



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



**RESOLUÇÃO TCE Nº 16/2011, de 27 de outubro de 2011.**

***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 TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ**, no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei nº 5.888/2009, e

**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;

**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:**



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A Gratificação de Incremento de Produtividade – GIP dos servidores integrantes das carreiras de controle externo e de atividade auxiliar de controle externo tem por objetivo estimular os aumentos de produtividade do Tribunal que impliquem no atingimento de metas em níveis global, da unidade administrativa e individual, com base em indicadores de desempenho, e será concedida conforme os critérios estabelecidos 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 atingimento das metas globais anuais, e ratificadas pelo Comitê de Gestores;

V – Metas Individuais: aquelas atribuídas a cada servidor avaliável e ratificadas pelo seu avaliador, com vistas ao atingimento das metas da Unidade Administrativa e Global;

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 três meses correspondentes ao espaço temporal de cada avaliação;

IX – Avaliação: processo dinâmico de aferição individual do desempenho dos servidores em face das metas globais, da unidade administrativa, individuais e de qualificação.



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



X - Acordo de Trabalho: instrumento para pactuação dos indicadores e metas de desempenho relativas à atuação do Tribunal e de suas unidades administrativas que deve levar em conta o planejamento estratégico do Tribunal (missão e estratégias), realidade organizacional das unidades internas e indicadores mapeados e metas negociadas para o período.

XI – Área Fim: atividades diretamente desenvolvidas pelos servidores na fiscalização dos jurisdicionados pelas Diretorias de Fiscalização da Administração Estadual – DFAE, de Fiscalização da Administração Municipal - DFAM, de Informática – DI e Inspetoria de Obras e Serviços Públicos – IOSP.

XII – Área Meio: atividades desenvolvidas pelos servidores das demais unidades administrativas do Tribunal de Contas.

Art. 3º Os servidores avaliáveis só terão direito a GIP após o primeiro ciclo de avaliação apurado.

Art. 4º A GIP recebida se refere ao mês de competência da folha de pagamento, cujo cálculo tem como base para aferição o último ciclo avaliado.

Art. 5º 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. 6º 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, deverá considerar as produtividades individual, da unidade, global e a de qualificação.

§ 1º Para aferição da produtividade individual será considerada a pontuação atingida proporcionalmente aos dias trabalhados no ciclo avaliativo.

§ 2º Caso não seja possível aferir a produtividade individual do servidor, será atribuída a produtividade individual auferida no último ciclo avaliado.

Art. 7º Os servidores que tiverem carga horária reduzida em conformidade com o disposto no artigo 107 e seus parágrafos da Lei Complementar nº 13/94, de 03 de janeiro de 1994, terão metas proporcionais ao expediente para eles estipulados.

Art. 8º 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 administrativa;



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



III – O estabelecimento e o alcance das metas individuais;

IV – O estabelecimento e o alcance das metas de qualificação.

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

### CAPÍTULO II

#### DO MODELO DA AVALIAÇÃO

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

Art. 10 Os ciclos avaliativos para apreciações de cumprimento das metas global, das unidades administrativas e das individuais, com vistas ao processo de avaliação de desempenho, serão realizadas trimestralmente, com acompanhamento mensal.

§ 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. 11 O valor máximo da GIP, expresso em produtividade individual, obrigatoriamente levará em consideração a carreira, a área de atuação e a natureza da atividade desempenhada pelo servidor.

~~I – Carreira de Controle Externo (Auditor Fiscal de Controle Externo e Assessor Jurídico) com atuação na área fim poderá alcançar o valor máximo definido em lei;~~

I – Carreira de Controle Externo (Auditor Fiscal de Controle Externo e Assessor Jurídico) com atuação na área fim poderá alcançar no máximo 40% do valor definido em lei; [\(Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012\).](#)

~~II – Carreira de Controle Externo (Auditor Fiscal de Controle Externo e Assessor Jurídico) com atuação na área meio poderá alcançar o máximo de 1/2 do valor da área fim, exceto se exercente de cargo de direção ou chefia, que poderá alcançar o valor máximo definido para a área fim;~~



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



II – Carreira de Controle Externo (Auditor Fiscal de Controle Externo e Assessor Jurídico) com atuação na área meio poderá alcançar no máximo 20% do valor definido em lei; ([Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012](#)).

~~III – Carreira de Atividade Auxiliar de Controle Externo (Técnico de Controle Externo) com atuação na área fim poderá alcançar o valor máximo de 2/3 do valor máximo definido em lei;~~

III - Carreira de Controle Externo (Auditor Fiscal de Controle Externo e Assessor Jurídico) que esteja exercendo cargo de direção ou chefia, poderá alcançar o valor máximo de 40% do valor definido em lei; ([Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012](#)).

~~IV – Carreira de Atividade Auxiliar de Controle Externo com atuação na área meio poderá alcançar o valor máximo de:~~

~~a) Técnico de Controle Externo – 1/2 do valor definido no inciso III, deste artigo, exceto se exercente de cargo de direção ou chefia, que poderá alcançar o valor máximo definido para a área fim;~~

~~b) Agente de Controle Externo – 1/4 do valor do máximo definido em lei.~~

~~§ 1º Para definição da produtividade dos servidores efetivos exercentes dos cargos de direção e chefia, a produtividade individual – PI será considerada a média aritmética das metas individuais dos servidores da unidade administrativa. Caso não tenha servidores avaliáveis será atribuída a meta da unidade administrativa.~~

~~§ 2º Para definição da produtividade dos servidores efetivos exercentes dos cargos de assessoramento, o coeficiente de produtividade do servidor, será a soma das produtividades da unidade, global e de qualificação.~~

~~§ 3º Aos servidores enquadrados no § 2º deste artigo, no caso de dispensa do cargo de assessoramento, até completar o ciclo avaliativo, será atribuído a título de produtividade individual o percentual da produtividade da unidade em que estava lotado, referente ao ciclo anterior.~~

IV – Carreira de Atividade Auxiliar de Controle Externo (Técnico de Controle Externo) com atuação na área fim poderá alcançar no máximo 26,67% do valor definido em lei; ([Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012](#)).

V – Carreira de Atividade Auxiliar de Controle Externo com atuação na área meio poderá alcançar o valor máximo de: ([Incluído pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012](#)).

a) Técnico de Controle Externo – 13,34% do valor definido em lei;

b) Técnico de Controle Externo que esteja exercendo cargo de direção ou chefia poderá alcançar o valor máximo de 26,67% do valor definido em lei;

c) Agente de Controle Externo – 10% do valor máximo definido em lei.



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



§ 1º Para definição da produtividade dos servidores efetivos exercentes dos cargos de direção e chefia, a produtividade individual - PI será considerada a média aritmética das metas individuais dos servidores da unidade administrativa. Caso não tenha servidores avaliáveis será atribuída a meta da unidade administrativa. [\(Incluído pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012\).](#)

§ 2º Para definição da produtividade dos servidores efetivos exercentes dos cargos de assessoramento será atribuída como produtividade individual – PI o percentual atingido da meta da produtividade da unidade em que estão lotados. [\(Incluído pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012\).](#)

~~Art. 12 O servidor avaliável que não atingir 50% da produtividade individual fará jus às produtividades da unidade e global do ciclo avaliativo na mesma proporção da sua produtividade individual.~~

~~Parágrafo Único. Para efeito deste artigo, os servidores legalmente afastados terão sua meta calculada proporcionalmente aos dias trabalhados.~~

Art. 12 O servidor avaliável que não atingir 50% da produtividade individual fará jus às produtividades da unidade e global do ciclo avaliativo na mesma proporção da sua produtividade individual. [\(Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012\).](#)

§ 1º Para efeito deste artigo, os servidores legalmente afastados terão sua meta calculada proporcionalmente aos dias trabalhados. [\(Redação dada pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012\).](#)

§ 2º As determinações do caput não se aplicam aos parágrafos 1o e 2o do artigo 11. [Incluído pela Resolução TCE/PI Nº 14 de 31 de maio de 2012\).](#)

Art. 13 As metas e os indicadores globais da GIP das unidades administrativas e individuais serão regulamentados por portaria deste Tribunal.

Parágrafo único. As metas individuais poderão ser revistas a qualquer tempo pelo Comitê de Gestores, com vista ao atingimento das metas da unidade administrativa e global.

Art. 14 As metas de qualificação deverão obedecer ao estabelecido no plano de capacitação dos servidores do Tribunal.

Parágrafo único. Enquanto o plano de capacitação não for definido pelo Tribunal de Contas, o servidor fará jus ao percentual total do indicador de qualificação, definido no art. 15, inciso d, desta Resolução.

Art. 15 O cálculo da GIP levará em consideração os indicadores global, da unidade administrativa, individual e de qualificação. Cada indicador terá um peso aritmético próprio para a composição da GIP do servidor, nas seguintes dimensões:



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



- a) Produtividade Global (PG): 20% (vinte por cento);
- b) Produtividade da Unidade Administrativa (PUA): 30% (trinta por cento);
- c) Produtividade Individual (PI): 40% (quarenta por cento), sendo 2% (dois por cento) referentes à assiduidade e à pontualidade e 38% (trinta e oito por cento) referentes aos demais itens;
- d) Produtividade de Qualificação (PQ): 10% (dez por cento).

Art. 16 A Gratificação Incremento de Produtividade – GIP será individualizada em função do Coeficiente de Produtividade Individual, devidamente aferido e validado, limitando-se esse valor ao teto estabelecido nesta Resolução.

### CAPÍTULO III

#### DA REVISÃO E DOS RECURSOS À AVALIAÇÃO

Art. 17 O pedido de revisão da GIP, em face de erro na utilização do Coeficiente de Produtividade, poderá ser encaminhado ao Comitê de Gestores no prazo de 10 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. 18 O avaliado que discordar do seu Coeficiente de Produtividade 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. 19 Não se conhecerá o recurso quando:

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

Art. 20 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



# Estado do Piauí

## Tribunal de Contas



Art. 21 Para cumprimento de limites orçamentários e fiscais, sempre que o somatório mensal da GIP, expresso em reais, contribuir para infrações à norma vigente, lhe será aplicado uma redução universal e proporcional.

Art. 22 Os servidores farão *jus* à GIP no período de férias, inclusive as referentes ao período aquisitivo 2010/2011.

Art. 23 Os valores pagos a título de GIP repercutirão sobre a gratificação natalina (13º salário).

Art. 24 O Comitê de Gestores fica autorizado a orientar a elaboração de ferramentas, inclusive informatizadas, para fins das apurações previstas em portaria.

Art. 25 Os demais casos não previstos nesta Resolução serão submetidos à apreciação do Comitê de Gestores.

Art. 26 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir do dia 1º de outubro de 2011, revogadas as disposições em contrário, em especial as Resoluções TCE nº 04/11 e 08/11.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, em Teresina, 27 de outubro de 2011.

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros – Presidente  
Cons. Waltânia Maria Nogueira de Sousa leal Alvarenga  
Cons. Guilherme Xavier de Oliveira Neto  
Cons. Substituto Jaylson Fabianh Lopes Campelo  
Cons. Substituto Jaime Amorim Júnior

Fui presente: José Araújo Pinheiro Júnior – Procurador Especial junto ao TCE/PI