



**PORTARIA “N” RIOLUZ Nº 226**

**DE 21 DE NOVEMBRO DE 2011**

**Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Contrato de Gestão 2011 celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Companhia Municipal de Energia e Iluminação - RIOLUZ, e fixa critérios de distribuição da parcela variável da bonificação.**

**O DIRETOR PRESIDENTE DA COMPANHIA MUNICIPAL DE ILUMINAÇÃO-RIOLUZ**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor,

CONSIDERANDO o disposto nos Decretos 33.530 de 22 de março de 2011 e Decreto 33.887 de 02 de junho de 2011;

CONSIDERANDO o Contrato de Gestão celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Companhia Municipal de Energia e Iluminação - RIOLUZ tendo como intervenientes a Secretaria Municipal de Conservação e Serviços Públicos e a Secretaria Municipal da Casa Civil;

CONSIDERANDO a Orientação CVL nº 01 de 14 de junho de 2011, que dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas nos Acordos de Resultados e Contratos de Gestão celebrados no ano de 2011;

CONSIDERANDO a Resolução CVL nº 06 de 11 de agosto de 2011, que dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas nos Acordos de Resultados e Contratos de Gestão celebrados no ano de 2011;

CONSIDERANDO a importância de reconhecer de forma diferenciada os servidores e funcionários que se destacam no âmbito da RIOLUZ, bem como iniciar processo de premiação por meritocracia e reforçar este conceito.

## **RESOLVE:**

### **DO OBJETIVO E DAS DEFINIÇÕES**

Art 1º Fica regulamentada, através da presente PORTARIA, a distribuição da gratificação variável definida no Contrato de Gestão celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Companhia Municipal de Energia e Iluminação - RIOLUZ, ratificando as metas e os critérios acordados (anexo I), para o ano de 2011.

Art 2º Para fins desta Portaria são considerados:

I - Período de avaliação de desempenho: 01 de abril de 2011 à 31 de dezembro de 2011;

II - Administrativo: Presidência e Assessorias, Diretoria de Administração e Finanças, Diretoria de Tecnologia e Projetos, Diretoria de Instalação e Manutenção Norte e Diretoria de Instalação e Manutenção Sul;

III - Operacional: 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª e 7ª Gerências Regionais;

IV- Comitê de Avaliação: formado pelo Diretor Presidente, Chefe de Gabinete e Diretores da RIOLUZ;

V - Gratificação fixa: corresponde à metade da remuneração percebida pelo servidor, correspondente ao valor do 13º (décimo terceiro) salário no ano anterior ao pagamento;

VI - Gratificação variável: corresponde ao montante a ser arbitrado em razão do mérito do servidor.

### **DOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO**

Art 3º Farão jus à gratificação a que se refere esta Portaria os servidores lotados na Companhia Municipal de Energia e Iluminação- RIOLUZ, com no mínimo  $\frac{3}{4}$  de efetivo exercício no período de avaliação.

Art. 4º A gratificação fixa será paga a todos os servidores da RIOLUZ quando forem atingidas as metas estratégicas estipuladas no Contrato de Gestão 2011 celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a RIOLUZ.

Art. 5º Não farão jus à percepção da gratificação os servidores que em relação ao período base, tenham sofrido penalidade disciplinar.

Art. 6º A gratificação variável constitui-se de parcela autônoma, não podendo servir de base de cálculo para gratificações por regime especial de trabalho, adicional por tempo de serviço, ou qualquer outra vantagem.

Art 7º A gratificação variável de que trata esta Portaria será percebida pelo servidor no órgão onde mesmo estiver lotado no final do período de avaliação de desempenho, nos termos deste artigo, independente de seu órgão de origem.

### **DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO QUANTO A GRAFICAÇÃO FIXA**

Art 8. Serão adotados os critérios descritos no Contrato de Gestão firmado entre o Município do Rio de Janeiro e a RIOLUZ.

### **DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO QUANTO A GRAFICAÇÃO VARIÁVEL DOS SERVIDORES**

Art 9º Os servidores serão avaliados de duas formas:

I - Servidores Administrativos:

- a) Presidência, Gabinete da Presidência, Assessorias da Presidência;
- b) Servidores da Diretoria de Implantação e Manutenção Sul, lotados na Sede da RIOLUZ;
- c) Servidores da Diretoria de Implantação e Manutenção Norte, lotados na Sede da RIOLUZ;
- d) Servidores da Diretoria de Tecnologia e Projetos;
- e) Servidores da Diretoria de Administração e Finanças.

II - Servidores Operacionais

- a) Servidores lotados nas 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª e 7ª Gerências Regionais.

Art 10. Os servidores administrativos farão jus a remuneração variável conforme critério de avaliação individual definidos no Anexo I.

I - A tabela (anexo I) deverá ser preenchida pelo chefe imediato, na qual serão atribuídos pontos no que tange ao trabalho em equipe, cumprimento de metas e prazos estabelecidos com qualidade, comprometimento, assiduidade e iniciativa.

a) cada ponto corresponderá à 2% ( dois por cento) do valor atribuído à RIOLUZ como gratificação variável.

Art 11. Os servidores operacionais serão avaliados de duas formas:

I - Coletiva (Gerência Regional): deverá ser estabelecido um ranking entre as Gerências que cumpriram as metas descritas no Contrato de Gestão, conforme:

a) a Gerência que melhor atender o índice estabelecido no Contrato de Gestão, garantirá 50% (cinquenta por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

b) a Gerência que segundo melhor atender o índice estabelecido no Contrato de Gestão, garantirá 49% (quarenta e nove por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

c) a Gerência que terceiro melhor atender o índice estabelecido no Contrato de Gestão, garantirá 48% (quarenta e oito por cento) do valor atribuído à gratificação variável

d) a Gerência que quarto melhor atender o índice estabelecido no Contrato de Gestão, garantirá 47% (quarenta e sete por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

e) a Gerência que quinto melhor atender o índice estabelecido no Contrato de Gestão, garantirá 46% (quarenta e seis por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

f) a Gerência que sexto melhor atender o índice estabelecido no Contrato de Gestão, garantirá 45% (quarenta e cinco por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

g) a Gerência que sétimo melhor atender o índice estabelecido no Contrato de Gestão, garantirá 44% (quarenta e quatro por cento) do valor atribuído à gratificação variável.

II - Os cálculos deverão considerar até 2(duas) casas após a vírgula.

III - A avaliação individual do servidor operacional deverá seguir os critérios estabelecidos no anexo I.

a) a tabela deverá ser preenchida pelo se chefe imediato, devendo ser atribuído pontos no que tange ao trabalho em equipe, cumprimento de metas e prazos estabelecidos com qualidade, comprometimento, assiduidade e iniciativa;

b) Cada ponto equivale a 1% (um por cento) do valor atribuído à RIOLUZ como gratificação variável.

## **COMITE DE AVALIAÇÃO**

Art 11. Fica criado um comitê de avaliação que terá como responsabilidade avaliar e consolidar os desempenhos elegíveis, podendo sugerir mudanças nas distribuições propostas, desde que, dentro dos critérios estabelecidos pelo Contrato de Gestão e observando o proposto pela Orientação CVL nº 01 de 14 de junho de 2011.

Art 12. O comitê deverá ser formado pelo Diretor Presidente, o Chefe de Gabinete e os Diretores da RIOLUZ.

Art 13. O comitê terá a prerrogativa de alterar em até 20% (vinte por cento) os valores indicados na avaliação individual.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art 14. Caso ocorra excedente de recursos, será distribuído igualmente entre todos os servidores.

Art 15. A remuneração total do funcionário contemplado com a gratificação variável não poderá exceder 2 (dois) salários do mesmo.

Está Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

D. O RIO 22.11.2011

Republ. em 23.11.2011

## ANEXO I

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação da Chefia
1.Trabalho em Equipe	Capacidade para desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns e do compartilhamento do conhecimento.	Esforçou-se pouco para o bom relacionamento e interação com a equipe.	2
		As vezes esforçou-se para o bom relacionamento e interação com a equipe.	4
		Esforçou-se para o bom relacionamento e interação com a equipe, às vezes buscando criar e manter um bom clima de trabalho.	6
		Frequentemente se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, buscando criar e manter um bom clima de trabalho.	8
		Sempre compartilhou o conhecimento promovendo a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	10
2.Cumprimento de Metas e Prazos Estabelecidos com Qualidade	Capacidade para cumprir com qualidade metas e prazos dentro dos critérios estabelecidos para o alcance de resultados da Riolut em atendimento à sua missão, projetos e processos.	Alcançou poucas metas e prazos estabelecidos.	2
		Alcançou parcialmente as metas e prazos estabelecidos.	4
		Alcançou as metas com qualidade e prazos estabelecidos.	6
		Alcançou as metas com qualidade e antes dos prazos.	8
		Superou as metas com qualidade e antes dos prazos	10

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação da Chefia
3. Comprometimento	Responsabilização pelos trabalhos dos quais é incumbido, demonstrando pronto interesse em entender e atender aos objetivos dos trabalhos.	Demonstrou pouco interesse para entender e dedicar, a fim de atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	2
		Algumas vezes demonstrou interesse razoável para entender e dedicar, a fim de atender aos objetivos dos trabalhos prontamente	4
		Demonstrou interesse para entender e dedicar	6
		Frequentemente demonstrou interesse para entender e dedicar, a fim de atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	8
		Sempre demonstrou interesse em entender e dedicar, a fim de atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	10
4. Assiduidade	Comparecimento regular e permanência no local de trabalho de forma produtiva.	Algumas vezes se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	6
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	8
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	10

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação da Chefia
5. Iniciativa	Capacidade empreendedora no âmbito de atuação para solução dos Problemas e desenvolvimento profissional.	Não buscou solucionar as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las.	2
		Não apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	
		Buscou solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar situações mais complexas.	4
		Raramente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	
		Identificou e resolveu algumas situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas.	6
		Algumas vezes apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	
		Identificou e resolveu com frequência situações da rotina do seu trabalho, simples ou complexas.	8
		Frequentemente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	
		Foi seguro dinâmico na forma como identificou e resolveu as situações simples e complexas da rotina de trabalho.	10
		Sempre apresentou idéias e soluções alternativas para os mais diversos problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	