



PORTARIA "N" RIOLUZ Nº 254

DE 15 DE JULHO DE 2016

Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Contrato de Gestão 2016 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 36.673, de 01 de janeiro de 2013, Decreto 35.178 de 02 de março de 2012 e Decreto 41.904 de junho de 2016;

CONSIDERANDO o Contrato de Gestão 2016 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 2016.

Art. 2º Para fins desta Portaria são considerados:

I - Ano de 2016;

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 2016, Anexo I, 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 uma ou mais faltas de serviço não abonadas.

V – sofrido penalidade disciplinar durante o período de apuração.

VI – sido exonerados ou demitidos antes da data do pagamento.

Art. 5º O servidor não perderá a vantagem se:

I - mesmo exonerado na forma do inciso II do parágrafo anterior, mantiver, de alguma forma, seu vínculo com a Administração, sem solução de continuidade;

II – vier a se aposentar antes da data do pagamento.

III - o servidor que venha a cumprir o interstício de que trata o “caput” em mais de um órgão com o qual tenha sido celebrado Acordo de Resultados bem sucedido, terá direito à premiação, desde que a remoção tenha sido realizada para atender a interesse exclusivo da Administração, devidamente justificado pelo titular do órgão envolvido e ratificado pelo Prefeito.

IV- Na hipótese do parágrafo anterior, a avaliação e a premiação serão vinculadas exclusivamente ao órgão no qual o beneficiário tenha atuado pelo maior período de tempo.

V- Para efeito do pagamento da vantagem, serão consideradas apenas as hipóteses de exercício ficto previstas no art. 64, incisos I da Lei Municipal nº 94/79.

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 Na forma do Decreto nº 41.904, em especial o exposto no art. 20, III, fica determinado que:

§ 1 A implantação, pelas empresas controladas pelo Município, de Programas de Participação nos Lucros ou Resultados está condicionada:

I - à assinatura de acordo coletivo entre os empregados e os sindicatos que os representem que contemple o programa de participação nos lucros e resultados de acordo com as diretrizes e metas aprovadas anualmente pelo Chefe do Executivo e devidamente publicadas no Diário Oficial.

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO QUANTO A GRATIFICAÇÃO FIXA

Art. 8º Serão adotados os critérios descritos no Contrato de Gestão, Anexo I, 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 III.

I-A tabela (anexo III) 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:

§ 1º Coletiva (Gerência Regional): deverá ser estabelecido um ranking entre as Gerencias para a meta 1 (um) e para as metas (2) e (3) o cumprimento das metas estabelecidas vinculadas às descritas 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 20% (vinte 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 19% (dezenove 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 18% (dezoito 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 17% (dezesete por cento)do valor atribuído à gratificação variável;
- e) a Gerência que quinto melhor atender o índice estabelecido na meta 1(um) do Contrato de Gestão, garantirá 16% (dezesesseis por cento) do valor atribuído à gratificação variável;
- f) a Gerência que sexto melhor atender o índice estabelecido na meta 1(um) do Contrato de Gestão, garantirá 15% (quinze por cento) do valor atribuído à gratificação variável;
- g) a Gerência que sétimo melhor atender o índice estabelecido na meta 1(um) do Contrato de Gestão, garantirá 14% (quatorze por cento) do valor atribuído à gratificação variável.

II - Quanto à meta 2 (dois) – Cadastrar 80.000 (20 % do total) pontos de iluminação da cidade.

- a) A Gerência que atender o índice estabelecido na meta 2 (dois) do desdobramento (conforme Anexo II), garantirá 15% (quinze por cento) do valor atribuído à gratificação variável;
- b) A Gerência que não atingir o índice estabelecido na meta 2 (dois) do desdobramento (conforme Anexo II), não fará jus a percepção do percentual de 15%(quinze por cento) do valor atribuído à gratificação variável.

III - Quanto à meta 3 (três) - Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Riolut.

a) A Gerência que atender o índice estabelecido na meta 3 (três) do desdobramento (conforme Anexo II), garantirá 15% (quinze por cento) do valor atribuído à gratificação variável;

b) A Gerência que não atingir o índice estabelecido na meta 3 (três) do desdobramento (conforme Anexo II), não fará jus a percepção do percentual de 15% (quinze por cento) do valor atribuído à gratificação variável.

Parágrafo único. Os valores de bônus excedentes das Gerências que não atingiram as metas serão redistribuídos entre as Gerências que as alcançaram.

§ 2º Avaliação individual

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

II - A tabela deverá ser preenchida pelo seu 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. 12. Será criado um comitê de avaliação que terá como atribuição avaliar e consolidar os desempenhos elegíveis podendo sugerir mudanças nas distribuições propostas, desde que na forma como proposto no Contrato de Gestão.

Art. 13. O comitê deverá ser formado pelo Diretor Presidente, o Chefe de Gabinete e os Diretores da RIOLUZ.

Art. 14. O comitê terá a prerrogativa de alterar em até 20% (vinte por cento) os valores indicados na avaliação individual.

Art. 15. O Presidente deve receber a bonificação respeitando a Orientação CVL nº 03, art. 5º de 23 de maio de 2016.

Art.16. Servidores responsáveis pelo acompanhamento das metas:

Meta 1(um) – Luiz Henrique Dias da Silva, mat. 13/189.533-3

Meta 2 (dois) – Heitor Doyle Maia Sobrinho, mat. 13/189.518-4

Meta 3 (três) – Tamara Ridolph, mat. 13/283.831-6



DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. Caso ocorra excedente de recursos, será distribuído igualmente entre todos os servidores.

Art. 18. O pagamento da remuneração total ao funcionário contemplado com a gratificação variável, não poderá exceder ao cálculo de 2 (duas) vezes o valor do salário vigente a época.

Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

D. O RIO 19.07.2016

PORTARIA REVOGA A PORTARIA “N” RIOLUZ N°249 DE 27/ 08/2015.

ANEXO I

RIOLUZ

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	2016		Regras
						Tipo	Meta	
1	Manter o índice de apagamento na Cidade do Rio de Janeiro dentro do padrão de apagamento mundial (2%) em 2016.	RIOLUZ	%	0,88%	2015	Ouro	2%	Nº de Metas → Nota - % Bônus 1 → 6 (20%)
Se atingir 1 ouro, considerar metas abaixo:								
2	Gerar mapa com o cadastramento de mais 80 mil pontos de luz em 2016.	RIOLUZ	unidade	45120	2015	Prata	80.000	Nº de Metas → Ponto adicional - % Bônus adiciona 1 → 1 (20%) 2 → 2 (40%) 3 → 3 (60%)

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	2016		Regras
						Tipo	Meta	
3	Atingir 2 das 3 médias quadrimestrais definidas ao longo de 2016 ou a média anual, de satisfação do cidadão com os serviços prestados pela RioLuz em 2016.	1746	%	82,7%	2015	Prata	83% (1º Quadrimestre) a definir (2º Quadrimestre) a definir (3º Quadrimestre) ou 83% (média anual)	Nº de Metas → Ponto adicional - % Bônus adicional 1 → 1 (20%) 2 → 2 (40%) 3 → 3 (60%)
4	Realizar ações conjuntas para conservação / melhoria da iluminação nas calçadas incluindo poda das árvores em 2016.	RIOLUZ / COMLURB	entrega	-	-	Prata	Entregas realizadas	
Se atingir nota 6, considerar meta abaixo:								
5	Meta de Performance	CVL	-	-	-	Performance	itens cumpridos	Ponto Adicional - % Bônus Adicional 1 → (20%)

ANEXO II

1ª GERENCIA REGIONAL

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
2	Cadastrar 80.000(20%) pontos de iluminação da cidade	RIOLUZ	unidade	4.873	2015	9.739	Bônus: 15% da parcela variável
3	Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Riolut.	1746	%	82,1%	2015	84,0%	Bônus: 15% da parcela variável

2ª GERENCIA REGIONAL

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
2	Cadastrar 80.000(20%) pontos de iluminação da cidade	RIOLUZ	unidade	8.002	2015	12.246	Bônus: 15% da parcela variável
3	Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Riolut	1746	%	88,0%	2015	84,0%	Bônus: 15% da parcela variável

3ª GERENCIA REGIONAL

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
2	Cadastrar 80.000(20%) pontos de iluminação da cidade	RIOLUZ	unidade	6.014	2015	8.054	Bônus: 15% da parcela variável
3	Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Riolut.	1746	%	84,3%	2015	84,0%	Bônus: 15% da parcela variável

4ª GERENCIA REGIONAL

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
2	Cadastrar 80.000(20%) pontos de iluminação da cidade	RIOLUZ	unidade	6.210	2015	16.679	Bônus: 15% da parcela variável
3	Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Riolut.	1746	%	78,4%	2015	82,0%	Bônus: 15% da parcela variável

5ª GERENCIA REGIONAL

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
2	Cadastrar 80.000(20%) pontos de iluminação da cidade	RIOLUZ	unidade	4.686	2015	12.568	Bônus: 15% da parcela variável
3	Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Riolut.	1746	%	78,2%	2015	82,0%	Bônus: 15% da parcela variável
4							

6ª GERENCIA REGIONAL

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
2	Cadastrar 80.000(20%) pontos de iluminação da cidade	RIOLUZ	unidade	7.529	2015	14.714	Bônus: 15% da parcela variável
3	Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Riolut.	1746	%	88,1%	2015	84,0%	Bônus: 15% da parcela variável

7ª GERENCIA REGIONAL

Nº	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de Referência	Data de Referência	Meta	Regra
2	Cadastrar 80.000(20%) pontos de iluminação da cidade	RIOLUZ	unidade	7.806	2015	10.062	Bônus: 15% da parcela variável
3	Atingir média anual maior ou igual a 83% de Satisfação do cidadão com os serviços prestados pela Rioluz.	1746	%	78,3%	2015	82,0%	Bônus: 15% da parcela variável

ANEXO III

Fatores de Desempenho	Descrição Avaliação da	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

Fatores de Desempenho	Descrição Avaliação da	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 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 Avaliação da	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

Fatores de Desempenho	Descrição Avaliação da	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

Fatores de Desempenho	Descrição Avaliação da	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.	

5 - Iniciativa	Capacidade empreendedora no âmbito de atuação para solução dos problemas e desenvolvimento profissional.	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 ideias e soluções alternativas para os mais diversos problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	