

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

---

**MODELO:** Baseado no alcance de **metas** estabelecidas pela empresa.

### **METODOLOGIA:**

- O modelo proposto é um modelo de **construção evolutiva**, estará passando por **aperfeiçoamentos contínuos**, é baseado no **alcance de metas estabelecidas pela empresa** visando **bonificar os empregados mais produtivos**;
- As metas deverão ser **definidas ou corroboradas** pela **direção** e **alinhadas com as diretrizes estratégicas da empresa**;
- A partir do conhecimento das metas serão **criados ou alocados**, se já existirem, **os grupos de trabalho** dedicados ao atingimento destas metas. Também poderá ser criado um **grupo**, responsável pela manutenção **das atividades contínuas da empresa**.
- Os membros dos **grupos podem** ser **revezados** de acordo com a necessidade. Desta forma consegue-se tanto **manter o foco nas metas** a serem atingidas, quanto nas **atividades vitais** da empresa, atribuindo a cada um dos grupos o **mesmo grau de importância**, valorizando, assim, **o trabalho em equipe**;
- As metas devem **cabem dentro do período de tempo** para o qual a distribuição do incentivo está definida.
- Nesta metodologia a métrica não tem como objetivo principal contemplar desempenhos individuais, uma vez que o foco é o alcance da meta. Nesse primeiro momento de implantação do PIP, a aferição do atingimento das metas será **realizado apenas individualmente**, com o consequente pagamento proporcional apenas em razão da avaliação individual, ressalvados os gerentes e líderes de projetos, que serão avaliados e premiados levando-se em consideração a média do resultado das equipes a ele subordinadas;
- O trabalho da **equipe** é que deve ser valorizado e estimulado;
- A **meta poderá ser parcialmente atingida** e, portanto a premiação poderá ser proporcional ao percentual alcançado;
- Esta Metodologia requer a **criação de um “Comitê Gestor da Produtividade”** com a função de gerir todo o processo de aferição da produtividade;
- **A EMPREL indicará fatores do seu interesse** para composição das regras gerais;

### **REGRAS**

#### **INCLUSIVAS:**

Participantes do processo: “**Analistas de informática e Analistas organizacionais, além dos técnicos de informática**, que estejam no exercício da função.” **ACT 64.1.**



# Empresa Municipal de Informática E M P R E L

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

---

Também participará do **Programa de Incentivo a Produtividade - 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.**

Também serão incluídos os gerentes e diretores que tenham sob a sua subordinação equipes que estejam contempladas pelo **Programa de Incentivo a Produtividade – P.I.P.**

### **EXCLUDENTES:**

O não atendimento de qualquer de uma destas normas excluirá o funcionário do processo no mês:

1. - Licença médica superior a 03 dias/mês.
2. - Atrasos: 15 minutos/dia somados até 2h/mês.
3. - Licenças: serão admitidas até 05 dias/mês (Ex. TRE, Licença prêmio, Redução de jornada para Estudantes, etc.).
4. - O não uso de ferramenta definida pela empresa para registro das atividades desempenhadas.

OBS. 1: No que se refere às ausências e licenças referidas nos itens 1. e 3., será excluído do processo, no mês, aquele que tiver mais de 05 (cinco) ausências, considerando a soma dos dois motivos.

OBS. 2: Nos casos de Licença TRE, curso ou outro afastamento, **previamente programado no mês anterior**, contido no item 3., o funcionário terá sua meta calculada a partir dos dias restantes.

OBS. 3: Nos casos de ausências por licenças médicas, em razão da sua imprevisão, as metas não serão recalculadas.

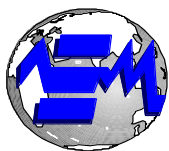
**PROCESSO:** Será dividido em quatro etapas.

**ETAPA – 1** - Consiste em atender as regras de participação.

- 1.1 - Atendendo as regras inclusivas, passará para o item 1.2;
- 1.2 - Atender as normas administrativas.

**ETAPA – 2** - Execução das atividades decorrentes das metas apresentadas pela empresa.

- Corresponderá a 70% da Nota.
  - Metas Definidas pela (Diretoria e Gerentes)
  - Apuração utilizando inicialmente planilha eletrônica, com auxílio de ferramenta de B.I. e futuramente uso de um sistema (Métrica).



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

---

### **ETAPA – 3 - Avaliação do cliente**

- Corresponderá a 30% da Nota

Ao final de cada mês o cliente receberá a visita de um representante da Emprel, que apresentará um questionário cujo objetivo é avaliar nossos serviços.

### **ETAPA – 4 – Validação do Programa pelo Comitê Gestor**

Após a finalização das avaliações individuais, das equipes, dos gerentes, dos líderes de projetos e das diretorias, os relatórios contendo o resultado mensal do PIP deverá ser encaminhado para o Comitê Gestor para validação do mesmo. Essas avaliações deverão ser entregues ao Comitê até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

### **APURAÇÃO/MÉTRICA:**

A base de dados que será lançada pelos membros participantes do **Processo de Incentivo a Produtividade – PIP** – na ferramenta de controle das demandas será colhida por uma ferramenta de extração de dados e caso necessário no B.I., onde estes dados deverão ser tratados para processamento dos resultados classificando os participantes.

**1 - Apuração** será mensal com pagamento trimestral (no mês subsequente ao final do trimestre).

**2 - A pontuação** será apurada contemplando os indicadores:

**2.1 – Atendimento as metas estabelecidas:** se foram cumpridas no prazo.

**2.2 - Quantidades de retrabalho** – Em caso de retrabalho será debitado do empregado responsável na próxima apuração.

### **PREMIAÇÃO:**

O valor máximo da cota será de R\$ 400,00, por mês.

A premiação por redistribuição de valores não poderá exceder o valor de uma cota (R\$ 400,00).

O empregado receberá de acordo com o percentual atingido a partir de 61%, em valor proporcional ao percentual.

Uma vez calculada a média dos percentuais alcançados pelas equipes, o líder/gerente de projetos receberá de acordo com este percentual;

De igual forma o Gerente receberá pela média dos resultados dos líderes e os diretores pela média dos resultados das Gerências da sua diretoria, limitados a uma cota.

**Comissão de Produtividade**  
Fevereiro de 2012