



**COMUNICAÇÃO INTERNA CIRCULAR**  
**Nº 003/2013**

**DATA: 31.05.2013**

**DE:** Eugênio Antunes

**UNIDADE:** DPR

**PARA:** EMPREL

**ASSUNTO: NOVOS CRITÉRIOS PARA O PROGRAMA DE INCENTIVO A  
PRODUTIVIDADE – P.I.P**

PROGRAMA DE INCENTIVO A PRODUTIVIDADE – P.I.P.

A Diretoria Colegiada da Empresa Municipal de Informática – EMPREL, no uso de suas atribuições, por intermédio do seu Diretor Presidente.

Considerando documento enviado pelo Comitê Gestor do Programa de Incentivo à Produtividade - CGPIP produzido em reunião realizada no dia **31/05/2013**;

Considerando a pactuação das metas da Emprel com a Gestão Municipal apresentadas pela Diretoria nos dias 25 e 26/abril/2013;

Considerando a necessidade de regulamentação das regras previstas no Terceiro Adendo ao P.I.P. em relação à definição de metas estratégicas e de produtividade;

Considerando o disposto no § 2º da cláusula 63.1 do ACT 2012/2013;

Considerando a solicitação do SINDPD-PE em adequar o P.I.P à Lei 10.101/2000 com as modificações da MP 597/2012 transformando-o em Participação nos lucros e resultados – PLR;

Considerando ainda estimular e consolidar o planejamento e acompanhamento de atividades no âmbito da EMPREL.

**COMUNICA:**

Os critérios para habilitação do empregado no Programa de Incentivo a Produtividade, a partir de junho/2013, serão:

**1 - REGRAS INCLUSIVAS:**

- 1.1 Participantes do processo: Analistas de informática; Analistas organizacionais, além dos técnicos de informática, que estejam no exercício da função conforme cláusula 64.1 do ACT 2011/2012.
- 1.2 Também participará do P.I.P o empregado abrangido pelo ACT (Analista de Informática, Analista Organizacional e Técnicos de Informática), que, embora não esteja no exercício da sua função, esteja exercendo outra atividade contemplada no P.I.P.
- 1.3 Também serão incluídos os gerentes, diretores e coordenadores que tenham sob a sua subordinação equipes e/ou projetos que estejam contempladas pelo P.I.P.

1.4 Poderão ser incluídos no PIP as demais categorias a depender do que for definido no ACT 2013/2014.

1.5 Somente estarão enquadrados os empregados lotados na Emprel.

## **2- REGRAS EXCLUSIVAS:**

2.1 Licença médica superior a 03 dias/mês.

2.2 Atrasos: superiores a 15 minutos/dia, cuja soma ultrapasse a 2h/mês.

2.3 Licenças (Ex. TRE, Licença prêmio, Redução de jornada para Estudantes):

2.3.1 40 horas/mês para jornadas de trabalho de 220 horas mensais ou

2.3.2 30 horas/mês para jornadas de trabalho de 180 horas mensais.

2.4 Faltas injustificadas.

2.5 O não uso de ferramenta definida pela empresa para registro das atividades desempenhadas (REDMINE).

2.6 Inobservâncias às regras do Ponto Eletrônico.

OBS. 1: O empregado enquadrado em qualquer das regras elencadas no item 2 acima será excluído do PIP no mês.

OBS. 2: No que se refere às ausências e licenças referidas nos itens 2.1. e 2.3., será excluído do processo, no mês, aquele que tiver mais de 05 (cinco) ausências, considerando a soma dos dois motivos.

## **3- REGRAS DE CONCESSÃO:**

As regras de concessão serão distribuídas da seguinte forma:

### **3.1 Formas de concessão:**

3.1.1 Normas Administrativas: Individual.

3.1.2 Metas de Produtividade: Coletiva, sendo no mínimo 01(uma) por Unidade Operacional ou por Departamento.

Todos os empregados, participantes do PIP, da Unidade Operacional ou Departamento para o qual a(s) meta(s) de produtividade for atribuída, farão jus ao mesmo percentual de atingimento dessa(s) meta(s).

3.1.3 Metas Estratégicas: Coletiva para toda empresa.

Todos os empregados da Emprel, participantes do PIP, farão jus ao mesmo percentual de atingimento dessa(s) meta(s).

### **3.2 Valores máximos e percentuais de concessão:**

3.2.1 Normas Administrativas: R\$ 100,00 (25% do valor definido na cláusula 63.1 do ACT 2012/2013)

3.2.1.1 Os empregados, participantes do PIP, deverão ter atividades registradas no REDMINE, totalizando no mínimo 70% das horas registradas no ponto.

3.2.1.2 Se não atingida o empregado não fará jus à produtividade.

3.2.2 Metas de Produtividade: R\$ 120,00 (30% do valor definido na cláusula 63.1 do ACT 2012/2013)

- 3.2.2.1 Os empregados, participantes do PIP, da Unidade Operacional ou Departamento para o qual a meta de produtividade for atribuída, farão jus, coletivamente, ao percentual de atingimento dessa meta.
- 3.2.2.2 Caso existam mais de uma meta de produtividade por Unidade Operacional ou Departamento, seus participantes farão jus à média dos percentuais de atingimento das mesmas.
- 3.2.2.3 Os empregados da Unidade Operacional ou Departamento para o qual a(s) meta(s) de produtividade for atribuída, não farão jus a qualquer valor referente a essa(s) meta(s), caso o percentual médio de atingimento das mesmas for inferior a 70%.

3.2.3 Metas Estratégicas: R\$ 180,00 (45% do valor definido na cláusula 63.1 do ACT 2012/2013)

- 3.2.3.1 Todos os empregados da Emprel, participantes do PIP, farão jus, coletivamente, ao percentual de atingimento dessa meta.
- 3.2.3.2 Caso existam mais de uma meta estratégica os participantes do PIP farão jus à média dos percentuais de atingimento das mesmas.
- 3.2.3.3 Todos os empregados da Emprel não farão jus a qualquer valor referente a essa(s) meta(s), caso o percentual médio de atingimento das mesmas for inferior a 80%.

### **3.3 Metas e critérios de medição e apuração:**

#### 3.3.1 Metas Estratégicas

- 3.3.1.1 As Metas Estratégicas serão medida para toda a Empresa, sendo calculada pela média aritmética dos percentuais de realização das metas pactuadas com o Prefeito.
- 3.3.1.2 O percentual de realização de cada Meta Estratégica será calculado da seguinte fórmula:

$$PRM = QAR * 100 / QAP \quad \text{onde,}$$

PRM = Percentual de realização da meta,  
QAR = Quantidade de ações(\*) realizadas no mês  
QAP = Quantidade de ações(\*) planejadas para o mês.

\* As ações medidas serão as previstas nos Planos Operativos de cada meta estratégica.

- 3.3.1.3 As Metas Estratégicas serão medidas mensalmente, no quinto dia útil do mês subsequente, e os valores pagos

trimestralmente ou de outra forma prevista no ACT vigente;  
3.3.1.4 Todos participantes do PIP perceberão o mesmo percentual atingido pela Empresa.

### 3.3.2 Metas de Produtividade

3.3.2.1 As Metas de produtividade serão medidas por Unidade Operacional ou por Departamento sendo calculadas pelas fórmulas previstas no Anexo I a esta CI;

3.3.2.2 As Metas de produtividade serão medidas mensalmente por indicadores definidos no Anexo I, e os valores pagos trimestralmente ou de outra forma prevista no ACT vigente;

3.3.2.3 Os Gestores de todos os níveis farão jus à média dos percentuais de sua equipe.

## 3.4 **Proposição e revisão das Metas de Produtividade e Estratégicas:**

3.4.1 As Metas serão definidas pela Diretoria da Emprel;

3.4.2 Será de responsabilidade do Comitê Gestor do PIP – CGPIP a aprovação e Revisão das Metas antes de serem implementadas;

3.4.3 A revisão das Metas poderá ser mensal;

3.4.4 Os casos omissos e os recursos dos empregados serão resolvidos pelo CGPIP.

Eugênio Antunes  
Diretor Presidente - EMPREL