



LEI N° 6.859 , DE 20 DE JULHO DE 2016

PUBLICADO
D. Oficial N° 136
Data: 20/07/16

Institui a Gratificação de Produtividade para os servidores efetivos do Instituto de Metrologia do Estado do Piauí - IMEPI, os servidores comissionados que exerçam cargo de direção, incluindo o procurador-chefe do órgão, e os servidores requisitados ou cedidos de outros órgãos para o IMEPI, definindo valores e normas para sua percepção.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PIAUÍ, Faço saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica instituída, por esta Lei, a Gratificação de Produtividade, fundada nos princípios da reserva legal, igualdade, imparcialidade, da moralidade, publicidade, da vedação da criação de despesas sem prévia dotação orçamentária, bem como na valorização profissional do servidor, e na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas.

Art. 2º A Gratificação de Produtividade está compreendida na política de incentivo metrológico e funcional, estabelecida nos Convênios celebrados entre o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - INMETRO, autarquia federal, e o Instituto de Metrologia do Estado do Piauí - IMEPI, considerando:

I - a natureza peculiar dos trabalhos a serem executados;

II - o interesse dos partícipes, em que seja preservada a qualidade dos serviços, condizentes com a uniformidade e a importância das atividades a serem implementadas;

III - estejam de acordo com as metas e resultados alcançados nos Planos de Trabalho e Aplicação Financeira pactuados com a autarquia federal conveniada, respeitados os limites constitucionais e legais;

IV - a necessidade de adequada legislação sobre uma situação jurídica funcional que acompanha os servidores do IMEPI e os servidores requisitados ou cedidos há mais de vinte anos.

Art. 3º Esta lei fixa critérios objetivos, subjetivos e a definição de metas a alcançar para contemplar os servidores com o pagamento de Gratificação de Produtividade, conforme o Anexo I (classificação funcional em níveis e respectivos valores) e Anexo II (ficha de avaliação do índice de desempenho pessoal) a título de atividade de convênio com a autarquia federal, tendo em vista:

I - a especificidade das atribuições legais delegadas, em especial, do exercício de poder de polícia administrativa;

II - a condição de que o IMEPI, através do convênio com o INMETRO, disponha de recursos de custeio para tanto;

III - que as remunerações se mantenham dentro dos limites estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal, nos termos da legislação do Estado do Piauí.

Art. 4º Terão direito à Gratificação de Produtividade os servidores efetivos

do IMEPI, os servidores comissionados que exerçam cargo de direção, incluindo o procurador-chefe do órgão e os servidores requisitados ou cedidos de outros órgãos para o IMEPI na forma da legislação estadual que percebem hoje a Gratificação de Incentivo Metrológico, atual código 492, e a Gratificação Incentivo Funcional da União, atual código 388, desde que:

I - o IMEPI disponha de recursos de custeio, por meio de convênio referido no inciso II, do art. 3º desta Lei;

II - os pagamentos sejam realizados de acordo com as metas e resultados alcançados nos Planos de Trabalho e Aplicação Financeira pactuados com a autarquia federal conveniada.

Capítulo II

Da Estrutura da Gratificação de Produtividade

Art. 5º Os critérios objetivos correspondem à realização das metas estabelecidas no Plano Anual de Trabalho, conforme pontuação entre o IMEPI e o INMETRO, e pelo atingimento das metas dos respectivos setores da estrutura do IMEPI, conforme os valores e percentuais estabelecidos nos Anexos I e II desta lei, e totalizam no máximo 90% (noventa por cento) da Gratificação de Produtividade.

Art. 6º Os critérios subjetivos são assiduidade, pontualidade, responsabilidade, disciplina, eficiência, produção, iniciativa e presteza, administração do tempo, cultura geral e profissional e consecução de metas e objetivos, conforme a avaliação do desempenho pessoal, e totalizam no máximo 10% (dez por cento) do total da Gratificação de Produtividade.

Art. 7º Os valores da Gratificação de Produtividade são fixados por nível e pelo valor máximo que poderá ser percebido, conforme o Anexo I, desta Lei.

Art. 8º O Índice de Desempenho Pessoal (IDP) será aferido por Comissão criada por esta Lei e deverá ser o resultado da soma dos percentuais obtidos segundo os critérios objetivos e subjetivos, descontadas as faltas e ausências injustificadas, conforme os valores e as fórmulas para cálculo constantes dos Anexos I e II.

Capítulo III

Da Comissão de Acompanhamento da Produtividade

Art. 9º Fica criada uma comissão com 5 (cinco) membros para o acompanhamento mensal e apuração da pontuação atribuída aos servidores pelo Índice de Desempenho Pessoal (IDP), conforme os Anexos I e II, cuja composição é a seguinte:

I - Diretor Geral;

II - Diretor Técnico, ou servidor efetivo responsável pelo gerenciamento técnico;

III - Diretor Administrativo e Financeiro;

IV - 1 (um) servidor da área técnica;

V - 1 (um) servidor da área administrativa.

Parágrafo único. Os membros servidores da área técnica e da administrativa serão designados por portaria do Diretor Geral do IMEPI.

Art. 10. A avaliação de desempenho pessoal para percepção da Gratificação de Produtividade será apurada mensalmente e processada até o quinto dia útil do mês subsequente e os valores calculados integrarão folha suplementar; e deverá ser paga mensalmente com base nos cálculos dos dados da avaliação do mês anterior.

Capítulo IV

Da Avaliação de Desempenho

Art. 11. A Comissão fará avaliação de desempenho de cada servidor contemplado pela Gratificação de Produtividade, tendo por base:

I - a execução mensal dos Planejamentos Técnicos Anuais de Trabalho, que estabelece as metas físicas e financeiras, e pela execução mensal dos Planejamentos Anuais de Aplicação Financeira, que estabelece diretrizes orçamentárias e financeiras pactuadas entre IMEPI e INMETRO, acompanhadas diariamente pelas Diretorias do IMEPI e pelo INMETRO por meio do seu sistema informatizado de gestão, atualmente denominado Sistema de Gestão Integrada (SGI);

II - a avaliação diária dos servidores contemplados com os serviços e tarefas de suas funções técnicas e administrativas, conforme os critérios subjetivos constantes do art. 6º, desta Lei.

Art. 12. Para a concessão da Gratificação de Produtividade a Comissão deverá observar:

I - a divisão dos servidores em níveis, conforme o Anexo I, desta Lei, relativo à produtividade por desempenho de metas físicas e financeiras nas áreas técnicas e administrativas;

II - a folha de distribuição da produtividade será constituída por valores a serem pagos aos servidores escalonados nos níveis especificados no Anexo I, com base nas atribuições (funções) ocupadas, e obedecerá à seguinte distribuição:

a) 50% (cinquenta por cento) pelo cumprimento das metas físicas e financeiras do plano de trabalho de cada mês e o acompanhamento do IDP, passível de redução no caso de descumprimento de 100% (cem por cento) das metas mensais;

b) 50% (cinquenta por cento) pelo alcance de 100% (cem por cento) das metas efetivas financeiras da pontuação mensal do plano de aplicação financeira.

Parágrafo único. Os percentuais acima especificados (50% do plano de trabalho e IDP e 50% do plano de aplicação financeira) são fixos e serão utilizados como base de cálculo para os valores mensalmente pagos da Gratificação de Produtividade, aos servidores escalonados nos níveis especificados, sendo utilizados sobre os valores percentuais de metas atingidas mensalmente pela execução dos planos de trabalho e de aplicação financeira.

Capítulo V

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 13. Quando o servidor contemplado pela Gratificação de Produtividade estiver gozando do período de férias ou estiver afastado para tratamento de saúde, comprovado por meio de perícia médica realizada por órgão oficial de previdência perceberá o valor apurado da média aritmética dos seis meses anteriores ao período concedido.

Art. 14. O servidor que, de modo seguido ou alternado, faltar

justificadamente, receberá a Gratificação de Produtividade proporcional aos dias trabalhados, metas realizadas e IDP calculado, no referido mês, sendo descontados 3% (três por cento) por cada falta.

Art. 15. O servidor que, de modo seguido ou alternado, faltar injustificadamente, receberá a Gratificação de Produtividade proporcional aos dias trabalhados, metas realizadas e IDP calculado, no referido mês, sendo descontados 6% (seis por cento) por cada falta.

Art. 16. O servidor não terá direito à Gratificação de Produtividade quando estiver cumprindo suspensão, após regular processo administrativo disciplinar, mesmo quando convertida em multa ou completar afastamento superior a trinta (30) dias.

Art. 17. As despesas com a execução da presente Lei, referentes ao pagamento das Gratificações de Produtividade aos servidores, serão custeadas somente com recursos da União, através da fonte 0210003504, sem nenhum custo para o Tesouro Estadual; sendo todo o custeio oriundo da realização das metas fiscais e financeiras do plano anual de trabalho pactuado entre o IMEPI e o INMETRO, não podendo ultrapassar 50% (cinquenta por cento) da despesa efetiva, para resguardo da sustentabilidade financeira do órgão estadual, ficando vedada a utilização de recursos estaduais para tal fim.

Art. 18. Os ajustes dos valores referentes à Gratificação de Produtividade deverão ser negociados entre os órgãos conveniados, quando da pactuação financeira anual, dentro dos limites previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 19. O servidor não fará jus à incorporação da Gratificação de Produtividade à aposentadoria, nem à percepção proporcional após aposentado.

§ 1º A gratificação não servirá de base para cálculo de quaisquer outras vantagens ou adicionais que forem devidos ao servidor e somente será concedida em conformidade com esta Lei.

§ 2º A gratificação será corrigida de acordo com os índices nacionais aplicados pelo INMETRO, obedecendo às normas e legislação vigentes.

Art. 20. Revogam-se todas as disposições que versem sobre a Gratificação de Produtividade, notadamente a Resolução nº 1, de 4 de junho de 2014, do Conselho Estadual de Gestão de Pessoas, e a Portaria DIGEL/IMEPI nº 02/2014.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, com efeitos retroativos benéficos e que convalidam todos os anos que os servidores perceberam a gratificação e assemelhadas (Gratificação de Incentivo Metrológico, atual código 492, e a Gratificação Incentivo Funcional da União, atual código 388), com base nas regras estabelecidas em atos revogados, conforme o art. 20, e assemelhados.


PALÁCIO DE KARNAK, em Teresina (PI), 20 de JULHO de 2016.

GOVERNADOR DO ESTADO


SECRETÁRIO DE GOVERNO

ANEXO I

FOLHA DE PRODUTIVIDADE POR DESEMPENHO DE METAS NA ÁREA METROLÓGICA E ADMINISTRATIVA

Códigos: 492 - Gratificações de Incentivo Metrológico e 388 - Incentivo Funcional União

CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL EM NÍVEIS E RESPECTIVOS VALORES

Nível I - Valor R\$ 3.000,00

- Diretor geral, diretor técnico, diretor administrativo-financeiro do IMEPI/ESTADO;
- Procurador-chefe do IMEPI/ESTADO;
- Servidor Efetivo IMEPI/ESTADO responsável pelo gerenciamento das atribuições da Área Técnica e Fiscalização Metrológica;
- Servidor Efetivo IMEPI/ESTADO responsável pelo gerenciamento das atribuições da Área Administrativa e Financeira/Contábil.

Nível II - Valor R\$ 2.500,00

- Servidores Efetivos IMEPI/ESTADO responsáveis pela coordenação Técnica e Fiscalização Metrológica: Base de Aferição, Certificação (Qualidade), Metrologia e Pré-Medidos.

Nível III - Valor R\$ 2.000,00

- Servidores Efetivos IMEPI/ESTADO que exerçam as atribuições (FUNÇÃO) de Metrologista.

Nível IV - Valor R\$ 1.500,00

- Servidores Efetivos IMEPI/ESTADO que exerçam as atribuições (FUNÇÃO) de Auxiliar de Metrologista.

Nível V - Valor R\$ 1.250,00

- Servidores Efetivos IMEPI/ESTADO responsáveis pelas atribuições de Supervisão de Áreas Administrativas: Financeiro, Jurídico, Logística e Abastecimento, Núcleo Controle de Gestão, Recursos Humanos e Serviço Contábil, TI – Tecnologia da Informação.

Nível VI - Valor R\$ 1.000,00

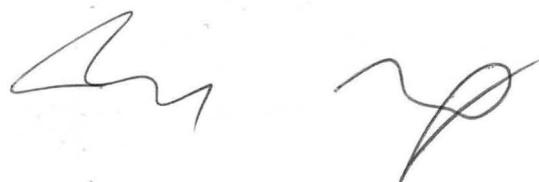
- Servidores Efetivos IMEPI/ESTADO responsáveis pelas atribuições de setores Administrativos: Almoxarifado, Cobrança, Comunicação, Dívida Ativa, Orçamento, Patrimônio e Transportes.

Nível VII - Valor R\$ 750,00

- Servidores Efetivos IMEPI/ESTADO que exerçam as atribuições de Auxiliares Administrativos.

Nível VIII - Valor R\$ 500,00

- Servidores Efetivos IMEPI/ESTADO que exerçam as atribuições de Auxiliares de Serviços Gerais.



ANEXO II

 IMEPI <small>INSTITUTO DE METRÔLOGIA DO ESTADO DO PIAUÍ</small>	SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E TECNOLÓGICO / IMEPI	FICHA DE AVALIAÇÃO DO ÍNDICE DE DESEMPENHO PESSOAL – IDP IMEPI - PI
--	--	--

Nome do Servidor:	Matrícula:
Cargo:	Função:
Setor/Lotação:	FI = Faltas Injustificadas:
	0 0%

Mês/Ano: _____

CRITÉRIOS OBJETIVOS = CO

Os Critérios Objetivos serão analisado pela realização das metas estabelecidas no Plano Anual de Trabalho, conf. SGI e pelo atingimento das metas dos respectivos setores da área meio, escalonado da forma a seguir:

FA = Faltas / Ausências

Opção	% Atingimento de Metas	% IDP₁
A partir de 96 %	90%	
De 86 % até 95 %	85%	
De 76 % até 85 %	75%	
De 66 % até 75 %	65%	
De 50 % até 65 %	55%	
Até 49 %	0%	
Resultado	0%	

CO = Critérios Objetivos /

IDP₁ = Índice de Desenvolvimento Pessoal

CRITÉRIOS SUBJETIVOS

Os critérios subjetivos serão analisados e comporão a avaliação no sentido de que: os servidores sejam avaliados em um universo de 10 (dez) itens e/ou diagnósticos onde receberá entre 0 e 1 % por cada item, podendo totalizar o máximo de 10 % na avaliação subjetiva;

ITENS/DIAGNÓSTICOS	Pontuação			
	0%	0,5%	1%	Totais % IDP₂
1. ASSIDUIDADE				0
2. PONTUALIDADE				0
3. RESPONSABILIDADE				0
4. DISCIPLINA				0
5. EFICIÊNCIA				0
6. PRODUÇÃO				0
7. INICIATIVA E PRESTEZA				0
8. ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO				0
9. CULTURA GERAL E PROFISSIONAL				0
10. CONSECUÇÃO DE METAS E OBJETIVOS				0
MÉDIA - Critério Subjetivo				0,0%

CS = Critérios Subjetivos

IDP₂ = Índice de Desenvolvimento Pessoal

IDP_f = IDP₁ + IDP₂ - FA = Índice de Desenvolvimento Pessoal (Final)	0,0%
---	-------------



Valor Produtividade = (Teto MÁx.Função*50%)* IDP_f + (Teto MÁx.Função*50%)* % Arrecadado PAF

PAF = Plano de Aplicação Financeira

Cálculo PT/IDP (Limite Máximo do Nível*50%)*Indice Final IDP = Valor a Receber 50% Individual

Cálculo Arrec.Pact.PAF = (Limite Máximo do Nível*50%)*Indice % PAF = Valor a Receber 50% Coletivo

Chefia Imediata/ Avaliador:

Comissão de Avaliação do IDP:

