



**DELIBERAÇÃO TCMRJ N° 208**

**DE 13 DE NOVEMBO DE 2014.**

**Aprova a política de Gestão por Resultados, dispõe sobre a fixação de critérios de avaliação dos servidores, metas e indicadores de desempenho do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro e disciplina a forma de aplicação da gratificação prevista no art. 119, inciso IV, da Lei Municipal nº 94/1979.**

**O TRIBUNAL DE CONTAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO**, no uso de suas atribuições constitucionais, legais e regimentais, e,

CONSIDERANDO a necessidade de que sejam criados instrumentos de aferição da produtividade do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro, com vistas à concretização de um modelo de Gestão por Resultados da instituição e de seus servidores;

CONSIDERANDO a relevância do cumprimento do Plano Estratégico, que se desenvolve mediante efetivo alcance das metas fixadas;

CONSIDERANDO o Programa de Qualidade e Agilidade do Controle Externo, aprovado pela Associação dos Membros dos Tribunais de Contas - ATRICON;

CONSIDERANDO a Declaração de Fortaleza, de 06 de agosto de 2014, documento referência do IV Encontro Nacional dos Tribunais de Contas e do XIII Encontro do Colégio dos Corregedores e Ouvidores;

CONSIDERANDO que a gratificação de servidores que contribuam para o alcance das metas estabelecidas nesta Deliberação está prevista no art. 119, inciso IV, da Lei Municipal nº 94/1979, pelo exercício de Encargos Especiais e que o art. 123 do mesmo Diploma Estatutário autoriza a respectiva regulamentação.

## **DELIBERA:**

Art. 1º Aprova a política de Gestão por Resultados do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro - TCMRJ, segundo o disposto nesta Deliberação, para o período de 15/11/2014 a 14/11/2015, na forma estabelecida a seguir e em seus Anexos.

Art. 2º As metas e indicadores de desempenho previstos na política de Gestão por Resultados, descritos no Anexo I, serão os parâmetros de avaliação institucional do TCMRJ e deverão ser objeto de um Relatório de Desempenho Anual elaborado pela Comissão Estratégica de Resultados, designada por Resolução, e encaminhado ao Conselho de Administração do TCMRJ.

Art. 3º A avaliação institucional do TCMRJ comporá a base de cálculo para estabelecer o valor indenizatório distribuído a cada servidor, de acordo com os critérios discriminados no Anexo II.

Art. 4º A avaliação dos servidores será efetuada pelas Comissões Gestoras de Resultados, designadas por Resolução.

Art. 5º O servidor será avaliado segundo os fatores discriminados na Tabela II-1 do Anexo II, somando-se os pontos obtidos em cada fator, até o máximo de 20 (vinte) pontos.

§ 1º Obtido o somatório igual ou superior a 08 (oito) pontos, o servidor será avaliado segundo a complexidade de seu trabalho, na forma da Tabela II-2 do Anexo II.

§ 2º A avaliação final do servidor será o percentual correspondente à pontuação obtida na Tabela II-1, combinado com a complexidade de seu trabalho, de acordo com a Tabela II-2, ambas do Anexo II, conforme explicitado no Anexo III da presente Deliberação.

§ 3º O valor indenizatório distribuído a cada servidor será calculado utilizando-se a fórmula:

$$\mathbf{VI = RM \times AI \times AS}$$

**onde:**

**VI = Valor Indenizatório;**

**RM** = Remuneração Média (calculada no período definido no art. 1º desta Deliberação, limitada ao teto constitucional);

**AI** = Avaliação Institucional; e

**AS** = Avaliação do Servidor.

§ 4º Em casos de relotação, o servidor será avaliado pelas Comissões Gestoras de Resultados dos setores de origem e de destino, e sua avaliação final obedecerá a média ponderada das avaliações de cada lotação, segundo a seguinte fórmula:

$$AS = \frac{t_1 \times AS_1 + t_2 \times AS_2 + \dots + t_n \times AS_n}{\sum_{i=1}^n t_i}$$

**onde:**

**AS** = Avaliação do Servidor

**t i** = Tempo no órgão i

**AS i** = Avaliação do Servidor no órgão i

§ 5º O valor indenizatório distribuído aos Conselheiros, Auditores Substitutos de Conselheiros, Procuradores da Procuradoria Especial, Secretários Gerais, bem como aos servidores detentores dos cargos discriminados na Deliberação nº 179, de 23 de junho de 2010, será calculado utilizando-se a fórmula:

$$VI = RM \times AI$$

**onde:**

**VI** = Valor Indenizatório;

**RM** = Remuneração Média (calculada no período definido no art. 1º desta Deliberação, limitada ao teto constitucional); e

**AI** = Avaliação Institucional.

Art. 6º A respectiva Comissão Gestora de Resultados disponibilizará ao servidor acesso ao inteiro teor de sua avaliação.

§1º Publicado no Diário Oficial do Município o Aviso da Comissão Estratégica de Resultados acerca da conclusão dos trabalhos de avaliação, o servidor poderá, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, solicitar à sua respectiva Comissão Gestora de Resultados, de forma fundamentada, a reconsideração de sua avaliação.

§ 2º A Comissão Gestora de Resultados terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis para decidir, de forma fundamentada, acerca do pedido de reconsideração.

Art. 7º Não farão jus ao valor indenizatório previsto nesta Deliberação os servidores que:

I – tenham recebido pena disciplinar, no período estabelecido no art. 1º desta Deliberação;

II – não tenham completado 60 dias de trabalho efetivo, no período estabelecido no art. 1º desta Deliberação;

III – não atingirem, no mínimo, a pontuação 8 (oito) na soma dos fatores discriminados na Tabela II -1 do Anexo II.

Parágrafo único. São considerados dias de trabalho efetivo, para efeito desta Deliberação, somente os dias trabalhados no TCMRJ e as férias legais, excluídos todos os demais afastamentos descritos no art. 64 da Lei 94 de 14 de março de 1979.

Art. 8º O valor indenizatório distribuído ao servidor será ajustado pelo percentual dos dias de trabalho efetivo no período de apuração previsto no art. 1º desta Deliberação.

Parágrafo único. O Departamento Geral de Pessoal proverá a base de informações com o respectivo percentual de dias de trabalho efetivo.

Art. 9º A avaliação institucional do TCMRJ será pública e as referentes aos servidores serão privadas.

Art. 10. Decidida a reconsideração prevista no §1º do art. 6º desta Deliberação, o servidor poderá interpor recurso de sua avaliação à Comissão Recursal previamente designada por Resolução, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo único. A Comissão Recursal terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis para decidir, de forma fundamentada, acerca do recurso.

Art. 11. Os casos omissos serão submetidos à avaliação da Comissão Estratégica de Resultados.

Art. 12 Esta Deliberação entra em vigor em 15 de novembro de 2014, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza,

Em 13 de novembro de 2014.

D. O RIO 14.11.2014

## ANEXO I

### Metas e Indicadores de desempenho previstos na Política de Gestão de Resultados

#### INDICADOR 01

#### Implantar sistema de Processo Eletrônico

#### OBJETIVO

Agilizar, qualificar, aumentar a produtividade, flexibilizar o acesso e monitorar os processos do TCMRJ.

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Aprimorar processos de trabalho / Aprimorar instrumentos de controle

#### Unidade de Medida

Por etapas concluídas (dependentes)

#### Valor de Referência

não aplicável

#### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Finalizar contratação do sistema (33%)	Definir customizações a serem realizadas (33%)	Iniciar de forma eletrônica 3 (três) tipos de processos administrativos internos (34%)	-	-



## INDICADOR 02

### Atividades de apoio para implantação do sistema de processo eletrônico

#### OBJETIVO

Obter os recursos necessários à implantação do sistema de processo eletrônico

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Aprimorar processos de trabalho / Aprimorar instrumentos de controle

#### Unidade de Medida

Por etapas concluídas (independentes)

#### Valor de Referência

não aplicável

#### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Realizar licitação para contratação do serviço de digitalização de documentos (34%)	Realizar licitação para aquisição dos certificados digitais (33%)	Realizar licitação para aquisição dos novos monitores (33%)	-	-

### INDICADOR 03

**Regulamentar as peças processuais de cada termo (processo físico)**

#### OBJETIVO

Definir as peças processuais necessárias a correta instrução dos termos, bem como normatizar a forma de encaminhamento ao Tribunal

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Aprimorar processos de trabalho / Aprimorar instrumentos de controle

#### Unidade de Medida

Por etapas concluídas (dependentes)

#### Valor de Referência

não aplicável

#### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Definição dos possíveis documentos para cada tipo de processo (60%)	Elaboração de Minuta de Deliberação (20%)	Revisão e Publicação (20%)	-	-



## INDICADOR 04

**Revisar os prazos regimentais de cada etapa de tramitação do processo.**

### OBJETIVO

Revisar os prazos regimentais de cada etapa de tramitação do processo, respeitando as peculiaridades de cada tipo de processo (prestação de contas, aposentadoria, inspeção etc).

### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Garantir a tempestividade e efetividade do controle e das decisões plenárias / Aprimorar processos de trabalho / Aprimorar instrumentos de controle

### Unidade de Medida

Por etapas concluídas (dependentes)

### Valor de Referência

não aplicável

### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Definição de prazos de tramitação de processos em cada órgão do TCMRJ (60%)	Elaboração de Minuta de Deliberação (20%)	Revisão e Publicação (20%)	-	-



## INDICADOR 05

### Aprimorar fluxos de processos de trabalho

#### OBJETIVO

Revisar os fluxos de trabalho como forma de aumentar a produtividade e a efetividade dos resultados e suas ações.

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Garantir a tempestividade e efetividade do controle e das decisões plenárias / Aprimorar processos de trabalho / Aprimorar instrumentos de controle

#### Unidade de Medida

Por etapas concluídas (dependentes)

#### Valor de Referência

não aplicável

#### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Revisão dos fluxos de processos internos (60%)	Prototipação dos processos de trabalho (20%)	Elaboração dos Manuais (20%)	-	-

## INDICADOR 06

### Implantar a gestão por competências

#### OBJETIVO

Atuar com foco nas competências do TCM tendo como meta o desenvolvimento contínuo de competências individuais e de equipe alinhadas as prioridades da instituição e suas estratégias.

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Aprimorar a gestão de pessoas

#### Unidade de Medida

Por etapas concluídas (dependentes)

#### Valor de Referência

não aplicável

#### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Definir as competências funcionais por perfil (20%)	Elaborar uma avaliação por competências (20%)	Aplicar a avaliação (20%)	Analisar os dados e montar a Matriz de Referência (20%)	Desenvolver o Plano de Capacitação (20%)

## INDICADOR 07

### Indicador de acompanhamento dos processos em diligência

#### OBJETIVO

Reduzir a média de tempo dos processos que estão ainda com os jurisdicionados

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Garantir a tempestividade e efetividade do controle e das decisões plenárias

#### Unidade de Medida

Onde: d1 = data atual;

d2 = data da entrada do processo na jurisdicionada e

Tp = Total de processos em diligência.

#### Valor de Referência

712 dias (\*)

#### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Percentual de atingimento Redução em 30% a média de atraso (20%)	Redução em 40% a média de atraso (30%)	Redução em 50% a média de atraso (50%)	Redução em 70% a média de atraso (80%)	Redução em 90% a média de atraso (100%)



## INDICADOR 08

### Redução do estoque de processos com mais de 5 anos de tramitação

#### OBJETIVO

Reduzir os processos sem decisão final com mais de 5 anos de tramitação

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Garantir a tempestividade e efetividade do controle e das decisões plenárias

#### Unidade de Medida

Quantidade de processos com mais de 5 (cinco) anos de tramitação sem decisão final

#### Valor de Referência

483 processos - de um total de 44.442

#### Peso na avaliação institucional final

10% do total

Percentual de atingimento				
Redução em 30% a média de atraso (20%)	Redução em 40% a média de atraso (30%)	Redução em 50% a média de atraso (50%)	Redução em 70% a média de atraso (80%)	Redução em 90% a média de atraso (100%)

## INDICADOR 09

### Aprimorar a estrutura organizacional

#### OBJETIVO

Atualizar a estrutura organizacional do TCMRJ em conformidade com as novas demandas

#### OBJETIVO (S) ESTRATÉGICO (S) IMPACTADO (S)

Aprimorar a Estrutura Organizacional

#### Unidade de Medida

Por etapas concluídas (dependentes)

#### Valor de Referência

não aplicável

#### Peso na avaliação institucional final

20% do total

Etapas / Fases (Percentual de cada fase no indicador)				
1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
Revisão do Organograma atual (34%)	Encaminhamento à Alta administração (33%)	Decisão da Alta administração (33%)	-	-

## ANEXO II

### Avaliação dos Servidores para fins da Deliberação XXX/2014

#### II - 1 Tabela dos Fatores de Avaliação

FATOR	QUALIDADE
Definição	O avaliado realiza seus trabalhos de maneira adequada à finalidade a que se destinam, em observância às normas e aos procedimentos do TCMRJ, evitando o retrabalho e com foco na melhoria contínua.
PONTOS	CONCEITO
0 pts	Não atendeu ao esperado para o fator avaliativo.
1 pt	Atendeu abaixo do esperado para o fator avaliativo.
2 pts	Atendeu parcialmente ao esperado para o fator avaliativo.
3 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, ainda que com pequenas necessidades de ajustes.
4 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, não necessitando de ajustes.
5 pts.	Superou o esperado para o fator avaliativo.

FATOR	PRODUTIVIDADE
Definição	O avaliado realiza seus trabalhos de forma tempestiva, apresentando volume adequado, contribuindo para o alcance dos resultados de sua unidade.
PONTOS	CONCEITO
0 pts	Não atendeu ao esperado para o fator avaliativo.
1 pt	Atendeu abaixo do esperado para o fator avaliativo.
2 pts	Atendeu parcialmente ao esperado para o fator avaliativo.
3 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, ainda que com pequenas necessidades de ajustes.

4 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, não necessitando de ajustes.
5 pts.	Superou o esperado para o fator avaliativo.

<b>FATOR</b>	<b>PROATIVIDADE</b>
Definição	O avaliado busca melhorias ou propõe soluções, agindo em antecipação às designações da chefia, adotando comportamentos que estão acima das atribuições de seu cargo, contribuindo para o desempenho de sua Unidade.
<b>PONTOS</b>	<b>CONCEITO</b>
0 pts	Não atendeu ao esperado para o fator avaliativo.
1 pt	Atendeu abaixo do esperado para o fator avaliativo.
2 pts	Atendeu parcialmente ao esperado para o fator avaliativo.
3 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, ainda que com pequenas necessidades de ajustes.
4 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, não necessitando de ajustes.
5 pts.	Superou o esperado para o fator avaliativo.

<b>FATOR</b>	<b>RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS</b>
Definição	O avaliado aproveita os recursos (sistemas/ferramentas/técnicas) disponíveis pelo TCMRJ, para otimização dos trabalhos.
<b>PONTOS</b>	<b>CONCEITO</b>
0 pts	Não atendeu ao esperado para o fator avaliativo.
1 pt	Atendeu abaixo do esperado para o fator avaliativo.
2 pts	Atendeu parcialmente ao esperado para o fator avaliativo.
3 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, ainda que com pequenas necessidades de ajustes.



4 pts.	Atendeu ao esperado para o fator avaliativo, não necessitando de ajustes.
5 pts.	Superou o esperado para o fator avaliativo.

## II - 2 Tabela da Complexidade dos trabalhos

### DIFICULDADE

1	Atividades rotineiras de fácil execução. O avaliado utiliza pouco esforço, com conhecimentos e recursos ao seu dispor.	0 (zero) %
2	Atividades pouco estruturadas, com dificuldade de execução moderada, exigindo maior nível de conhecimento.	5 (cinco) %
3	Atividades de difícil execução, relacionadas à processos de trabalhos complexos e/ou inovadores, requerendo um esforço acima do normal.	10 (dez) %

### IMPACTO

1	Atividades de baixo impacto para o órgão de trabalho/TCMRJ.	0 (zero) %
2	Atividades de médio impacto para o órgão de trabalho/TCMRJ.	5 (cinco) %
3	Atividades de alto impacto para o órgão de trabalho/TCMRJ.	10 (dez) %

**ANEXO III**  
**Tabela de Ponderações**

		Percentuais Possíveis de Complexidade				
		0%	5%	10%	15%	20%
<b>Pontuação obtida nos Fatores</b>	20	100%	105%	110%	115%	120%
	19	95%	100%	105%	110%	115%
	18	90%	95%	100%	105%	110%
	17	85%	90%	95%	100%	105%
	16	80%	85%	90%	95%	100%
	15	75%	80%	85%	90%	95%
	14	70%	75%	80%	85%	90%
	13	65%	70%	75%	80%	85%
	12	60%	65%	70%	75%	80%
	11	55%	60%	65%	70%	75%
	10	50%	55%	60%	65%	70%

		Percentuais Possíveis de Complexidade				
		0%	5%	10%	15%	20%
Pontuação obtida nos Fatores	9	45%	50%	55%	60%	65%
	8	40%	45%	50%	55%	60%
	7	35%	40%	45%	50%	55%
	6	30%	35%	40%	45%	50%
	5	25%	30%	35%	40%	45%
	4	20%	25%	30%	35%	40%
	3	0%	0%	0%	0%	0%
	2	0%	0%	0%	0%	0%
	1	0%	0%	0%	0%	0%
	0	0%	0%	0%	0%	0%