TCE

RESOLUÇÃO N.082, de 14 de setembro de 2004

Fixa critérios de avaliação de desempenho e disciplina a concessão da Gratificação de Produtividade instituída pelo art. 8º da Lei n.º 7.879/2001 e dá outras providências.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA BAHIA, reunido em Sessão Plenária, no uso das competências que lhe conferem sua Lei Orgânica e seu Regimento Interno, **RESOLVE:**

TÍTULO I

DA GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - A Gratificação de Produtividade, destinada a remunerar os servidores integrantes do Quadro de Pessoal Permanente, do Quadro Suplementar e do Quadro de Provimento Temporário do Tribunal de Contas do Estado da Bahia, será paga, mensalmente, com base nos critérios estabelecidos nesta Resolução, mediante aplicação de um sistema semestral de avaliação de desempenho, mensurado em pontos, que contemple, de forma integrada, o desempenho individual e coletivo, com regras objetivas e claras de aplicação, acompanhamento e controle, permitindo uma avaliação sistemática e permanente dos referidos desempenhos.

§ 1º - Será de 3.000 (três mil) o limite máximo de pontos de produtividade, atribuíveis mensalmente ao servidor, sendo 2.000 (dois mil), relativos ao desempenho coletivo, e 1.000 (um mil), relativos à contribuição individual do servidor para o resultado produzido pela sua equipe de trabalho.

§ 2º - Os servidores designados para a função técnica de Líder de Auditoria, no limite de até 12 (doze) por Coordenadoria de Controle Externo, terão a sua remuneração acrescida de 1/5 (um quinto) do valor da respectiva Gratificação de Produtividade.

§ 3º - Os efeitos financeiros decorrentes da avaliação de desempenho do primeiro semestre de cada ano incidirão a partir da folha de pagamento de pessoal do mês de

outubro, até o mês de março do exercício seguinte, e os do segundo semestre incidirão a partir do mês de abril do exercício seguinte, até o mês de setembro.

§ 4º - Até que seja feita e homologada uma nova avaliação, será assegurada, a todos os servidores do Tribunal de Contas do Estado, a quantidade de pontos obtida na avaliação de desempenho anterior, não sendo garantida a manutenção do valor do ponto atribuído ao cargo anteriormente ocupado, no caso de exoneração.

§ 5º - Será assegurada aos servidores do quadro deste Tribunal a manutenção da quantidade mínima de pontos de produtividade, decorrente da transformação dos valores em dinheiro, percebidos a título de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho (CET) ou por Regime de Tempo Integral (RTI), à época da promulgação da Lei n.º 7.879, de 29.06.2001, correspondentes aos respectivos cargos de provimento permanente.

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º - Serão considerados, conjuntamente, dois sistemas de avaliação de desempenho, sendo um individual, relativo ao desempenho profissional de cada servidor, e outro coletivo, relacionado ao desempenho de metas estabelecidas previamente e consignadas no Plano Operacional deste Tribunal.

Art. 3º - Realizar-se-á o processo de avaliação de desempenho coletivo e, após a sua conclusão, o processo de avaliação de desempenho individual.

Seção I

Do sistema de avaliação de desempenho coletivo

Art. 4º - O sistema de avaliação de desempenho coletivo considerará o cumprimento das metas definidas, consignadas nos Planos Operacionais.

§ 1º - Para a definição das metas do Nível 3, deverão ser identificados os produtos decorrentes de projetos ou de atividades continuadas, gerados a partir de qualquer trabalho que venha a ter um resultado definido, em que os procedimentos não se repitam, ou se repitam para bases de análises distintas, para o qual exista uma demanda específica de recursos (humanos, materiais e financeiros), por tempo determinado.

§ 2º – Consideram-se produtos aqueles que forem definidos e mensuráveis, quanto à quantidade e prazo, e para os quais seja possível o adequado acompanhamento e monitoramento.

§ 3º – Os produtos deverão guardar relação de causalidade com os objetivos dos programas institucionais, constantes do Plano Estratégico.

§ 4º – Até que seja implantado o sistema informatizado de gestão estratégica, previsto no artigo 2º da Resolução n.º 43/2004, as Gerências das Coordenadorias de Controle Externo continuarão consignando suas metas e produtos no MS Project, enquanto que as demais unidades utilizarão os mecanismos a serem indicados pela Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV), de forma a permitir o adequado acompanhamento, monitoramento e validação dos resultados atingidos.

§ 5º - Para a elaboração da programação anual da Instituição, desdobrada em dois planos operacionais semestrais, será necessário o estabelecimento prévio, pela Administração deste Tribunal, das prioridades que deverão nortear a definição das metas das unidades do Nível 3, especificamente para os produtos decorrentes de projetos.

§ 6º - Uma vez definidas as prioridades e elaboradas as propostas de programação pelas Coordenadorias de Controle Externo, o Comitê de Auditoria promoverá os ajustes necessários de forma a compatibilizar as competências das unidades, a disponibilidade de recursos humanos com as prioridades definidas.

§ 7º - Os produtos decorrentes das atividades continuadas, devidamente revisados, serão registrados nos Planos Operacionais, dispensada a identificação de prioridades.

§ 8º - As metas deverão ser qualificadas como compartilhadas (metas cuja ação tem impacto no atingimento de outra unidade), conjuntas (realizadas por mais de uma unidade simultaneamente) ou isoladas (metas de responsabilidade e impacto em uma única unidade), de forma a permitir mensurar a contribuição de cada uma delas para o desempenho coletivo.

Art. 5º - As metas serão estabelecidas de forma participativa e integrada, observando-se a seguinte ordem:

I - Chefia e grupo de servidores de cada unidade do Nível 3 proporão metas;

II - Chefias das unidades do Nível 2, juntamente com as chefias das unidades do Nível 3, consolidarão as metas;

III - Conselheiro Presidente e Conselheiros Supervisores, juntamente com as respectivas chefias das unidades do Nível 2, validarão as metas;

IV - Tribunal Pleno apreciará e aprovará as metas oriundas das unidades.

§ 1º - As unidades do Nível 3, que não tenham unidade subordinadora ou Conselheiro Supervisor, definirão suas metas com o Conselheiro Presidente.

§ 2º - A Auditoria Interna definirá suas metas com o Conselheiro Corregedor.

§ 3º - A Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV) ficará responsável pela orientação e acompanhamento na elaboração das metas das diversas unidades, inclusive padronizando os instrumentos necessários à sua sistematização e divulgação.

Art. 6º - As metas operacionais serão definidas pelas unidades, observando-se os seguintes prazos:

I - Para o primeiro semestre:

a) até o dia 10 de novembro, definir as metas das unidades do Nível 3, exceto os Gabinetes de Conselheiro;

b) até o dia 20 de novembro, consolidar as metas das unidades do Nível 2;

c) até o dia 30 de novembro, validar as metas com o Conselheiro Supervisor, Conselheiro Corregedor e Conselheiro Presidente;

d) até o dia 5 de dezembro, definir as metas dos Gabinetes de Conselheiro;

e) até o dia 10 de dezembro, para a apreciação das metas pelo Tribunal Pleno.

II – Para o segundo semestre:

a) até o dia 10 de maio, definir as metas das unidades do Nível 3, exceto os Gabinetes de Conselheiro;

b) até o dia 20 de maio, consolidar as metas das unidades do Nível 2;

c) até o dia 30 de maio, validar as metas com o Conselheiro Supervisor, Conselheiro Corregedor e Conselheiro Presidente;

d) até o dia 5 de junho, definir as metas dos Gabinetes de Conselheiro;

e) até o dia 10 de junho, para a apreciação das metas pelo Tribunal Pleno.

Parágrafo único – As metas operacionais definidas pelas unidades serão aprovadas pelo Tribunal Pleno e consignadas em instrumentos de acompanhamento, na forma indicada no § 4º do artigo 4º desta Resolução, sendo divulgadas pela *Intranet*.

Art. 7º - Compete às unidades deste Tribunal manter controles internos necessários à avaliação do estágio de execução das metas estabelecidas, com vistas à apuração do resultado da avaliação de desempenho coletivo.

Parágrafo único – Com a finalidade de permitir o acompanhamento mensal da execução das metas definidas, as unidades deste Tribunal deverão providenciar, até o quinto dia útil do mês subseqüente, o registro do estágio de implementação das suas metas.

Art. 8º - A apuração da avaliação coletiva, correspondente a 2.000 pontos, considerará o desempenho das metas das unidades, em três níveis, na forma do Anexo I desta Resolução.

§ 1º - O desempenho das unidades do Nível 3 corresponderá ao cumprimento das metas operacionais previamente definidas para o Gabinete do Presidente, Gabinete do Vice-Presidente, Gabinete do Corregedor, Gabinetes dos Conselheiros, Assessoria de Comunicação, Auditoria Interna, Assessoria Técnico-Jurídica, Inspetoria de Finanças, Centro de Treinamento e Estudos Interdisciplinares para o Controle Externo (CEICE), Gerências, Gerências de Controle Externo e Serviço de Coordenação e Controle Técnico (SECON), consignadas e aprovadas pelo Tribunal Pleno, através do Plano Operacional, equivalendo à pontuação máxima de 1.200 pontos.

§ 2º – O desempenho das unidades do Nível 2 corresponderá à média aritmética do desempenho coletivo das metas das unidades do Nível 3 a ela subordinadas, equivalendo à pontuação máxima de 600 pontos.

§ 3º – O desempenho coletivo do Nível 1 corresponderá à média aritmética do desempenho coletivo de todas as unidades do Nível 2, equivalendo à pontuação máxima de 200 pontos.

§ 4º - Para mensuração das metas do Nível 3 serão observados os prazos e indicadores definidos para os respectivos produtos, que deverão ser acompanhados e avaliados no final de cada semestre.

§ 5º - Os servidores lotados nas unidades do Nível 3 que não tenham unidade subordinadora farão jus à média aritmética dos pontos atribuídos para o cumprimento das metas de todas as unidades do Nível 2.

§ 6º - O desempenho coletivo dos servidores ocupantes dos cargos de Superintendente Técnico, Diretor Administrativo-Financeiro, Secretário Geral, Diretor do CEICE e Coordenadores de Controle Externo será resultante da média aritmética do percentual de atingimento de suas respectivas unidades subordinadas.

§ 7º - O direito à percepção de 100% da Gratificação de Produtividade relativa ao desempenho coletivo dependerá do atingimento de 100% de todas as metas definidas para as unidades do Nível 3.

Art. 9º - O processo de avaliação de desempenho coletivo observará a seguinte ordem cronológica:

I - Os percentuais de atingimento das metas do Nível 3 serão encaminhados à Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV) até o décimo dia útil dos meses de julho e fevereiro, respectivamente, sendo os formulários devidamente assinados pelos titulares das unidades.

II - A apuração dos resultados das avaliações de desempenho coletivo dos Níveis 3, 2 e 1, relativas aos primeiro e segundo semestres de cada ano, será realizada pela Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV), até o último dia útil dos meses de julho e fevereiro, respectivamente.

Seção II

Do sistema de avaliação de desempenho individual

Art. 10 - O sistema de avaliação de desempenho individual considerará o desempenho profissional de cada servidor, com base no resultado dos trabalhos produzidos, relacionados ao atingimento das metas estabelecidas na forma da Seção I deste Capítulo.

Parágrafo único - Apurados os resultados das avaliações de desempenho coletivo, serão realizadas, pelas unidades deste Tribunal, as avaliações individuais relativas ao primeiro e segundo semestres de cada ano, até o décimo dia útil dos meses de agosto e março, respectivamente.

Art. 11 - O servidor será avaliado por uma Comissão composta pelos chefes imediato e mediato do avaliado e por um integrante da sua unidade de lotação, escolhido pelos servidores da referida unidade.

§ 1º – Para os fins previstos no *caput* deste artigo, quando o servidor for ocupante de cargo de provimento temporário ou de função técnica de Gerente de Auditoria, a Comissão que deverá realizar a sua avaliação individual será composta por:

I - ocupante de cargo de provimento temporário: chefe imediato, chefe mediato ou seu representante e servidor escolhido pelos membros da unidade a que pertencer o servidor avaliado.

II - ocupante de função técnica de Gerente de Auditoria: chefe imediato, Conselheiro Supervisor ou seu representante e servidor escolhido pelos membros da unidade a que pertencer o servidor avaliado.

§ 2º - No caso do servidor a ser avaliado possuir um único superior hierárquico, a comissão deverá ser composta pelo mesmo e por dois servidores escolhidos entre os membros da sua unidade.

§ 3º – Na hipótese de existirem unidades subordinadas ao servidor a ser avaliado, um dos representantes do grupo deverá ser o titular de uma dessas unidades.

§ 4º - Na avaliação do servidor indicado pelo grupo para integrar a Comissão, será escolhido um outro membro, que o substituirá nesta atividade.

Art. 12 - A avaliação do desempenho individual de cada servidor será feita através do preenchimento do "Formulário de Desempenho Individual", Anexo II desta Resolução, considerando os seguintes fatores:

I – Trabalho em Equipe;

II – Obtenção de Resultados;

III – Iniciativa e Criatividade;

IV – Dedicação e Comprometimento.

§ 1º - O servidor e a Comissão procederão à avaliação de desempenho individual preenchendo, separadamente, o Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, pontuando cada um dos fatores definidos.

§ 2º - O preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual será feito considerando a participação do servidor no atingimento das metas estabelecidas para a avaliação coletiva da unidade onde tiver desempenhado suas atividades.

§ 3º - Após preenchidos os formulários, avaliado e avaliadores analisarão os resultados, com vistas à apuração dos pontos para cada um dos fatores.

§ 4º - O servidor que não concordar com o resultado de sua avaliação poderá solicitar a revisão da mesma, no prazo de 3 (três) dias, através de petição formulada aos componentes da unidade em que estiver lotado e com os quais tenha participado de trabalhos, incluindo os chefes imediato e mediato.

§ 5º - A petição a que se refere o parágrafo anterior deverá indicar os fatores do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual aprovado pela Comissão com os

quais o avaliado não concorda, a pontuação que julga adequada e as respectivas razões.

§ 6º - Para efeito de apreciação do pedido, os servidores da unidade escolherão dois representantes que, juntamente com os membros da Comissão de Avaliação original, constituirão a Comissão Revisora.

§ 7º - No caso de revisão da avaliação de servidores lotados nas Gerências de Auditoria, um dos representantes mencionados no parágrafo anterior deverá ser escolhido, preferencialmente, dentre os ocupantes da função técnica de Líder de Auditoria.

§ 8º - Se a unidade não possuir quantidade suficiente de servidores para comporem a Comissão Revisora, serão convidados servidores de outros setores, o primeiro por indicação da Comissão de Avaliação e o segundo por indicação do avaliado.

§ 9º - A decisão sobre o pedido de revisão da avaliação deverá ser fundamentada e proferida por maioria de votos, no prazo de 3 (três) dias.

Art. 13 - No final da avaliação, a Comissão e o avaliado deverão, conjuntamente, estabelecer os pontos favoráveis, os que precisarão ser aperfeiçoados, bem como as ações do período anterior não concretizadas, com as respectivas justificativas.

Art. 14 - A operacionalização dos procedimentos de avaliação será orientada pela Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV), obedecendo ao fluxo transcrito no Anexo III.

Art. 15 - A apuração dos resultados das avaliações de desempenho individual, relativas aos primeiro e segundo semestres de cada ano, será realizada pela Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV), até o último dia útil dos meses de agosto e março, respectivamente.

§ 1º - Após o término de cada período de avaliação, a Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV) fará uma análise crítica do conjunto das avaliações individuais, bem como dos resultados apurados, identificando desvios e adotando medidas que venham a aprimorar o processo.

§ 2º - Os planos de ação de todos os servidores serão analisados e consolidados pela Gerência de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (GEDAP), em conjunto com a Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV).

Seção III

Dos resultados das avaliações

Art. 16 - Para fins de concessão da Gratificação de Produtividade, o Presidente do Tribunal de Contas homologará, mediante prévia aprovação do Tribunal Pleno, os resultados das avaliações de desempenho individual e coletivo, referentes ao segundo semestre do ano anterior, até o quinto dia útil do mês de abril e, referentes ao primeiro semestre do ano corrente, até o quinto dia útil do mês de setembro.

§ 1º – Após a homologação pelo Presidente do Tribunal, os pontos alcançados por cada servidor, decorrentes da avaliação individual e da coletiva, relacionados por equipe de trabalho, serão encaminhados pela Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV) para publicação na *Intranet*, ficando os formulários das avaliações individuais disponíveis para consulta naquela Gerência, até a próxima avaliação, quando serão anexados ao prontuário do servidor.

§ 2º - Caberá pedido de reconsideração ao Presidente do Tribunal, referente aos resultados das avaliações de desempenho, no prazo de 30 dias após a sua publicação, e, até que seja definitivamente julgado, serão considerados válidos, para todos os fins, os resultados aprovados e seus respectivos efeitos.

§ 3º - Na hipótese de indeferimento do pedido de reconsideração, caberá recurso, com efeito meramente devolutivo, ao Tribunal Pleno, no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

Art. 17 - O cálculo da Gratificação de Produtividade, relativo ao período em que o servidor tiver sido afastado pelas hipóteses previstas no art. 40, no inciso V do art. 98, e nos incisos IV a VI do art. 120, todos da Lei n.º 6.677, de 26.09.1994, será efetuado pela média dos pontos correspondentes aos seis meses imediatamente anteriores ao do seu afastamento.

§ 1º - a quantidade de pontos resultante da aplicação da regra contida no *caput* deste artigo será considerada para efeito do cálculo da média da gratificação semestral, juntamente com os pontos decorrentes de sua avaliação, pro rata *die*.

§ 2º - Exclui-se do período de seis meses, a ser considerado para apuração da produtividade, o período de férias coletivas do Tribunal de Contas do Estado da Bahia.

§ 3º - No caso de suspensão do gozo das férias coletivas de servidores, por necessidade do serviço, para fins de avaliação de desempenho individual e coletivo, o efetivo período de gozo terá o tratamento previsto neste artigo.

Art. 18 - Na hipótese do servidor desempenhar suas atividades em mais de uma unidade no decorrer do semestre avaliado, o cálculo da Gratificação de Produtividade considerará o seu desempenho individual e o coletivo de cada uma das unidades, sendo o resultado obtido através da média aritmética ponderada, segundo o tempo da sua permanência.

Art. 19 - Nos casos de retorno de servidores que tenham sido afastados temporariamente das atividades do Tribunal de Contas, por qualquer motivo, estes farão jus à Gratificação de Produtividade imediatamente após o retorno ao trabalho no Tribunal, em valor correspondente ao atribuído pela última avaliação realizada antes do seu afastamento.

Art. 20 - Nos casos de admissão ou retorno por afastamento temporário das atividades do Tribunal de servidores que não tenham sido avaliados, os mesmos perceberão, enquanto não submetidos à avaliação semestral, Gratificação por Condições Especiais de Trabalho (CET) ou Regime de Tempo Integral (RTI), em percentual definido pela Presidência.

Parágrafo único – Ao servidor que retornar após afastamento temporário das atividades do Tribunal, será garantido, pelo menos, o percentual de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho (CET) ou Regime de Tempo Integral (RTI) percebido à época do afastamento.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 21 – Para o segundo semestre de 2004, o prazo previsto no artigo 6º, inciso I, alínea a será de até 5 dias úteis após a aprovação da presente Resolução, observado o interstício máximo de 4 dias úteis para cada uma das demais etapas, constantes das alíneas b até e.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22 – Durante a vigência desta Resolução fica a Presidência autorizada a adotar as medidas cabíveis aos casos omissos e aos merecedores de ajustes, *ad referendum* do Tribunal Pleno.

Art. 23 – Será constituído, por ato da Presidência, um grupo de trabalho destinado a discutir e propor alternativas com vistas à implantação do sistema informatizado de gestão estratégica do TCE, previsto no artigo 2º da Resolução n.º 43, de 17 de junho de 2004, a ser utilizado para o lançamento, monitoramento e avaliação dos resultados operacionais e estratégicos obtidos pela instituição.

Parágrafo único - Competirá ao grupo de trabalho apresentar, dentro de 60 (sessenta) dias contados a partir da publicação da presente Resolução, relatório contendo os resultados dos estudos realizados e as medidas propostas.

Art. 24 – Após a aprovação do Plano Operacional do TCE, todas as alterações que se fizerem necessárias deverão ser previamente submetidas ao Plenário:

I - pelos Conselheiros, quando se reportarem ao plano de trabalho dos respectivos Gabinetes ou das Coordenadorias de Controle Externo supervisionadas;

II - pelo Corregedor, quando se reportarem ao plano de trabalho da Auditoria Interna (AUDIT);

III - pelo Presidente, quando se reportarem ao plano de trabalho das demais unidades.

§ 1º - Todas as alterações deverão estar em consonância com as prioridades estabelecidas pela Administração, mencionadas no artigo 4º, § 5º desta Resolução.

§ 2º – Não havendo qualquer manifestação, no prazo de duas Sessões Ordinárias, acerca da proposta de alteração do Plano Operacional, a mesma será considerada aprovada e encaminhada pela Secretaria Geral (SEG) à Gerência de Avaliação de Desempenho (GEAV) para registro, controle e acompanhamento.

Art. 25 – Aplica-se o disposto nesta Resolução aos servidores do CEDASC.

§1º - Para fins de concessão da Gratificação de Produtividade dos servidores do CEDASC, a homologação dos resultados das avaliações de desempenho prevista no artigo 16 será feita pelo seu Diretor Geral, mediante prévia aprovação do Tribunal Pleno do TCE.

§ 2º - Os pedidos de reconsideração formulados pelos servidores do CEDASC serão dirigidos ao seu Diretor Geral e os recursos deverão ser interpostos perante o Conselho de Administração e Fiscalização da referida Autarquia.

TCE

Art. 26 - Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Resolução n.º 21, de 29.05.2003.

Tribunal de Contas do Estado da Bahia, em 14 de setembro de 2004.

CONS. MANOEL CASTRO – Presidente

CONS. ANTONIO HONORATO - Vice-Presidente

CONS. FILEMON MATOS – Corregedor

CONS. FRANÇA TEIXEIRA – conforme Dec. de Voto em separado

CONS. PEDRO LINO

CONS. RIDALVA FIGUEIREDO - Relatora

CONS. URSICINO QUEIROZ

FUI PRESENTE

PROCURADOR PÚBLICO

CONFERIDA A DECISÃO
EM 21/09/04

SECRETÁRIO GERAL