

ceiros para o trimestre seguinte.

Art. 10. Poderá ser solicitada criação, exclusão e/ou modificação de atividade relativa à meta individual no Sigma, condicionada ao surgimento de novos deveres provenientes de leis, normas, reestruturações administrativas, revisão de plano estratégico ou de gestão, dentre outros instrumentos de planejamento.

§1º A demanda de criação, exclusão e/ou modificação de atividade relativa à meta individual, por unidade de lotação, deverá ser encaminhada pelo titular da unidade organizacional ao CGPRO, que emitirá parecer conclusivo para providências da Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGP, com efeitos a partir do ciclo avaliativo seguinte.

§2º Em caso excepcional e devidamente fundamentado pela unidade organizacional requerente, poderá ser alterada a valoração da pontuação de meta individual já cadastrada, com efeitos a partir do interstício avaliativo subsequente, conforme tramitação estabelecida no parágrafo anterior.

§3º O encaminhamento ao CGPRO de que trata o § 1º deste artigo deverá ser feito até o final do 2º mês do ciclo avaliativo trimestral em curso.

Art. 11. Os efeitos financeiros da concessão do APC para os servidores efetivos, ocupantes dos cargos de Chefe de Gabinete, Secretário, Subsecretário, Procurador e Subprocurador, levarão em consideração a média aritmética da pontuação alcançada pelos servidores sob sua tutela.

Art. 12. Afastamentos considerados como de efetivo exercício previstos nos incisos I, II, III, IV, VIII, XII, XIII, XIV, XVII do art. 72 da Lei Estadual nº 5.810/1994 alteram a quantidade de pontos necessários à percepção de 100% (cem por cento) do APC relativo à meta individual, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados.

§1º Em se tratando do previsto no caput, para percepção integral do APC, a pontuação máxima do trimestre será reduzida na mesma proporção de dias que forem subtraídos do interstício avaliativo de 90 (noventa) dias.

§2º Caso não haja lançamento de execução de atividade relativa à meta individual durante um interstício avaliativo, o servidor não fará jus à percepção do APC pelos 3 (três) meses seguintes.

Art. 13. A cessão para outro órgão, a suspensão disciplinar, a licença sem vencimentos e a prisão decorrente de decisão judicial acarretarão, durante a sua vigência, a interrupção do ciclo avaliativo para fins de concessão do APC.

Art. 14. Se durante o interstício avaliativo ocorrer a mudança de lotação do servidor, a produtividade individual e coletiva será aferida proporcionalmente aos dias trabalhados em cada unidade de lotação.

Parágrafo único. A contar da data da relocação, o servidor passa a ter acesso somente às atividades da nova unidade organizacional, para fins de registro.

#### TÍTULO V

##### DO DESEMPENHO INSATISFATÓRIO

Art. 15. Será considerado insatisfatório o desempenho inferior a 30% (trinta por cento) da meta individual.

Parágrafo único. Ocorrendo o disposto no caput, o servidor não terá direito a perceber a parcela individual do APC no ciclo subsequente.

#### TÍTULO VI

##### DOS DESDOBRAMENTOS DO DESEMPENHO INSATISFATÓRIO

Art. 16. Nos casos de desempenho insatisfatório serão adotadas medidas de recuperação do desempenho, pela liderança hierárquica da unidade de lotação do servidor, seguindo os seguintes procedimentos:

I – Levantamento das possíveis razões para o desempenho insatisfatório;  
II – Encaminhamento para avaliação biopsicossocial de profissionais do Tribunal, se verificada a necessidade conforme disposto no inciso anterior;  
III – Reanálise acerca da quantidade e/ou da complexidade das atividades distribuídas ao servidor;

IV – Identificação de lacunas de competências a serem desenvolvidas por meio de ações específicas da SEGP e da ECAV;

V – Identificação de necessidade da realocação do servidor;

VI – Em se tratando de servidor em estágio probatório, a ocorrência do desempenho insatisfatório deverá repercutir na avaliação do fator Produtividade;

VII – Para o servidor que se encontrar em processo de avaliação de desempenho por merecimento, o desempenho insatisfatório poderá ensejar:

a) A revisão do Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI), de acordo com os critérios estabelecidos pela Resolução nº 18.768/2015;  
b) Critério a ser considerado na avaliação de desempenho do PGDI em curso.

#### TÍTULO VII

##### DAS RESPONSABILIDADES

Art. 17. Os servidores de que trata o art. 3º desta Resolução devem zelar pelo correto e tempestivo lançamento de informações no Sigma, relativo à meta individual, dedicando especial atenção para o caso de mudança de lotação.

Art. 18. Compete às lideranças hierárquicas:

I – Zelar pelo cumprimento tempestivo de prazos, sob pena de responsabilização;

II – Manter distribuição equitativa do trabalho entre os servidores de sua unidade;

III – Guardar especial atenção para os casos de mudança de lotação de seus liderados;

IV – Incentivar a capacitação profissional dos servidores sob sua responsabilidade;

V – Estimular a melhoria contínua dos processos e metodologias de trabalho, e do desempenho dos servidores, que resultem em serviços modernos, eficazes e de qualidade compatível com as demandas da sociedade;

VI – Manter coerência técnica e administrativa quando da definição das metas individuais a título de APC e de metas de Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI), quando se tratar de servidor em processo de progressão por merecimento;

VII – Manter coerência quando da avaliação do cumprimento das metas individuais e avaliação de desempenho, em se tratando de servidores em estágio probatório e em processo de progressão por merecimento.

Art. 19. Compete ao Comitê Gestor da Produtividade (CGPRO):

I – Deliberar sobre as metas das unidades organizacionais propostas pelo gestor da unidade, anualmente;

II – Homologar o cumprimento das metas das unidades organizacionais;  
III – Analisar e emitir parecer conclusivo sobre os pedidos de inclusão e/ou modificação de nova atividade relativa à meta individual;  
IV – Analisar e emitir parecer conclusivo sobre os pedidos de alteração de valor da pontuação de atividade relativa à meta individual;  
V – Analisar e emitir parecer conclusivo sobre os pedidos de recurso;  
VI – Analisar e emitir parecer conclusivo sobre casos omissos.

Parágrafo único. Os atos do Comitê dispostos nos incisos anteriores serão submetidos à aprovação da Presidência do Tribunal.

Art. 20. Integram o CGPRO como membros titulares:

I – 1 (um) representante do Gabinete da Presidência;

II – 1 (um) representante da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGP);

III – 1 (um) representante da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN);

IV – 1 (um) representante da Secretaria de Planejamento e Gestão Estratégica (SEPGE);

V – 1 (um) representante da Secretaria de Controle Externo (SECEX);

VI – 1 (um) representante da Procuradoria (PROJU);

VII – 1 (um) representante da Secretaria Geral (SEGER);

VIII – 1 (um) representante da Secretaria de Administração (SEADM);

IX – 1 (um) representante da Secretaria de Controle Interno (SECIN); e

X – 1 (um) representante da Coordenadoria de Desenvolvimento de Competências (CDC).

§1º O Comitê será coordenado pelo representante da SEGP, a quem compete realizar a convocação das reuniões ordinárias, que ocorrerão nas hipóteses dos incisos I e II do art. 19, e das reuniões extraordinárias, que serão realizadas nos demais casos, de ofício ou a pedido de qualquer membro.

§2º Para cada membro titular do Comitê será designado um membro suplente.

Art. 21. A Secretaria de Gestão de Pessoas ficará responsável pela implantação, supervisão e coordenação do Sistema de gerenciamento, monitoramento e avaliação da Produtividade (Sigma).

§1º Na aplicação do caput deste artigo, compete à SEGP:

a) Efetuar a inclusão/modificação das metas das unidades organizacionais e das metas individuais, nos moldes do art. 5º;

b) Receber os pedidos de recursos pelo e-TCE, submetendo-os à análise do Comitê;

c) Convocar o CGPRO para reunião ordinária e extraordinária;

d) Prestar suporte técnico às unidades organizacionais para a operacionalização da sistemática de avaliação da produtividade;

e) Propiciar e estimular a capacitação, o desenvolvimento de competências e o aperfeiçoamento profissional contínuos dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelas lideranças hierárquicas;

f) Apresentar e apreciar propostas de aperfeiçoamento do Sistema de gerenciamento, monitoramento e avaliação da produtividade (Sigma) e dos seus instrumentos.

§2º Para a implantação do sistema, a Secretaria de Gestão de Pessoas-SEGP, a Secretaria de Tecnologia da Informação-SETIN e a Escola de Contas Alberto Veloso-ECAV promoverão mecanismos visando a orientação dos avaliadores sobre a operacionalização da sistemática de avaliação da produtividade, de modo a assegurar a uniformidade de critérios e de procedimentos.

#### TÍTULO VIII

##### DAS IMPUGNAÇÕES

Art. 22. O servidor poderá apresentar pedido de Reavaliação no Sigma, relativo às atividades não homologadas, homologadas parcialmente ou indeferidas pela liderança hierárquica, no prazo de até 02 (dois) dias úteis contados dos prazos de homologação previstos nos §§ 1º e 5º do art. 6º desta Resolução.

Parágrafo único. O prazo para a liderança hierárquica reavaliar as atividades no Sigma será de até 04 (quatro) dias úteis, contados dos prazos de homologação previstos no caput deste artigo.

Art. 23. São garantidos ao servidor o direito ao pedido de reconsideração e ao recurso de decisões tomadas no Sigma, segundo os termos da Lei Estadual nº 5.810/1994.

#### TÍTULO IX

##### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. A avaliação da produtividade individual objeto desta Resolução não será utilizada para fins de progressão na carreira, e não se confunde com os demais instrumentos de planejamento, de controle e de avaliação do desempenho individual, estabelecidos nas Resoluções nº 18.768/2015 e nº 19.272/2021.

Art. 25. No ano de 2022 haverá pagamento de abono relativo ao cumprimento de meta das unidades organizacionais proporcional à média da produtividade individual dos servidores lotados na unidade de trabalho.

Parágrafo Único. O pagamento a que se refere o caput será trimestral.

Art. 26. Verificado excesso ou diminuição de arrecadação, a deliberação prevista no art. 3º, § 2º desta Resolução poderá ser revisada.

Art. 27. Casos omissos serão resolvidos pela Presidência, ouvido o Comitê Gestor da Produtividade.

Art. 28. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Tribunal Pleno do Tribunal de Contas do Estado do Pará, em Sessão Ordinária Virtual de 1º de dezembro de 2021.

**Protocolo: 737820**

**No Tribunal de Contas do Estado do Pará, foram registrados os pedidos da empresa abaixo identificada, em Sessão Pública ocorrida em 18 de novembro de 2021, para eventual contratação de suporte técnico, denominado SAP ENTERPRISE SUPPORT, para a suite de software SAP BUSINESSOBJECTS ENTERPRISE PROFESSIONAL, com garantia de correção de erros e direito à atualização de versão dos softwares licenciados – adquiridos de forma perpétua – e utilizados pelo Tribunal de Contas do Estado do Pará, incluída a taxa de reativação do serviço, bem como a instalação, configuração, migração, consultoria e capacitação, conforme condições, especificações, detalhamentos e prazos constantes no Termo de**