



PREFEITURA DE PALMAS
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

DECRETO Nº 1.097, DE 20 DE AGOSTO DE 2015.

Regulamenta a Lei Complementar nº 315, de 25 de março de 2015, que disciplina o Acordo de Resultados e o Prêmio por Produtividade, em caráter indenizatório, no âmbito do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei Complementar nº 315, de 25 de março de 2015, que disciplina o Acordo de Resultados, instrumento de contratualização de resultados celebrado entre dirigentes de órgãos e entidades do Poder Executivo, com o objetivo de estabelecer metas, alinhadas ao planejamento estratégico do Governo, e o Prêmio por Produtividade, em caráter indenizatório, no âmbito do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO II
DO ACORDO DE RESULTADOS

Seção I
Da Formalização

Art. 2º O Acordo de Resultados será formalizado em etapa única, na qual serão pactuados os indicadores globais de cada órgão, focados nos objetivos a serem alcançados pela pasta, e os indicadores individuais de cada estrutura hierárquica pertencente ao órgão, focados no trabalho que a área precisa realizar para contribuir com o alcance dos grandes objetivos.

Parágrafo único. Os indicadores serão pactuados pelo representante legal do órgão, juntamente com o chefe do Poder Executivo.

Subseção Única
Da Publicidade

Art. 3º Os extratos dos Acordos de Resultados e de seus aditivos serão publicados no diário oficial do município de Palmas, na seção referente às publicações da Secretaria Municipal de Planejamento, Gestão e Desenvolvimento Humano, e a íntegra dos instrumentos, aditivos, relatórios de execução e de avaliação, bem como a lista dos membros que compõem as Comissões de Acompanhamento e Avaliação, serão divulgados em sítio eletrônico oficial, sem prejuízo de sua divulgação pelos acordantes e acordados.



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

§ 1º A publicação do extrato de que trata o *caput* deverá ser realizada em até 30 (trinta) dias da assinatura do Acordo de Resultados ou de seu aditivo.

§ 2º Será dada aos Acordos de Resultados ampla divulgação interna nos órgãos e entidades participantes, cabendo:

I - aos dirigentes máximos dos acordados, garantir a ampla divulgação:

a) interna do conteúdo, das avaliações e da composição da Comissão de Acompanhamento;

b) dentro das equipes de trabalho pelas quais respondem, do conteúdo e da avaliação das metas relativas à sua equipe de trabalho;

II - ao dirigente máximo do acordante, garantir a ampla divulgação interna do conteúdo, das avaliações e da composição da Comissão de Acompanhamento.

Seção II

Do Acompanhamento e Avaliação

Art. 4º O acordante instituirá, em até 60 (sessenta) dias da assinatura do Acordo de Resultados, a Comissão de Acompanhamento e Avaliação de que trata o art. 10 da Lei Complementar nº 315, de 2015, observado o disposto no art. 11 deste Decreto.

Art. 5º A Comissão de Acompanhamento e Avaliação acompanhará a apuração que será feita eletronicamente por intermédio do sítio oficial www.palmas.to.gov.br, intranet, sistema de bonificação por mérito sbm.palmas.to.gov.br e auditará problemas ou divergências observadas na apuração eletrônica.

§ 1º É de responsabilidade da Secretaria Municipal de Planejamento, Gestão e Desenvolvimento Humano a organização do processo de avaliação e acompanhamento dos Acordos de Resultados, a estipulação das datas de reuniões da comissão citada no *caput* e a convocação dos participantes.

§ 2º As reuniões de que trata o § 1º serão marcadas respeitando o prazo mínimo de 8 (oito) dias úteis entre o recebimento do relatório de execução pela comissão e a data da primeira reunião.

§ 3º Os resultados das avaliações quantitativas, serão verificados pela comissão responsável por validar o Acordo dos Resultados, instituída pelo Decreto nº 1.092, de 7 de agosto de 2015.



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Art. 6º A avaliação do servidor se dará por meio dos resultados globais da secretaria de alocação e dos resultados individuais referentes à natureza do seu trabalho.

§ 1º Para aferição dos resultados globais, serão considerados os alcances dos indicadores e metas pactuadas pela pasta, sendo que a nota final deste item será dada pela média dos alcances dos indicadores.

§ 2º Para aferição dos resultados individuais, serão considerados os alcances dos indicadores e metas pactuados para cada área e estrutura hierárquica das secretarias signatárias dos acordos de resultados e também o alcance da nota aferida na avaliação de desempenho qualitativa individual, sendo que:

I - os indicadores individuais de cada servidor serão definidos conforme a área de lotação e a nota final deste item será dada pela média simples do alcance dos seus indicadores;

II - a avaliação de desempenho qualitativa individual do servidor, será realizada pelo próprio servidor, por um servidor do mesmo setor e pelo seu chefe imediato e a nota final deste item será dada pela média simples das três avaliações.

§ 3º A nota final dos resultados individuais (indicadores e avaliação de desempenho) será calculada pela média simples dos resultados obtidos na forma dos incisos I e II do § 2º.

§ 4º A aferição dos resultados acontece de maneira isolada, em razão de que poderão ser atingidas pelo servidor as esferas global e individual ou somente uma delas.

§ 5º São especificados no Anexo I a este Decreto os tipos de cálculo utilizados para aferição dos alcances de resultados, nos quais são considerados:

I - os parâmetros de aferição dos indicadores de resultado, tanto globais quanto individuais, definidos nos acordos de resultados pactuados com cada pasta;

II - os parâmetros para distribuição do recurso destinado ao pagamento do Prêmio de Produtividade de que trata a Lei Complementar nº 315, de 2015.

Art. 7º A avaliação do Acordo de Resultados será feita ao final de cada período de 6 (seis) meses, conforme prazo de vigência previsto no art. 14 da Lei Complementar nº 315, de 2015, observado que:



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

I - os acordados, por meio de seus apuradores (definidos previamente), terão 15 (quinze) dias, contados ao final de cada período, para elaborar e enviar eletronicamente por intermédio de sítio oficial, os resultados dos seus indicadores e os arquivos que os evidenciam, ressalvado que no primeiro semestre de 2015 os apuradores terão até o dia 15 de julho para prestar as informações;

II - na ausência dos apuradores previamente definidos o acordado deverá designar responsável pelo envio das informações;

III - os acordados serão avisados, via ofício dos apuradores cadastrados, do início da abertura do processo de apuração e quando restarem 3 (três) dias para a conclusão do processo;

IV - é de responsabilidade do acordado e de seus apuradores de resultado a gestão rotineira da informação necessária para aferição das metas dos indicadores pactuados para a pasta.

Art. 8º As avaliações de desempenho qualitativas seguirão os modelos apresentados no Anexo II a este Decreto e deverão ser preenchidas eletronicamente via sítio oficial por todos os servidores nos períodos:

I - de 15 de julho a 7 de agosto;

II - de 15 de novembro a 15 de dezembro.

Seção III

Da Revisão, Renovação e Rescisão do Acordo de Resultados

Art. 9º Entende-se por revisão do Acordo de Resultados a alteração, realizada por meio de termo aditivo, de quaisquer cláusulas e anexos do instrumento de pactuação, que não implique na definição de metas para períodos avaliatórios não previstos inicialmente ou na prorrogação da vigência do Acordo de Resultados.

Art. 10. Entende-se por renovação do Acordo de Resultados a alteração, realizada por meio de termo aditivo, que adicione novos períodos avaliatórios ou que implique a prorrogação da vigência do Acordo de Resultados.

Art. 11. São hipóteses de descumprimento grave e injustificado do Acordo de Resultados pelo Acordado, que ensejam a rescisão por ato formal e unilateral do acordante:

I - a recusa em prestar, em tempo hábil, as informações sobre a execução dos resultados pactuados aos responsáveis pelo seu monitoramento e acompanhamento;



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

II - o atraso injustificado na entrega dos resultados de execução e dos arquivos que os evidenciam no sítio oficial para análise da Comissão de Acompanhamento e Avaliação;

III - apresentar informações inverídicas que impactem no resultado da avaliação do Acordo de Resultados ou no pagamento do Prêmio por Produtividade;

IV - permanecer com o Acordo de Resultados vigente sem definições de metas para o respectivo período avaliatório.

Art. 12. Verificada a necessidade de revisão e/ou renovação do Acordo de Resultados, a Secretaria Municipal de Planejamento, Gestão e Desenvolvimento Humano, deverá se pronunciar sobre o atendimento das exigências da Lei Complementar nº 315, de 2015 e deste Decreto e acerca da compatibilidade das metas e dos indicadores de desempenho pactuados com as finalidades do acordado, em prazo razoável.

CAPÍTULO III

DO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

Seção I

Disposições Gerais

Art. 13. Para pagamento do Prêmio por Produtividade nos termos do art. 17 da Lei Complementar nº 315, de 2015, o servidor deve:

I - ser lotado em pasta que seja signatária do Acordo de Resultados;

II - obter resultado, individual e global, igual ou superior à 70% (setenta por cento) das metas acordadas;

III - apresentar frequência mínima de 95% (noventa e cinco por cento); e

IV - ter no mínimo 6 (seis) meses de exercício no serviço público municipal.

§ 1º Para fins do disposto no inciso III do *caput*, consideram-se dias trabalhados de efetivo exercício, os períodos estabelecidos no art. 113 do Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Município de Palmas.

§ 2º Não farão jus ao Prêmio por Produtividade:



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

I - o Agente do Tesouro Municipal e o Auditor do Tesouro Municipal, conforme Lei nº 1.688, de 30 de dezembro de 2009;

II - o Fiscal de Obras e Posturas, conforme Lei nº 1.837 de 29 de dezembro de 2011;

III - o Inspetor Sanitário, lotado na Vigilância Sanitária, conforme Lei nº 1.417, de 29 de dezembro de 2005;

IV - o Agente de Vigilância Sanitária, conforme Lei nº 1.444, de 2 de agosto de 2006;

V - os servidores enquadrados na Lei Complementar nº 311, de 31 de dezembro de 2014 e na Lei nº 1.749, de 22 de novembro de 2010;

VI - o Secretário, o Secretário Executivo, o Presidente de Autarquia ou Fundação.

§ 3º É vedada a percepção acumulada de Prêmio por Produtividade referente ao órgão de origem e ao órgão em que o servidor se encontra em efetivo exercício.

§ 4º O empregado público do Poder Executivo do Estado, o servidor público ou o empregado público de outro ente federado ou dos Poderes Legislativo ou Judiciário do Estado cedido ao Poder Executivo Municipal, que esteja prestando serviço em órgão ou entidade de que trata o art. 17 da Lei Complementar nº 315, de 2015, poderá auferir Prêmio por Produtividade, o qual não poderá ser superior ao de maior valor pago a servidor em exercício no mesmo órgão ou entidade, na forma estabelecida neste Decreto, desde que não receba bonificação referente a resultado ou produtividade do órgão ou da entidade de origem.

§ 5º O servidor que, no período de referência, encontrar-se em situação de acúmulo de cargos permitida pelo inciso XVI do *caput* do art. 37 da Constituição Federal fará jus ao Prêmio por Produtividade correspondente a cada cargo.

§ 6º Na hipótese de o Município apresentar déficit fiscal, não haverá pagamento de Prêmio por Produtividade no exercício seguinte.

Art. 14. O cálculo do Prêmio por Produtividade de que trata o § 1º do art. 18 da Lei Complementar nº 315, de 2015, realizado sobre o montante de recursos estabelecido no art. 15, será feito conforme fórmula descrita no Anexo III a este Decreto.

Parágrafo único. O cálculo a que se refere o *caput* considerará:



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

I - o resultado obtido nas avaliações quantitativas e qualitativas individuais;

II - o resultado obtido nas avaliações quantitativas dos indicadores da pasta;

III - o percentual que a folha de pagamento da pasta de alocação representa na folha de pagamento do Município;

IV - o número de servidores lotados na pasta de alocação;

V - o percentual que a última remuneração percebida pelo servidor durante o período de referência – excluídos eventuais atrasados – representa na folha de pagamento da sua pasta de alocação;

VI - os dias efetivamente trabalhados durante o período de referência.

Seção II

Da Concessão de Prêmio por Produtividade com Base na Receita Corrente Líquida e do Pagamento

Art. 15. O montante de recursos destinado ao pagamento do Prêmio de Produtividade será de 0,41 % (zero vírgula quarenta e um por cento) da Receita Corrente Líquida (RCL), referente aos últimos 12 (doze) meses, para o primeiro semestre de 2015, apurada ao final do mês de junho e, para os próximos períodos, conforme percentual de RCL e período de apuração definidos em decreto específico.

Art. 16. Os valores não distribuídos, devido ao descumprimento de resultados, retornam ao orçamento e não serão redistribuídos entre os que atingiram o cumprimento.

Art. 17. O Prêmio por Produtividade será pago na folha de pagamento seguinte à divulgação das notas aferidas pelas equipes no Acordo de Resultados.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.18. Os casos omissos referentes à operacionalização do pagamento do Prêmio por Produtividade serão analisados e dirimidos pela Secretaria Municipal de Planejamento, Gestão e Desenvolvimento Humano, por meio de sua Superintendência de Recursos Humanos, mediante prévia anuência do Secretário.



PREFEITURA DE PALMAS
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Art.19. A Secretaria Municipal de Planejamento, Gestão e Desenvolvimento Humano orientará e coordenará a política do Acordo de Resultados nos órgãos e entidades do Poder Executivo.

Art. 20. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palmas, 20 de agosto de 2015.

CARLOS ENRIQUE FRANCO AMASTHA
Prefeito de Palmas

Alan Kardec Martins Barbiero
Secretário Municipal de Planejamento,
Gestão e Desenvolvimento Humano

Adir Cardoso Gentil
Secretário de Governo e Relações
Institucionais



PREFEITURA DE PALMAS
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

ANEXO I AO DECRETO Nº 1.097, DE 20 DE AGOSTO DE 2015.

TIPOS DE CÁLCULOS PARA AFERIÇÃO DOS ALCANCES DOS INDICADORES

1. Indicadores do tipo “Maior Melhor”

Esta classificação indica que quanto maior foi o resultado do indicador, melhor será o alcance de sua meta.

1.1. Maior melhor absoluto normal

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida absoluta e quanto maior for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta.
A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:

$$A = (R/M)*100$$

Onde:

A = Alcance

M = Meta

R= Resultado

1.2. Maior melhor percentual normal

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida em percentual e quanto maior for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta.
A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:

$$A = (R/M)*100$$

Onde:

A = Alcance

M = Meta

R= Resultado

1.3. Maior melhor absoluto limitado

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida absoluta e quanto maior for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta. O termo limitado indica que o máximo que pode ser alcançado do indicador é a própria meta, elevando desta forma o alcance para a faixa máxima quando a meta é 100% (cem por cento) atingida.

A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

1.4. Maior melhor percentual limitado

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida em percentual e quanto maior for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta. O termo limitado, indica que o máximo que pode ser alcançado do indicador é a própria meta, elevando desta forma o alcance para a faixa máxima quando a meta é 100% (cem por cento) atingida.

A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:

$$A = (R/M) * 100$$

SE $M = 100$ e $R = M$, então $A = 115$
SE $R > M$, então $A = 100 + (R - M) / (100 - M)$

Onde:

A = Alcance

M = Meta

R = Resultado

2. Indicadores do tipo “Menor Melhor”

Esta classificação indica que quanto menor for o resultado do indicador, melhor será o alcance de sua meta.

2.1. Menor melhor absoluto normal

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida absoluta e quanto maior for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta.

A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:

$$A = 100 + ((M - R) / M) * 100$$

Se $M = 0$ e $R = 0$ então $A = 115$

Onde:

A = Alcance

M = Meta

R = Resultado

2.2. Menor melhor percentual normal

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida em percentual e quanto menor for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta.

A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:



PREFEITURA DE PALMAS
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

$$A = 100 + (((1 + (M/100)) - (1 + (R/100))) / (1 + (M/100))) * 100$$

Onde:

A = Alcance

M = Meta

R = Resultado

2.3. Menor melhor absoluto limitado

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida absoluta e quanto menor for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta. O termo limitado indica que o máximo que pode ser alcançado do indicador é a própria meta, elevando desta forma o alcance para a faixa máxima quando a meta é 100% (cem por cento) atingida.

A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:

$$A = 100 + ((M - R) / M) * 100$$

Se R = 0 e M = 0, então, R = 115

Onde:

A = Alcance

M = Meta

R = Resultado

2.4. Menor melhor percentual limitado

Esta classificação indica que o indicador tem unidade de medida em percentual e quanto menor for o seu resultado melhor para o alcance da sua meta. O termo limitado, indica que o máximo que pode ser alcançado do indicador é a própria meta, elevando desta forma o alcance para a faixa máxima quando a meta é 100% (cem por cento) atingida.

A fórmula do seu alcance é dada pela equação abaixo:

$$A = ((1 - (R/100)) / (1 - (M/100))) * 100$$

Se M = 0 e R = 0, então A = 115

$$\text{Se } R \leq M, \text{ então } A = 100 + (((1 - (R/100)) - (1 - (M/100))) / (R/100)) * 100$$

Onde:

A = Alcance

M = Meta

R = Resultado



PREFEITURA DE PALMAS
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

ANEXO II AO DECRETO Nº 1.097, DE 20 DE AGOSTO DE 2015.

PROPOSTA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NÍVEL FUNCIONAL

Cada afirmativa deve ser avaliada com notas que variam de 1 a 5, respeitando a escala de significados onde:

- 1- Não atende nunca à afirmativa
- 2 - Só atende a afirmativa quando cobrado
- 3 - Algumas vezes atende a afirmativa
- 4 - Atende a afirmativa com alguns pontos de melhoria
- 5 - Atente completamente a afirmativa

As notas atribuídas deverão ser seguidas de justificativa em espaço disponibilizado no sítio oficial.

1. PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE

Cumpe a jornada de trabalho com a qual se comprometeu dentro do horário

1.1. estabelecido para seu expediente

É pontual e assíduo nas reuniões e compromissos profissionais os quais são de sua

1.2. responsabilidade cumprir

Informa tempestivamente os imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou

1.3. cumprimento do horário estabelecido

2. PLANEJAMENTO, QUALIDADE E CUMPRIMENTO DE PRAZOS

Planeja suas ações e atividades de forma alinhada e organizada aos objetivos da área

2.1. na qual está lotado, de maneira a realizar a sequencia de ações necessárias para atingir tais objetivos

2.2. Assume suas responsabilidades, estando atento ao exercício do seu papel profissional

Executa as atividades profissionais com as quais se comprometeu dentro do prazo

2.3. acordado

Em caso de atraso na entrega de suas atividades o servidor informa com a devida

2.4. antecedência e se planeja para amenizar os impactos do atraso

As ações e atividades que executa conseguem atingir com qualidade os efeitos

2.5. desejados e não demandam retrabalhos ou correções de erros

Demonstra ter capacidade técnica para a execução das atividades que lhe são

2.6. designadas

3. TRABALHO EM EQUIPE E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



PREFEITURA DE PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

- 3.1. É disposto a colaborar com os membros da equipe de trabalho, se mostrando aberto, ouvindo opiniões e compartilhando responsabilidades na busca da melhoria do desempenho coletivo
- 3.2. Empreende esforços para resolver as demandas e necessidades dos usuários e da equipe, tão logo elas surjam
- 3.3. Se expressa de forma clara, objetiva e adequada com os usuários e com a equipe de trabalho. Buscando os melhores meios de comunicação para que sua mensagem seja entendida e absorvida
- 3.4. Mantém relacionamento cordial e educado no trato com os usuários, superiores, colegas e subordinados

4. INOVAÇÃO, ABERTURA À MUDANÇAS E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

- 4.1. Consegue se adaptar a situações novas e mudanças no trabalho, buscando entender e atender novas demandas e prioridades
- 4.2. Busca realizar inovações no seu trabalho, apresentando novas ideias e sugestões para o aperfeiçoamento e melhoria constante do mesmo
- 4.3. Avalia sua postura e atuação profissional e investe no seu autodesenvolvimento, procurando atualizar-se para aproveitar as novas oportunidades

5. COMPORTAMENTO E CONTROLE EMOCIONAL

- 5.1. Apresenta controle emocional adequado ao ambiente de trabalho
- 5.2. Se adapta bem as situações de pressão, buscando a resolutividade adequada para o problema em conformidade de tempo e de necessidades da demanda
- 5.3. Encara o trabalho com a seriedade adequada através do cuidado e atenção que dispensa na execução de suas tarefas

6. DISCIPLINA E PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- Pauta suas ações sob a regência das leis existentes e sob os princípios da ética e da moral administrativa
- 6.1. Trata todas as questões que lhe são designadas de maneira impessoal, neutra e igualitária, bem como os usuários e membros da equipe com os quais se relaciona
 - 6.2. Executa suas ações de forma a dar a elas publicidade e transparência, oferecendo a divulgação das informações que estão sob sua responsabilidade quando que lhe são solicitadas.
 - 6.3. Se comporta em conformidade com as normas disciplinares e regulamentares
 - 6.4. inclusive quanto as orientações gerais ou específicas das suas chefias.



PREFEITURA DE PALMAS
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

ANEXO III AO DECRETO Nº 1.097, DE 20 DE AGOSTO DE 2015.

CÁLCULO DO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

Considerando as variáveis abaixo descritas, o prêmio de produtividade será calculado conforme parâmetros listados nos pontos 1, 2, 3 e 4.

VP= Valor total do prêmio distribuído na prefeitura

IPFS= Índice de participação da folha da secretaria na folha da prefeitura

VS= Valor máximo distribuível na secretaria

ARG = Alcance relacionado ao cumprimento dos indicadores globais

PG= Parcela do prêmio distribuída em função dos indicadores globais

IPVB= Índice de participação do vencimento do servidor na folha da sua secretaria de lotação

VSV =Valor máximo distribuível para o servidor

ARI = Alcance médio relacionado aos indicadores vinculados ao servidor e à avaliação de desempenho qualitativa

PI = Parcela do Prêmio distribuída em função dos indicadores vinculados ao servidor

PT = Prêmio total a ser recebido pelo servidor

1. Faixas de Resultado

Cada alcance calculado nas variáveis ARG e ARI será encaixado em faixas de pagamento conforme listado abaixo:

Faixa 0: O atingimento de menos de 70% (setenta por cento) da meta acarreta em distribuição de 0% (zero por cento) do teto disponível.

Faixa 1: O atingimento entre 70% (setenta por cento) e 85% (oitenta e cinco por cento) da meta acarreta em distribuição de 40% (quarenta por cento) do teto disponível.

Faixa 2: O atingimento entre 85% (oitenta e cinco por cento) e 99% (noventa e nove por cento) da meta acarreta em distribuição de 60% do teto disponível.

Faixa 3: O atingimento entre 100% (cem por cento) e 114% (cento e quatorze por cento) da meta acarreta em distribuição de 80% (oitenta por cento) do teto disponível.

Faixa 4: O atingimento a partir de 115% (cento e quinze por cento) da meta acarreta em distribuição de 100% (cem por cento) do teto disponível.

2. Cálculo do prêmio Global



PREFEITURA DE PALMAS
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

VP= % distribuído * Receita Corrente Líquida Apurada no Período dos últimos 12 (doze) meses apurada em junho de 2015

IPFS =(Valor da folha da secretaria/Valor total da folha da prefeitura)*100)

Obs: para valor da folha são consideradas a remuneração na forma prevista no inciso III do Art 36 da Lei Complementar nº 008 de 16 de novembro de 1999.

VS= (VP * IPFS)

ARG = ((Somatório dos alcances dos indicadores globais) /Nº de indicadores globais))

PG= (VS* 25%) * % DA FAIXA ALCANÇADA) / Total de Servidores lotados na pasta participantes do programa

3. Cálculo do prêmio Individual

IPVB =(Valor total das verbas recebidas pelo servidor/ Valor total da folha da pasta de lotação do servidor) x100

VSV = (VS * 75%) *IPVB

ARI= (((Somatório dos alcances dos indicadores vinculados ao servidor/ Total de indicadores vinculados ao servidor) + (Somatório dos alcances das avaliações de desempenho qualitativas referentes ao servidor/Total de avaliações preenchidas))/2)

PI = VSV * % DA FAIXA ALCANÇADA

4. Cálculo do prêmio total

PT = PG+ PI