não poderá ultrapassar o limite máximo autorizado para o respectivo cargo.

5.7.7. O Diretor-Presidente e os Diretores da CDRJ são enquadrados na classificação de Grupo Estratégico.

5.7.8. O Pagamento do RVA fica condicionado a autorização do Conselho de Administração e da Assembleia Geral Ordinária.

5.7.9. O pagamento deve ser proporcional ao cumprimento de cada meta individualizada e não pelo cumprimento total médio.

5.7.10. Conforme legislação em vigor, os valores pagos a título de RVA não se incorporam aos salários dos diretores em nenhuma hipótese, dele estando dissociados para todos os fins e efeitos de direito.

5.8. A Superintendência de Gestão Estratégica deverá apresentar trimestralmente o monitoramento do programa ao Conselho de Administração - CONSAD e disponibilizar o relatório de execução do site da PortosRio e no relatório anual integrado.

5.9. Ao final do exercício, o Conselho de Administração, o Comitê de Auditoria Estatutário e a Auditoria Interna deverá apurar e avaliar os resultados obtidos.

5.10. Todos os indicadores utilizados no programa de RVA devem estar alinhados ao Plano Plurianual – PPA, ao Plano Estratégico Institucional e ao Plano de Negócios da CDRJ.

5.11. Caso existam indicadores idênticos aos definidos no Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PLR de empregados, as metas da RVA devem ser iguais ou mais desafiadoras.

5.12. A proposta de RVA deve conter o relatório sobre a última Remuneração Variável Anual, quando for efetivamente paga, atestando o cumprimento de todas as regras do referido programa.

5.13. Consenso e Aprovação: Este Instrumento Normativo deverá ser aprovado pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração – CONSAD.

5.14. Ponto de Controle

Percentual de Cumprimento de Metas de Gestão

Descrição	Cálculo	Unid	Periodo	Sentido
Proporção entre o total de metas atingidas e o total de metas estabelecidas	$X = (\text{total de metas atingidas} / \text{total de metas estabelecidas}) \times 100$	%	Anual	Quanto maior melhor

6. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

6.1. Comissão de Remuneração Variável Anual:

a) Responsável pela elaboração do Programa de Remuneração Variável Anual junto à SUPGES/GERPEP para apresentar à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração.

6.2. Compete à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST:

a) Determinar políticas e diretrizes para as empresas estatais do Brasil, dentre as quais se incluem as empresas públicas e sociedades de economia mista;

b) Definir as diretrizes do programa e aprovar os resultados.

6.3. Compete à Secretaria Nacional de Portos e Transportes Aquaviários – SNPTA, do Ministério de Portos e Aeroportos - MPOR:

a) Emitir parecer do Compromisso de Metas e Desempenho Empresarial e encaminhar documentação à SEST;

b) Acompanhar resultados.

6.4. Compete ao Conselho de Administração – CONSAD:

a) Consultar as metas anteriores, aprovar os indicadores e metas;

b) Aprovar o programa de RVA;

c) Aprovar o pagamento.

6.5. Compete à Diretoria Executiva – DIREXE:

a) Definir a Comissão de Remuneração Variável Anual;

b) Analisar, aprovar e encaminhar ao CONSAD o programa de RVA;

c) Analisar parecer de Auditoria Interna quanto ao programa de RVA;

d) Validar relatório final;

e) Encaminhar à GERPEP os resultados e decisão do programa de RVA.

6.6. Compete à Gerência de Planejamento Estratégico e Projetos - GERPEP:

a) Divulgar resultados e decisão do programa RVA a todos os envolvidos no processo;

b) Esclarecer informações à SEST e ao Ministério Supervisor, publicar, acompanhar e reportar os resultados atingidos pelas áreas em relação às metas estabelecidas;

6.7. Auditoria Interna: Responsável por auditar a Remuneração Variável Anual dos Dirigentes e emitir parecer sobre o programa RVA e os resultados obtidos.

6.8. Áreas da CDRJ: Evitar esforços para atingir as metas propostas para o programa RVA, propondo, se necessário, Planos de melhoria.

7. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Não há documentos de referência.

8. NOTAS EXPLICATIVAS

8.1. O programa de RVA não se aplica aos membros do Conselho de Administração – CONSAD, Conselho Fiscal ou Comitês.

8.2. Podem participar os dirigentes ativos e os desligados que tenham trabalhado na CDRJ, efetivamente, por um período igual ou superior a trinta dias, no exercício ao qual o programa se refere.

8.3. Os membros da Diretoria Executiva fazem jus à remuneração variável, desde que sejam cumpridas todas as regras estabelecidas pelo programa de RVA.

8.4. Este Instrumento Normativo foi aprovado na 2666ª reunião da DIREXE, realizada em 10/04/2024;

8.5. Este Instrumento Normativo foi aprovado na 873ª reunião do CONSAD, realizada em 18/04/2024.



Documento assinado eletronicamente por **Helene Augusta Bloomfield Baptista, Gerente**, em 19/04/2024, às 08:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.transportes.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **8275411** e o código CRC **6D7BB2B1**.



Referência: Processo nº 50905.001313/2021-01



SEI nº 8275411

Rua Dom Gerardo 35 - 10º andar, Edifício Sede - Bairro Centro
Rio de Janeiro/RJ, CEP 20090-905
Telefone: - www.portosrio.gov.br