



**PORTARIA "N" RIOLUZ Nº 246**

**DE 29 DE OUTUBRO DE 2014.**

**Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Contrato de Gestão 2014 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, Decreto 33.887 de 02 de junho de 2011 e Decreto 39.041 de 06 de agosto de 2014;

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 importância de reconhecer de forma diferenciada os diretores e empregados 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 2014.

Art. 2º Para fins desta Portaria são considerados:

I - Ano de 2014;

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:

a) 20% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual a 7;

b) 30% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual a 8;

c) 40% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual a 9;

d) 50% da remuneração bruta atribuída ao servidor-beneficiário a título de décimo terceiro salário no ano anterior ao do pagamento, caso o conceito seja igual a 10;

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

## **DOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO**

Art. 3º A gratificação será paga quando forem atingidas as metas estipuladas no Contrato de Gestão 2014 celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a RIOLUZ.

Art. 4º Farão jus à gratificação os diretores, os empregados, estes vinculados à empresa por contrato de trabalho, e os servidores lotados na RIOLUZ, excluídos:

I - os que se encontrem afastados junto a outras entidades,

II - os afastados por auxílio doença ou qualquer outro benefício concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social; e

III - os que se encontram com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, por mais de 120 (cento e vinte) dias, no ano de apuração, excluído, para este fim, o cômputo de férias regulamentares.

IV - os que tiverem falta de serviço não abonada.

Art. 5º 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.

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

Art.6º 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. 7º 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. 8º 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. 9º Os servidores operacionais serão avaliados de duas formas:

**§1º Coletiva** (Gerência Regional): deverá ser estabelecido um ranking entre as Gerências que cumpriram a meta 1 (um) ,descrita no Contrato de Gestão, conforme:

I - Quanto à meta 1 (um)– Manter o Índice de Apagamento dentro dos padrões Internacionais (inferior a 2%).

a) A Gerência que melhor atender o índice estabelecido na meta 1(um) do Contrato de Gestão, garantirá 50% (vinte e cinco por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

b) a Gerência que segundo melhor atender o índice estabelecido na meta 1(um) do Contrato de Gestão, garantirá 49% (vinte e quatro por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

c) a Gerência que terceiro melhor atender o índice estabelecido na meta 1(um) do Contrato de Gestão, garantirá 48% (vinte e três por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

d) a Gerência que quarto melhor atender o índice estabelecido na meta 1 (um) do Contrato de Gestão, garantirá 47% (vinte e dois por cento)do valor atribuído à gratificação variável;

e. a Gerência que quinto melhor atender o índice estabelecido na meta 3(três) do Contrato de Gestão, garantirá 46% (vinte e um por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

f) a Gerência que sexto melhor atender o índice estabelecido na meta 3(três) do Contrato de Gestão, garantirá 45 % (vinte por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

g) a Gerência que sétimo melhor atender o índice estabelecido na meta 3(três) do Contrato de Gestão, garantirá 44% (dezenove por cento) do valor atribuído à gratificação variável.

### **§ 2º Avaliação individual**

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

II - A tabela deverá ser preenchida pelo ser 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;

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

### **COMITE DE AVALIAÇÃO**

Art. 10. Fica ser 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.

Art. 11. O comitê deverá ser formado pelo Diretor Presidente, o Chefe de Gabinete e os Diretores da RIOLUZ.

Art. 12. O comitê terá a prerrogativa de alterar em 20% (vinte por cento) os valores indicados na avaliação individual.

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 13. Caso ocorra excedente de recursos, será distribuído igualmente entre todos os servidores.

Art. 14. A remuneração total do funcionário contemplado com a gratificação variável não poderá exceder 2 (dois) salários do mesmo.

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 16. Esta portaria revoga a Portaria RIOLUZ nº 230 de 14 de maio de 2012.

*JOSÉ HENRIQUE PINTO*

D. O RIO 30.10.12014

| 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 Rioluz em atendimento à sua missão, projetos e processos. | Alcançou poucas metas e prazos estabelecidos                                                                                     | 2                   |
|                                                               |                                                                                                                                                                                   | Alcançou parcialmente as metas e prazos estabelecidos                                                                            | 4                   |

| Fatores de Desempenho                                         | Descrição                                                                                                                                                                         | Indicadores de Desempenho                                                                                                      | Avaliação da Chefia |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 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 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                  |
| 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                  |

| Fatores de Desempenho | Descrição                                                                                                | Indicadores de Desempenho                                                                                                                   | Avaliação da Chefia |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 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                  |
| 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                                                        |                     |



| 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. | 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. |                     |