



PORTARIA “P” RIOURBE Nº 136

DE 10 DE JUNHO DE 2010.

Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Contrato de Gestão assinado entre o Município do Rio de Janeiro e a Empresa Municipal de Urbanização - RIOURBE, para a Gestão 2010.

O DIRETOR-PRESIDENTE DA EMPRESA MUNICIPAL DE URBANIZAÇÃO-RIO URBE, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO o disposto no § 1o, inciso II, do Art. 7o do Decreto No 32214 de 4 de maio de 2010 ; e

CONSIDERANDO a Orientação CVL/SUBGC No 001 de 24 de maio de 2010.

R E S O L V E:

1. Fixar metas para cada Diretoria desta Empresa, até um nível abaixo do diretor responsável por cada diretoria, para permitir que seja realizada a distribuição da parcela variável da gratificação, em consonância com as metas descritas no Contrato de Gestão, conforme apresentadas no Anexo I.
2. Estabelecer critérios de avaliação de desempenho que permitam avaliar os funcionários e servidores de forma objetiva, como está no Anexo II.
3. Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DO RIO 11.06.2010

ANEXO I

Metas da Empresa Municipal de Urbanização – RIO URBE

- Gestão 2010 -

1. Diretoria de Planejamento e Projetos:

- Elaborar elementos técnicos para licitação
- de 50 EDI - Espaço de Desenvolvimento Infantil;
- de Implantação e Urbanização de 06 UPAS;
- de 40 Clínicas da Família.

2. Diretoria de Obras Urbanísticas Habitacionais e Especiais:

- Construir 06 novas UPAS;
- Concluir as obras das Vilas Olímpicas de Mato Alto, Vila Isabel e Caju.
- Construir 30 quadras esportivas;

3. Diretoria de Obras Prediais:

- Construir 06 EDI;
- Construir 12 Creches;
- Construir 40 Clínicas da Família.

4. Diretoria de Administração e Finanças:

- Reduzir, em pelo menos 5% o total das despesas de custeio, utilizando como referência o valor de 2009.

ANEXO II

Critérios de Avaliação de Desempenho de Funcionários e Servidores

Item	Competências	Descrição	Pontos
1	Discernimento	Conhecimento das tarefas que lhe são confiadas para desenvolvimento, tendo domínio técnico e eficiência, respeitando o prazo previsto.	
2	Ação	Iniciativa para empreender e também para resolver problemas, tomando decisões claras e sensatas com foco nos resultados.	
3	Comprometimento	Interesse em desenvolver esforços em prol da Empresa, comprometendo-se em cumprir os seus objetivos institucionais e as tarefas das quais é incumbido e em participar de cursos de treinamento.	
4	Relacionamento	Aptidão para trabalho em grupo e para desenvolver e manter boas relações interpessoais.	
5	Disciplina	Comportamento adequado para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho, cumprindo as normas, leis e regulamento sobre a matéria.	

Nota Final	Observações:
------------	--------------

1. Todas as competências possuem o mesmo peso e a nota de avaliação para cada uma delas varia de 0 (zero) a 5 (cinco), sendo a a nota final correspondente a média aritmética entre as notas, aproximada até a 2ª casa decimal.
2. A avaliação será efetuada semestralmente pelo chefe imediato do funcionário ou servidor (30 de junho e 31 de dezembro do ano).
3. A Gerência de Recursos Humanos deverá elaborar as Folhas de Avaliação de Desempenho, para cada funcionário ou servidor, até 15 (quinze) dias após a publicação desta Portaria.