

PORTARIA Nº 30.909, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER à servidora **ELIANA BARROS DE CASTRO**, Auxiliar Técnico de Controle Externo Administrativo, matrícula nº 0695580, 05 (cinco) dias de licença para tratamento de saúde, nos termos do artigo 81 da Lei nº 5.810/94, no período de 21 a 25-03-2016.

Protocolo 945018

PORTARIA Nº 30.910, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER à servidora **ANA CRISTINA SIDRIM FRANCO**, Auditor de Controle Externo - Direito, matrícula nº 0695394, 04 (quatro) dias de licença para tratamento de saúde, nos termos do artigo 81 da Lei nº 5.810/94, no período de 21 a 24-03-2016.

Protocolo 945023

PORTARIA Nº 30.911, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER ao servidor **JOSÉ MARIA FRANCO PERDIGÃO**, Técnico Auxiliar de Controle Externo, matrícula nº 0100231, 03 (três) dias de licença para tratamento de saúde, nos termos do artigo 81 da Lei nº 5.810/94, no período de 21 a 23-03-2016.

Protocolo 945027

PORTARIA Nº 30.912, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER ao servidor **PAULO SÉRGIO SANTOS MELO**, Analista Auxiliar de Controle Externo, matrícula nº 0179310, 03 (três) dias de licença para tratamento de saúde, nos termos do artigo 81 da Lei nº 5.810/94, no período de 21 a 23-03-2016.

Protocolo 945027

PORTARIA Nº 30.913, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER à servidora **MONICA SALAME DE LIMA TORRES**, Assessor de Fiscalização, matrícula nº 0100826, 01 (um) dia de licença para acompanhar pessoa da família, nos termos do artigo 85 da Lei nº 5.810/94, no dia 18-03-2016.

Protocolo 945031

PORTARIA Nº 30.914, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER à servidora **MONICA SALAME DE LIMA TORRES**, Assessor de Fiscalização, matrícula nº 0100826, 01 (um) dia de licença para acompanhar pessoa da família, nos termos do artigo 85 da Lei nº 5.810/94, no dia 21-03-2016.

Protocolo 945035

PORTARIA Nº 30.915, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER à servidora **ANA CRISTINA CASTELO BRANCO IUDICE**, Assessor Técnico de Controle Externo, matrícula nº 0100232, 01 (um) dia de licença para tratamento de saúde, nos termos do artigo 81 da Lei nº 5.810/94, no dia 22-03-2016.

Protocolo 945038

PORTARIA Nº 30.916, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONCEDER ao servidor **JANIO CARLOS MARTINS CARDOSO**, Auditor de Controle Externo - Ciências Contábeis, matrícula nº 0961345, 10 (dez) dias de licença para acompanhar pessoa da família, nos termos do artigo 85 da Lei nº 5.810/94, no período de 25-03 a 03-04-2016.

Protocolo 945039

PORTARIA Nº 30.908, DE 30 DE MARÇO DE 2016.

CONSIDERANDO que a realidade econômica em nível nacional e estadual recomenda medidas de racionalização de gastos públicos;

CONSIDERANDO a necessidade de primar pelo equilíbrio das contas públicas através da utilização cautelosa dos recursos públicos, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000);

O Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Pará, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Art. 1º. Cessar a concessão das gratificações de dedicação exclusiva e de tempo integral (art. 137, da Lei estadual nº 5.810/1994) para todos os servidores deste Tribunal a contar de 01 de abril de 2016.

Protocolo 944937

Plenário do Tribunal de Contas do Estado do Pará, em sessão do dia 15 de dezembro de 2015 tomou a seguinte decisão:

RESOLUÇÃO Nº. 18.768**PROCESSO Nº 2015/51861-0**

Institui o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará e dá outras providências. O Plenário do Tribunal de Contas do Estado do Pará, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando a necessidade de regulamentar o desenvolvimento da carreira dos servidores previsto no art. 14 e seguintes da Lei Estadual nº 8.037, de 05 de setembro de 2014, que instituiu o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará;

Considerando a manifestação da Presidência, constante da ata nº 5.357 desta data.

RESOLVE,

unanimemente:

Art. 1º. Instituir o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará para fins de desenvolvimento na carreira dos servidores ocupantes de cargo efetivo, observadas as condições e os critérios estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. O desenvolvimento na carreira consiste no avanço de classes e referências do cargo efetivo ocupado, implementado por mecanismo próprio, que considere a qualificação, experiência, o tempo de serviço e o mérito profissional.

Art. 2º. O Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores é orientado pelos princípios da transparência, boa-fé, responsabilidade e razoabilidade.

Art. 3º. O desenvolvimento na carreira dar-se-á mediante mecanismo de progressão funcional horizontal e vertical, cujos critérios serão apurados em processo próprio regulamentado neste ato.

TÍTULO I**DAS PROGRESSÕES FUNCIONAIS**

Art. 4º. As progressões funcionais obrigatoriamente observarão o interstício avaliatório de 02 (dois) anos de efetivo exercício no cargo efetivo atualmente ocupado pelo servidor neste Tribunal de Contas.

Art. 5º. Será considerado como de efetivo exercício todo o período em que o servidor se encontrar no cargo efetivo, ainda que afastado sob as hipóteses a seguir enumeradas:

a) licenças remuneradas, nos termos da lei;

b) licenças concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de direção de entidade classista, este limitado a dois mandatos;

c) exercício de cargo comissionado ou de função gratificada.

§1º. Nas licenças remuneradas de que trata o art. 77, incisos I, II, III, IV, V e VII da Lei nº 5.810/94, o período de afastamento será avaliado adotando-se a avaliação procedida na etapa anterior, salvo se o afastamento não exceder 06 (seis) meses, quando a avaliação do período laborado valerá para os 12 (doze) meses.

§2º. Na hipótese de que trata a alínea b, quando o interstício avaliatório coincidir com a progressão funcional por merecimento, o tempo não poderá ser computado, nos termos do art. 38, IV, da Constituição Federal combinado com os artigos 38, §2º e 95, §3º, da Lei nº 5.810/94.

§3º. Ocorrendo o disposto no parágrafo anterior, após o interstício de 2 (dois) anos não computado, iniciará a contagem de novo interstício para fins de progressão por antiguidade, respeitando assim a alternatividade dos critérios de antiguidade e merecimento nos termos do art. 14 da Lei nº 8.037/2014.

§4º. O servidor efetivo que se encontrar no exercício de cargo comissionado ou função gratificada será regularmente avaliado nos termos desta Resolução, observadas as funções atualmente exercidas.

§5º. O servidor cedido progredirá apenas por antiguidade, sendo vedada a contagem do tempo em que se encontrar cedido para fins de progressão por merecimento, aplicando-se o disposto no §3º.

Art. 6º. O interstício avaliatório será interrompido nos casos em que o servidor estiver afastado por:

a) licença sem vencimentos;

b) suspensão disciplinar; e

c) prisão decorrente de decisão judicial.

§1º. Ocorrendo a interrupção, o interstício avaliatório será reiniciado com o retorno do servidor.

§2º. As licenças sem vencimentos encontram-se previstas no art. 77, VI e VIII, da Lei nº 5.810/94.

§3º. Igualmente se aplicará o disposto neste artigo para os servidores previamente afastados para estudo, se a autorização for sem vencimento, nos termos do art. 26 da Lei nº 5.810/94.

CAPÍTULO I**DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

Art. 7º. A progressão funcional horizontal é a movimentação do servidor, dentro da mesma classe, à referência imediatamente superior àquela a que pertencer, observado o interstício avaliatório de 2 (dois) anos.

Art. 8º. A progressão horizontal observará, alternadamente, os critérios de antiguidade e merecimento.

Seção I

Da Progressão Horizontal por Antiguidade

Art. 9º. A progressão horizontal por antiguidade na carreira ocorrerá após 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência em que se encontrar o servidor.

Art. 10. Compete à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho acompanhar os servidores que estejam cumprindo o interstício avaliatório para fins de progressão horizontal por antiguidade, observadas as hipóteses de interrupção dispostas nos art. 6º.

Seção II**Da Progressão Horizontal por Merecimento**

Art. 11. A progressão horizontal por merecimento na carreira será devida ao servidor que alcançar o mínimo de 70 (setenta)

pontos na avaliação de desempenho, observada a pontuação atribuída aos critérios dispostos no art. 15, §1º da Lei Estadual nº 8.037/2014:

I - experiência - até 15 (quinze) pontos, computando:

a) 03 (três) pontos para cada participação em grupos e comissões especiais de trabalho nos últimos 04 (quatro) anos anteriores à avaliação, desde que não aproveitados para fins de progressão anterior;

b) 0,5 (cinco décimos) para cada mês em que exerça função gratificada ou ocupe cargo em comissão nos últimos 04 (quatro) anos anteriores à avaliação, desde que não aproveitados para fins de progressão anterior;

c) 03 (três) pontos para cada participação voluntária nos grupos de facilitadores nas ações e projetos desenvolvidos pela Escola de Contas Alberto Veloso, nos últimos 04 (quatro) anos anteriores à avaliação, desde que não aproveitados para fins de progressão anterior;

II - qualificação - até 30 (trinta) pontos, sendo:

05 (cinco) pontos para cada 20 (vinte) horas-aula obtidas nos cursos de atualização, aperfeiçoamento, treinamento, conferência, congresso, palestra, simpósio e outros, nos últimos 04 (quatro) anos, desde que não aproveitados para fins de progressão anterior;

III - desempenho individual - até 55 (cinquenta e cinco) pontos, considerando:

a) até 01 (um) ponto para assiduidade, sendo destes, obrigatoriamente, descontado 0,25 (vinte e cinco centésimos) pontos para cada 05 (cinco) saídas sem justificativa no horário da jornada de trabalho durante o interstício avaliatório;

b) até 01 (um) ponto para pontualidade, sendo destes, obrigatoriamente, descontado 0,5 (cinco décimos) ponto para cada 05 (cinco) atrasos na entrada e/ou saídas antecipadas sem justificativa durante o interstício avaliatório, desde que tenham gerado desconto remuneratório;

c) até 10 (dez) pontos para cumprimento tempestivo de prazos referentes a suas atividades e/ou funções devidamente previstos, havendo o desconto obrigatório de 01 (um) ponto a cada 05 (cinco) procedimentos cumpridos extemporaneamente de forma injustificada durante o interstício avaliatório;

d) até 01 (um) ponto para relacionamento interpessoal;

e) até 01 (um) ponto para responsabilidade;

f) até 01 (um) ponto para uso adequado do patrimônio institucional;

g) até 40 (quarenta) pontos para o cumprimento de 03 a 05 (cinco) metas e/ou atividades previamente definidas no Plano de Gestão de Desempenho Individual, sendo o total de pontos dividido proporcionalmente a quantidade estipulada.

§1º. As metas de que trata o inciso III, alínea g deverão ser específicas, apresentando critérios quantitativos, qualitativos e temporais.

§2º. Somente serão aceitos para fins do inciso II, a qualificação que tenha relação direta com o cargo efetivo, comissionado ou função gratificada que o servidor exerça a época.

§3º. Os critérios previstos nos incisos I e II serão avaliados pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

Art. 12. Ao proceder à avaliação de que trata o artigo anterior, o Avaliador considerará:

I - relacionamento interpessoal como a capacidade de lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito às individualidades, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo;

II - responsabilidade como o envolvimento, dedicação, confiança e maturidade profissional no desempenho das atribuições, dentro dos prazos e condições estipulados; e

III - uso adequado do patrimônio institucional como a habilidade no uso eficiente e responsável dos bens e serviços disponibilizados para execução de tarefas pelo servidor, bem como pelo zelo, economicidade e cuidado no manejo dos bens sob sua responsabilidade, visando, inclusive, à responsabilidade ambiental.

CAPÍTULO II**PROGRESSÃO VERTICAL**

Art. 13. A progressão vertical é a movimentação do servidor para classe imediatamente superior àquela a que pertencer, observado o interstício avaliatório de 02 (dois) anos, e somente dar-se-á por merecimento.

Art. 14. A progressão vertical na carreira será devida ao servidor que alcançar o mínimo de 80 (oitenta) pontos na avaliação de desempenho, observada a pontuação atribuída aos critérios dispostos no art. 15, §2º da Lei Estadual nº 8.037/2014:

I - experiência - até 15 (quinze) pontos, considerando:

a) 03 (três) pontos para cada participação em grupos e comissões especiais de trabalho nos últimos 04 (quatro) anos anteriores à avaliação, desde que não aproveitados para fins de progressão anterior;

b) 0,5 (cinco décimos) para cada mês em que exerça função gratificada ou ocupe cargo em comissão nos últimos 04 (quatro) anos anteriores à avaliação, desde que não aproveitados para fins de progressão anterior;