



# Estado do Piauí Tribunal de Contas



## **RESOLUÇÃO TCE/PI nº 11/10 de 30 de junho de 2010**

Dispõe sobre a Gratificação Incremento de Produtividade (GIP) dos servidores integrantes das carreiras de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo em face das metas de produção, qualidade e natureza das atividades desempenhadas.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições legais e regimentais

Considerando o disposto no art. 18, §§ 1º e 2º, e no art. 19 da Lei nº 5.673, de 01 de agosto de 2007, que dispõe sobre o plano de cargos e salários do quadro efetivo de pessoal do Tribunal de Contas e a Gratificação Incremento de Produtividade (GIP);

Considerando o programa de modernização em curso nesta Corte de Contas - PROMOEX;

Considerando a política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, focada na competência, estabelecida nos termos da Resolução TCE nº 906, de 02 de dezembro de 2009;

Considerando a implementação de metas com vistas ao atendimento dos resultados a serem alcançados pelas diversas Unidades deste TCE;

Considerando que o diferencial competitivo e fonte de agregação de valor aos resultados socialmente desejados para o controle externo residem na importância das pessoas e da valorização do patrimônio intelectual;

Considerando que a capacidade de geração de resultados do Tribunal depende essencialmente da competência, da motivação, do comprometimento e da integração de seus servidores, e que esses aspectos podem ser impulsionados, dentre outras ações, por mecanismos institucionais de gestão de desempenho profissional;

Considerando as necessidades organizacionais de uma sistemática adequada de avaliação de desempenho e de incentivo a produtividade, racional e motivadora, tendo sempre em vista a missão e os objetivos estratégicos desta Instituição,

**RESOLVE:**

### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º A avaliação do desempenho profissional dos servidores integrantes das carreiras de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo em face das metas de produção, qualidade e natureza das atividades desempenhadas obedecem ao disposto nesta Resolução.

Parágrafo único: Os parâmetros para avaliação de desempenho tratados nesta Resolução não substituirão outros mecanismos institucionais previstos na política de gestão de pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Resolução, entende-se como:

I – Metas Globais Anuais: aquelas definidas por um Comitê de Gestores e ratificadas pela Presidência, tendo sempre em vista a missão e os objetivos estratégicos desta Instituição;

II – Comitê de Gestores: é o órgão representativo da Administração para as definições estratégicas com vistas ao atingimento dos resultados institucionais, designado por Portaria da Presidência;

III – Unidade Administrativa: cada componente do organograma, fixado em diversos níveis hierárquicos, com a finalidade de cumprir e preservar os princípios e valores institucionais;

IV – Metas da Unidade: aquelas negociadas no âmbito de cada Unidade componente do organograma vigente, com vistas ao atendimento das metas globais anuais, discutidas e aprovadas pelo Comitê de Gestores;

V – Metas Individuais: aquelas assumidas por cada servidor avaliável e ratificadas pelo seu avaliador e pelo Comitê de Gestores;

VI - Avaliadores: os gestores de Unidades Administrativas, em seus diversos níveis hierárquicos, que tiverem sob sua tutela servidores avaliáveis, ou mesmo outras Unidades;

VII – Servidores Avaliáveis: servidores da carreira de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo, em efetivo exercício no Tribunal de Contas do Estado do Piauí, inclusive aqueles que estiverem em período de estágio probatório e aqueles que ocupem cargos de direção, chefia e assessoramento;

VIII – Ciclo de Avaliação: período de quatro meses correspondentes ao espaço temporal de cada avaliação;

IX – Vencimento Básico: valor nominal especificado em lei para cada cargo/classe dos servidores integrantes das carreiras de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo;

X – Produtividade: resultado da avaliação expresso em percentagem do maior vencimento básico correspondente a cada cargo, que não poderá exceder ao valor nominal determinado em lei para a Gratificação Incremento de Produtividade (GIP);

XI – Avaliação: processo dinâmico de aferição individual do desempenho dos servidores em face das metas globais, das metas da Unidade Administrativa e das metas individuais, bem como o desenvolvimento de Atividades de Qualificação.

XII – Atividades de Qualificação: são as atividades que o servidor exerça com o objetivo de melhorar sua capacidade técnica.

§ 1º O ciclo de avaliação poderá ter o período modificado a critério do Comitê de Gestores.

§ 2º A avaliação, a critério do Comitê de Gestores, poderá considerar a média de mais de um ciclo de avaliação, visando evitar variações bruscas.

§ 3º Cabe ao Comitê de Gestores, juntamente com a Escola de Contas, definir as atividades de qualificação e suas pontuações em função da carga horária, especialidade, complexidade de tarefas, aproveitamento acadêmico e outros elementos relevantes.

Art. 3º Servidores cumprindo pena de suspensão, cedidos a outros órgãos, com vínculo funcional suspenso ou em disponibilidade não serão avaliados a partir da data da ocorrência.

Parágrafo Único – Os servidores referidos no *caput* somente farão jus à GIP correspondente ao último ciclo de avaliação apurado.

Art. 4º Quando ocorrerem os afastamentos previstos nos incisos I, IV, VI- exceto alínea c, VIII, IX e X, do art. 109 da Lei Complementar nº 13/94, o cômputo da GIP, expresso em produtividade, será proporcional aos dias considerados como de efetivo exercício no ciclo avaliativo.

§ 1º Na aplicação do disposto no *caput*, quando o período de afastamento for superior a 75% do ciclo avaliativo, será considerado para efeito de cálculo da GIP, expresso em produtividade, a média das três últimas avaliações ou, se em número menor, as avaliações existentes.

§ 2º Na aplicação do disposto no parágrafo anterior, quando inexistir avaliação, será considerada a média das avaliações dos servidores ocupantes do mesmo cargo, lotados na mesma Unidade Administrativa, apuradas no período precedente, ou outro critério definido pelo Comitê de Gestores.

§ 3º O disposto no *caput* não se aplica aos casos de licença para tratamento de saúde de pessoas da família do servidor, com remuneração.

Art. 5º A progressão funcional, componente do desenvolvimento na carreira, não tem qualquer vínculo com o processo de avaliação de desempenho.

Art. 6º A avaliação do desempenho profissional dos servidores integrantes das carreiras de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo, expresso como produtividade, levará em consideração 4 (quatro) níveis a saber:

- I – O estabelecimento e o alcance de metas globais;
- II – O estabelecimento e o alcance das metas da Unidade;
- III – O estabelecimento e o alcance das metas individuais.
- IV – Atividades de Qualificação.

Parágrafo único: As metas constantes dos incisos II e III serão determinadas visando o atingimento das metas globais.

## CAPÍTULO II

### DO MODELO DA AVALIAÇÃO

Art. 7º A avaliação do desempenho, expresso como produtividade, levará em conta as premissas do art. 9º, III, da Resolução TCE nº 906, de 02 de dezembro de 2009.

Art. 8º As apreciações do cumprimento das metas de cada Unidade e das metas individuais, com vistas ao processo de avaliação de desempenho, serão realizadas bimestralmente;

§ 1º Na apreciação das metas da Unidade, o Comitê de Gestores e o gestor de cada Unidade observarão conjuntamente os aspectos quantitativos e qualitativos dos resultados auferidos, estes últimos definidos em função do tipo de atividade desenvolvida em cada Unidade.

§ 2º Na apreciação das metas individuais, avaliador e servidor avaliável observarão conjuntamente os aspectos quantitativos e qualitativos dos resultados auferidos, estes últimos definidos em função do tipo de atividade desenvolvida em cada Unidade.

Art. 9º O valor da GIP, expresso em produtividade individual, será definido com base no maior valor do vencimento básico de cada cargo que compõe a carreira de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo, limitado ao teto estabelecido em lei.

§ 1º Para efeito de avaliação e definição da produtividade individual, será utilizado o Coeficiente de Produtividade, calculado segundo a seguinte fórmula:  $CP = PI + PUA + PG + AQ$  onde:

- CP: Coeficiente de Produtividade
- PI : Produtividade Individual
- PUA: Produtividade da Unidade Administrativa
- PG: Produtividade Global
- AQ: Atividades de Qualificação.

<b>PI</b>	<b>% de Atingimento das Metas</b>
0,040	100
0,030	Menos de 100% e $\geq$ 80%
0,015	Menos de 80% e $\geq$ 60%
0,005	Menos de 60%
<b>PUA</b>	<b>% ATINGIDO</b>
0,020	100
0,015	Menos de 100% e $\geq$ 70%
0,010	Menos de 70% e $\geq$ 50%
0,005	Menos de 50%
<b>PG</b>	<b>% ATINGIDO</b>
0,020	<b>100</b>
0,010	Menos de 100% e $\geq$ 70%
0,005	Menos de 70%
<b>AQ</b>	<b>% ATINGIDO</b>
0,020	100
0,018	Menos de 100% e $\geq$ 70%
0,010	Menos de 70% e $\geq$ 50%
0,002	Menos de 50%

§ 2º Para efeito do disposto no parágrafo anterior, na definição da produtividade dos servidores efetivos exercentes dos cargos de direção, chefia, assessoramento e com gratificação incorporada, em face da representação já percebida, o coeficiente de produtividade obedecerá aos limites abaixo indicados.

<b>P.I.</b>	<b>% de Atingimento das Metas</b>
0,020	100
0,015	Menos de 100% e $\geq$ 80%
0,008	Menos de 80% e $\geq$ 60%
0,005	Menos de 60%
<b>PUA</b>	<b>% ATINGIDO</b>
0,012	100
0,010	Menos de 100% e $\geq$ 70%

0,008	Menos de 70% e $\geq$ 50%
0,005	Menos de 50%
<b>PG</b>	<b>% ATINGIDO</b>
0,012	<b>100</b>
0,008	Menos de 100% e $\geq$ 70%
0,005	Menos de 70%
<b>AQ</b>	<b>% ATINGIDO</b>
0,016	100
0,014	Menos de 100% e $\geq$ 70%
0,008	Menos de 70% e $\geq$ 50%
0,002	Menos de 50%

§ 3º Para efeito do disposto no parágrafo anterior, na definição da produtividade dos servidores efetivos, exercentes dos cargos de direção e chefia, quando não for indicada a avaliação da produtividade individual (PI), o Comitê de Gestores poderá determinar outro critério observado os limites anteriores.

§ 4º Os índices e percentuais previstos neste artigo serão revistos em janeiro de 2011 de acordo as possibilidades financeiras e orçamentárias.

Art. 10 A aferição e divulgação dos coeficientes de produtividade observarão o seguinte cronograma:

Ciclo Avaliativo	Cálculo e Validação do CP	Divulgação para o Setor de Pessoal	Implementação dos Efeitos Financeiros
1º de janeiro a 30 de abril	Até o 5º dia útil do mês seguinte ao ciclo correspondente	No dia anterior ao fechamento da folha	Meses de maio a agosto
1º de maio a 31 de agosto			Meses de setembro a dezembro
1º de setembro a 31 de dezembro			Meses de janeiro a abril

Parágrafo único. O primeiro ciclo avaliativo iniciar-se-á em janeiro de 2011, com implementação de seus efeitos financeiros a partir de maio de 2011.

### CAPÍTULO III

#### DA GRATIFICAÇÃO INCREMENTO DE PRODUTIVIDADE

Art. 11 A Gratificação Incremento de Produtividade – GIP será individualizada em função do CP individual, devidamente aferido e validado, e será financeiramente calculada pelo produto do maior Vencimento Básico de cada cargo que compõe a carreira de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo, conforme o caso, com o CP individual, limitando-se esse valor ao teto estabelecido nesta Resolução.

### CAPÍTULO IV

#### DA REVISÃO E DOS RECURSOS À AVALIAÇÃO

Art. 12 O pedido de revisão da GIP, em face de erro na utilização do CP, poderá ser encaminhado ao Comitê de Gestores no prazo de 05 dias, contados da validação e divulgação desses.

Parágrafo Único. Subsistindo o erro, a GIP será revisada e informada à Unidade competente para a regularização dos efeitos financeiros decorrentes no mês subsequente.

Art. 13 O avaliado que discordar do seu CP pode requerer reconsideração ao Comitê de Gestores no prazo de 05 dias, contados da validação e divulgação desses.

§ 1º O pedido de reconsideração será analisado no prazo de 05 dias e, mediante justificativa escrita, decidido e comunicado ao recorrente.

§ 2º Procedente o pedido de reconsideração, a GIP revisada será informada à Unidade competente para a regularização dos efeitos financeiros decorrentes no mês subsequente.

Art. 14 Não se conhecerá o recurso quando:

- I – Interposto fora do prazo;
- II – Não indicar a parcela objeto da irrisignação;
- III – Desprovido de fundamento.

Art. 15 Das decisões do Comitê de Gestores, caberá recurso escrito ao Presidente do TCE/PI no prazo de 5 dias contados da ciência da decisão.

## CAPÍTULO V

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16 No período de construção e implementação da metodologia – agosto a dezembro de 2010 – e durante o primeiro ciclo avaliativo – janeiro a abril de 2011 – os valores referentes à produtividade serão pagos com a aplicação dos percentuais máximos previstos no art. 9º desta Resolução.

Art. 17 Para cumprimento de limites orçamentários e fiscais, bem como em razão de ordem financeira ou legal, fica o Presidente do Tribunal de Contas autorizado a reduzir, de forma universal e proporcional, os coeficientes e percentuais aplicáveis no cálculo da produtividade.

Art. 18 Fica fixado o dia 31 de outubro de 2010 como a data limite para o Comitê de Gestores, com auxílio dos responsáveis pelas Unidades Administrativas, presente proposta consolidada de operacionalização da sistemática de apuração da GIP.

Parágrafo único. O Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Piauí nomeará os membros do Comitê de Gestores na primeira quinzena do mês de agosto de 2010

Art.19 Os demais casos não previstos nesta Resolução serão submetidos à apreciação do Comitê de Gestores.

Art.20 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação com efeitos a partir do dia 01 de agosto de 2010.

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva **Presidente**

Cons. Luciano Nunes Santos

Cons. Anfrísio Neto Lobão Castelo Branco

Cons.<sup>a</sup> Waltânia Maria Nogueira de Sousa Leal Alvarenga

Cons. Olavo Rebelo de Carvalho Filho

Cons. Substituto Jaime Amorim Júnior

Cons. Substituto Delano Carneiro da Cunha Câmara

Fui presente: José Araújo Pinheiro Júnior – **Procurador-Geral do Ministério Público de Contas**