

a 1ª Inspeção de Controle Externo sugere que seja determinada à Polícia Militar do Ceará que os atos concessivos, bem como os de transmissão de Pensão Policial Militar, da lavra do seu Comandante Geral, sejam publicados no Diário Oficial, após o julgamento por parte deste Tribunal, visando o conhecimento e controle pelos interessados diretos e pelo público em geral, a fim de que produzam seus regulares efeitos;

Considerando que para um melhor exame da matéria, torna-se necessário que a origem acoste aos autos a Certidão de Casamento, datada à época em que se deu o fato gerador do benefício, bem como, esclarecer a divergência do nome da beneficiária, verificada entre o título de pensão de fls. 14 e a sua Certidão de Nascimento;

Considerando o quanto se contém na instrução processual, notadamente na Informação nº613/2007 da lavra da 1ª Inspeção de Controle Externo desta Corte de Contas que opina pela remessa dos autos à origem para a tomada das providências cabíveis;

Considerando finalmente os fundamentos do voto da Relatora deste processo.

RESOLVE O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO, por unanimidade de votos, devolver o feito à origem para adotar as providências, nos termos desta Resolução.

Transcreva-se e Cumpra-se.

SALA DAS SESSÕES, em 20 de março de 2007.

Conselheiro José Valdomiro Távora de Castro Júnior

PRESIDENTE

Conselheira Soraia Thomaz Dias Victor

RELATORA

*** **

RESOLUÇÃO Nº693/2007

PROCESSO Nº00908/2007-0

Considerando que versa este processado sobre Declaração enviada pelo Prefeito Municipal de Nova Olinda ao Ministério da Fazenda, solicitando autorização para contratar empréstimo junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, para as providências que este Tribunal julgar necessárias;

Considerando que a 4ª Inspeção de Controle Externo deste Tribunal de Contas, analisou os autos e destacou que por se tratar de solicitação oriunda do Chefe do Poder Executivo Municipal, a competência para exame da respectiva declaração é do Tribunal de Contas dos Municípios, sendo competência deste Tribunal atestar a regularidade acerca das declarações de formalização de pedidos de contratações de operações de crédito externo e interno restrita aos pleitos feitos pela Administração Pública Estadual;

Considerando que a 4ª Inspeção de Controle Externo encaminha o feito à consideração superior, sugerindo o envio de cópia da presente informação ao Sr. Afonso Domingos Sampaio, Prefeito Municipal de Nova Olinda, de forma que o mesmo tome ciência do seu conteúdo, bem como da remessa do processo ao Tribunal de Contas dos Municípios para conhecimento da presente declaração;

Considerando o quanto se contém na instrução processual, notadamente a Informação nº0018/2006 da lavra da 4ª Inspeção de Controle Externo desta Corte de Contas;

Considerando ainda o quanto se contém na legislação inerente à matéria; Considerando finalmente os fundamentos do voto da Relatora deste processo.

RESOLVE O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO, por unanimidade de votos, determinar a remessa dos presentes autos ao Tribunal de Contas dos Municípios, para as providências cabíveis, bem como que seja oficiado ao Sr. Afonso Domingos Sampaio, Prefeito Municipal de Nova Olinda, do inteiro teor desta decisão, nos termos da Resolução.

Transcreva-se e Cumpra-se.

SALA DAS SESSÕES, em 20 de março de 2007.

Conselheiro José Valdomiro Távora de Castro Júnior

PRESIDENTE

Conselheira Soraia Thomaz Dias Victor

RELATORA

*** **

RESOLUÇÃO Nº0946/2007

DISPÕE SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DA PARTE VARIÁVEL DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DA CARREIRA DE CONTROLE EXTERNO – GDCE AOS SERVIDORES EM EFETIVO EXERCÍCIO DO CARGO/FUNÇÃO PERANTE O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, por decisão de seus Conselheiros em Sessão Plenária de 24 de abril de 2007, e CONSIDERANDO o disposto na Lei nº13.783, de 26 de junho de 2006, que estruturou o Plano de

Cargos e Carreira de Controle Externo - do Quadro IV deste Tribunal de Contas; CONSIDERANDO que o art.15 da Lei nº13.783/06 instituiu a Gratificação de Desempenho da Carreira de Controle Externo – GDCE, composta de uma parte fixa e uma parte variável a ser atribuída em função do atendimento de indicadores de desempenho; CONSIDERANDO a necessidade de assegurar, desde o início da fixação dos valores a serem pagos a título de parte variável da Gratificação de Desempenho da Carreira de Controle Externo – GDCE, a observância dos limites de despesa com pessoal, estabelecidos na Lei Complementar nº101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal; CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o pagamento da parte variável da Gratificação de Desempenho da Carreira de Controle Externo – GDCE; CONSIDERANDO que a referida parte variável tem a finalidade de avaliar a contribuição do servidor para o cumprimento de metas de produção e qualidade, institucionais e individuais, e de incentivar o desempenho dos servidores; RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º A concessão da parte variável da Gratificação de Desempenho da Carreira de Controle Externo – GDCE devida aos servidores em efetivo exercício do cargo/função perante esse Tribunal de Contas, observará as diretrizes estabelecidas nesta Resolução.

Art.2º Na fixação dos valores a serem pagos a título de parte variável da Gratificação de Desempenho da Carreira de Controle Externo – GDCE serão rigorosamente respeitados os limites de despesa com pessoal determinados na Lei de Responsabilidade Fiscal, em especial nos seus Arts.19 e 20.

Parágrafo único. Sempre que o somatório dos valores concedidos dessa parcela comprometerem os limites previstos no caput deste artigo, deverá ser verificado o percentual em que ocorreu o excesso, para redução, na mesma proporção do excedente, a todos os servidores em efetivo exercício, a fim de garantir a respectiva observância.

Art.3º A parte variável da Gratificação de Desempenho da Carreira de Controle Externo - GDCE devida aos servidores em efetivo exercício não poderá exceder, em qualquer hipótese, aos limites previstos no Art.17 e 29 da Lei nº13.783, de 26 de junho de 2006.

Parágrafo único. Observado o disposto no parágrafo único do art.2º desta Resolução, os valores devidos aos servidores em efetivo exercício serão computados com base em avaliação individual de desempenho, a ser feita em critérios de qualidade, produção e prazo, limitados pelo resultado da avaliação do setor de lotação do avaliado.

Art.4º Esta Resolução será regulamentada em Ato da Presidência, que disporá, em especial, sobre:

I - forma e prazos a serem considerados no cálculo das avaliações individuais e setoriais;

II - ponderação dos itens, os indicadores avaliativos e as metas consideradas no cálculo da avaliação setorial;

III - demais procedimentos necessários ao cumprimento do disposto nesta Resolução.

CAPÍTULO II

DAS AVALIAÇÕES

Art.5º Para efeito da aferição de desempenho, os servidores serão submetidos a avaliação, nos termos desta Resolução, com base em critérios de qualidade, produção e prazo.

§1º A avaliação individual de desempenho será realizada mensalmente e calculada pela média aritmética simples das notas atribuídas aos fatores avaliativos de qualidade, produção e prazo, conforme critérios e parâmetros constantes do Anexo I desta Resolução.

§2º A avaliação setorial será realizada trimestralmente, calculada pela média aritmética simples dos percentuais de alcance dos indicadores de desempenho, e compreende os trabalhos realizados desde o início até o término do período avaliativo, funcionando como fator limitador para a avaliação individual mensal durante o trimestre seguinte.

Art.6º As avaliações individuais mensais de desempenho serão lançadas em sistema informatizado até o quinto dia útil do mês subsequente.

§1º As avaliações individuais serão realizadas pelos chefes dos setores, ou, em seus impedimentos legais e eventuais, pelos respectivos substitutos, conforme discriminado no Anexo II desta Resolução.

§2º O servidor efetivo lotado ou designado para atuar junto a Gabinete de Conselheiro será por este avaliado, sendo utilizado como parâmetro para avaliação setorial o percentual alcançado pela Secretaria Geral.

§3º Os ocupantes de cargos comissionados de direção ou chefia serão avaliados pelos servidores ou autoridades designados no Anexo III desta Resolução.

Art.7º As avaliações setoriais de desempenho realizadas a partir

da vigência desta Resolução observarão o seguinte cronograma:

Período avaliativo	Lançamento do resultado da avaliação setorial	Efeitos da avaliação setorial [Limitador para avaliação individual]
1º de janeiro a 31 de março	Até 20 de abril	1º de abril a 30 de junho
1º de abril a 30 de junho	Até 20 de julho	1º de julho a 30 de setembro
1º de julho a 30 de setembro	Até 20 de outubro	1º de outubro a 31 de dezembro
1º de outubro a 31 de dezembro	Até 20 de janeiro	1º de janeiro a 31 de março

Art.8º As avaliações individuais de desempenho realizadas a partir da vigência desta Resolução observarão os seguintes parâmetros:

Período avaliativo	Lançamento da avaliação individual	Efeitos financeiros
1º (primeiro) ao último dia útil do mês trabalhado	Até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente	Folha de pagamento do mês Subsequente ao Período avaliativo

Parágrafo único. É vedada concessão da parte variável da GDCE, em qualquer afastamento, licença ou tempo fictício, ressalvado o período de férias e de licença à servidora gestante.

Art.9º No caso de mudança de lotação, o servidor será avaliado na unidade em que tenha permanecido por mais tempo durante o período avaliativo.

Art.10. A avaliação de que trata esta Resolução não substitui a efetuada para fins de estágio probatório.

Art.11. Se discordar do resultado da avaliação individual, o avaliado poderá requerer reconsideração ao avaliador em até três dias úteis, contados do término do prazo para lançamento da avaliação mensal no sistema informatizado, devendo fundamentar seu pleito e discriminar as razões relativas a cada fator avaliativo cujo resultado discordar.

§1º Subsistindo discordância, o pedido de reconsideração deverá ser contra-arrazoado pelo avaliador, no prazo de três dias úteis, e encaminhado ao Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho, previsto nesta Resolução.

§2º O Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho, no prazo de três dias úteis, irá manifestar-se conclusivamente acerca do recurso, e o encaminhará à Presidência deste Tribunal, para decisão, em igual prazo, dando-se ciência do resultado ao avaliado.

§3º Acolhido o pedido de reconsideração, os efeitos financeiros dele decorrentes serão implementados na folha de pagamento do mês subsequente à decisão, retroativamente.

§4º Será indeferido, liminarmente, o recurso:

I - interposto fora do prazo;

II - que não indicar o fator objeto da contestação; ou

III - desprovido de fundamentação.

Art.12. A não apreciação dos recursos não impede a implantação em folha do resultado da avaliação.

Parágrafo único. Em caso de provimento do recurso interposto, as eventuais diferenças dele decorrentes deverão ser pagas na folha de pagamento do mês subsequente à decisão.

Art.13. Compete ao Departamento de Informática implementar o sistema informatizado referido nesta Resolução.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art.14. A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho dos servidores deste Tribunal de Contas tem por finalidade analisar e avaliar a sistemática de avaliação de desempenho, operacionalizando sua implementação, e acompanhar, supervisionar as metas, os indicadores e os fatores de avaliação de desempenho dos servidores do Tribunal.

Art.15. Compete à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho:

I - efetuar o cálculo do resultado setorial e lançá-lo no sistema de avaliação de desempenho até o dia vinte do mês seguinte ao encerramento do trimestre;

II - acompanhar a compatibilidade entre os fatores avaliativos de desempenho e a avaliação setorial;

III - acompanhar a utilização dos fatores avaliativos, buscando assegurar a correção de possíveis desvios em relação aos indicadores setoriais;

IV - buscar mecanismos para aprimorar a sistemática de avaliação individual de desempenho;

V - acompanhar e analisar os resultados atingidos com a sistemática aprovada por esta Resolução;

VI - sugerir alterações à sistemática aprovada por esta Resolução ao Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho, para

deliberação;

VII - implementar as alterações determinadas pelo Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho;

VIII - realizar avaliações periódicas das práticas de gestão de pessoas e da sistemática de avaliação de desempenho;

IX - encaminhar, para manifestação do Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho, as matérias afetas à área de gestão de pessoas e da sistemática de avaliação de desempenho;

X - requerer, às unidades do Tribunal, as informações que considerar necessárias ao acompanhamento das práticas da sistemática de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Cabe à Comissão, no âmbito de suas respectivas competências, a proposição de regulamentação das atividades inerentes à gestão de pessoas e à sistemática de avaliação de desempenho no âmbito do Tribunal, para apreciação pelo Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho.

Art.16. Serão designados para integrar a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho:

I - o Chefe do Núcleo de Recursos Humanos;

II - o Sub-Diretor do Departamento de Informática;

III - o Controlador;

IV - o Coordenador do Sistema de Qualidade no âmbito do Tribunal de Contas do Estado.

§1º O Chefe no Núcleo de Recursos Humanos integra a Comissão na condição de Coordenador, podendo designar um servidor para secretariar os trabalhos.

§2º Nas ausências e impedimentos legais do Chefe do Núcleo de Recursos Humanos, a coordenação da Comissão caberá ao Controlador.

Art.17. Cabe ao Núcleo de Recursos Humanos, observada a sistemática de avaliação de desempenho definida pelo Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho, operacionalizar a sistemática desenvolvida para a aplicação das metas, indicadores e fatores de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art.18. O Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho tem por finalidade propor e assegurar a implementação da sistemática de avaliação de desempenho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Ceará, além de assessorar a Presidência em matérias correlatas.

Parágrafo único. O Comitê funcionará de modo permanente e se reunirá ordinariamente, a cada trimestre, ou sempre que necessário, em caráter extraordinário.

Art.19. Compete ao Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho:

I - formular proposta de atualização e melhoria da sistemática de avaliação de desempenho para o Tribunal;

II - acompanhar a aplicação da sistemática de avaliação de desempenho no Tribunal, buscando assegurar a sua correta implementação;

III - estabelecer diretrizes para a melhoria contínua da gestão de pessoas e da sistemática de avaliação de desempenho, em consonância com os planos estratégico e de diretrizes do Tribunal;

IV - formatar mecanismos de captação e de análise de percepções e expectativas dos servidores em relação às práticas de gestão de pessoas e da sistemática de avaliação de desempenho;

V - requerer, às unidades do Tribunal, as informações que considerar necessárias ao acompanhamento das práticas de gestão de pessoas e da sistemática de avaliação de desempenho;

VI - divulgar as boas práticas de gestão de pessoas e da sistemática

de avaliação de desempenho no Tribunal;

VII - encaminhar, para apreciação do Presidente, propostas de alterações na política de gestão de pessoas e na sistemática de avaliação de desempenho;

VIII - manifestar-se, conclusivamente, quanto às discordâncias relativas ao resultado da avaliação individual, apresentadas em grau de recurso, para posterior encaminhamento para decisão do Presidente.

Art.20. Integram o Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho:

- I - o Secretário Geral;
- II - o Procurador Geral;
- III - o Secretário Adjunto;
- IV - o Coordenador das Unidades de Controle Externo;
- V - o Diretor do Departamento de Administração;
- VI - o Diretor do Departamento de Informática;
- VII - o Chefe do Gabinete da Presidência;

§1º O Coordenador do Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho será o Secretário Geral.

§2º Nas ausências e impedimentos legais do Coordenador, a coordenação do Comitê caberá ao Procurador Geral.

§3º O Coordenador do Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho poderá designar um servidor para secretariar os trabalhos do Comitê.

Art.21. Compete ao Comitê de Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho a edição das demais normas referentes ao seu funcionamento.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art.22. O valor máximo da parte variável da Gratificação de Desempenho da Carreira de Auditoria de Controle Externo não excederá, nos dois primeiros exercícios financeiros de concessão dessa vantagem, a quarenta por cento do valor correspondente a cada um dos limites previstos no Art.17 da Lei nº13.783, de 26 de junho de 2006, devendo Regulamento estabelecer, para os exercícios financeiros seguintes, critérios e limitações ao valor máximo, para evitar o comprometimento dos limites de despesa de pessoal estipulados na Lei Complementar nº101, de 4 de maio de 2000.

Art.23. Para fins da avaliação setorial de desempenho do trimestre compreendido entre 1º de janeiro a 31 de março de 2007, será,

excepcionalmente, utilizado o resultado do monitoramento dos indicadores mensais de desempenho do Sistema de Gestão da Qualidade [com base no critério da NBR ISO 9001:2000] e calculado pela média aritmética simples dos percentuais alcançados pelo setor.

Art.24. Excepcionalmente, a avaliação individual de desempenho dos servidores em efetivo exercício no mês de março de 2007, corresponderá ao resultado da avaliação setorial de desempenho prevista no Art.23 desta Resolução, observada a lotação do avaliado no referido mês.

Art.25. A parte variável da GDCE integrará os proventos de aposentadoria no valor correspondente à média aritmética simples dos valores percebidos pelo servidor nos últimos 18 meses anteriores ao mês da concessão da aposentadoria.

Parágrafo único. Na hipótese de opção do servidor por aposentadoria pelas regras do art.40 da Constituição Federal, com proventos calculados de acordo com os seus §§3º e 17, e nas demais hipóteses de necessária incidência dessas regras constitucionais, aplica-se o disposto no §7º do art.15 da Lei nº13.783/06.

Art.26. Os casos omissos serão dirimidos pela Presidência deste Tribunal de Contas.

Art.27. Antes da realização da segunda avaliação setorial de desempenho, serão analisados os resultados atingidos com a sistemática aprovada com base nesta Resolução, para eventual revisão, se necessário.

Parágrafo único. Qualquer alteração na sistemática e nos indicadores, prazos, metas e fatores de desempenho, só poderão ocorrer semestralmente, salvo a hipótese de revisão prevista neste artigo.

Art.28. Esta Resolução entra em vigor a partir da data de sua publicação, e produzirá efeitos a partir de 1º de março de 2007.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Ceará, em Fortaleza, aos 24 dias do mês de abril de 2007.

Conselheiro José Valdomiro Távora de Castro Júnior
PRESIDENTE

Conselheiro Francisco Suetônio Bastos Mota

Conselheiro Luis Alexandre A. F. de Paula Pessoa

Conselheiro Teodorico José de Menezes Neto

Conselheira Soraia Thomaz Dias Victor - AUSENTE

Conselheiro Pedro Augusto Timbó Camelo

ANEXO I A QUE SE REFERE O §1º DO ART.5º DA RESOLUÇÃO Nº0946, DE 24 DE ABRIL DE 2007.

FATOR AVALIATIVO	DESCRIÇÃO	CRITÉRIO	PARÂMETRO
Qualidade	Exatidão dos trabalhos a cargo do avaliado.	Os trabalhos executados pelo avaliado são plenamente adequados à finalidade a que se destinam e destacam-se como referência de qualidade.	91 – 100 pontos
		Os trabalhos executados pelo avaliado são adequados à finalidade a que se destinam.	71 – 90 pontos
		Os trabalhos executados pelo avaliado eventualmente necessitam de reparos a fim de tornarem-se adequados à finalidade a que se destinam.	41 – 70 pontos
		Os trabalhos a cargo do avaliado freqüentemente necessitam de reparos a fim de tornarem-se adequados a finalidade a que se destinam, ou são executados por outro servidor.	0 – 40 pontos
Produção	Contribuição individual do avaliado para o alcance do resultado da unidade.	O avaliado é reconhecido pela iniciativa e/ou pela execução de tarefas em quantidade superior àquelas que lhe são atribuídas, sem prejuízo da qualidade, razão pela qual contribui especialmente para o cumprimento dos encargos de sua unidade.	91 – 100 pontos
		O avaliado executa integralmente as tarefas que lhe são atribuídas, sem prejuízo da qualidade, razão pela qual contribui regularmente para o cumprimento dos encargos de sua unidade.	71 – 90 pontos
		O avaliado não executa ou tem grande dificuldade para executar parte das tarefas que lhe são atribuídas, razão pela qual não contribui do modo esperado para o cumprimento dos encargos de sua unidade.	41 – 70 pontos
		O avaliado não executa grande parte das tarefas que lhe são atribuídas, razão pela qual pouco contribui para o cumprimento dos encargos de sua unidade.	0 – 40 pontos
Prazo	Rapidez no cumprimento das tarefas atribuídas ao avaliado.	O avaliado freqüentemente conclui seus trabalhos antes dos prazos estimados, sem prejuízo da qualidade, dispondo-se prontamente a iniciar outras tarefas.	91 – 100 pontos
		O avaliado normalmente conclui seus trabalhos nos prazos estimados, sem prejuízo da qualidade.	71 – 90 pontos
		O avaliado eventualmente excede os prazos estimados para conclusão de seus trabalhos.	41 – 70 pontos
		O avaliado freqüentemente excede os prazos estimados para conclusão de seus trabalhos.	0 – 40 pontos

ANEXO II A QUE SE REFERE O §1º DO ART.6º DA RESOLUÇÃO Nº0946, DE 24 DE ABRIL DE 2007.

• AVALIADORES DOS SERVIDORES [POR SETOR]

TIPO	UNIDADE DE LOTAÇÃO DO SERVIDOR SETOR DE LOTAÇÃO	AVALIADOR
ÁREA MEIO	PRESIDÊNCIA SECRETARIA SALA DE SESSÕES SECRETARIA ADJUNTA PROCURADORIA DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO NÚCLEO DE RECURSOS HUMANOS NÚCLEO DE FINANÇAS	CHEFE DO GABINETE DA PRESIDÊNCIA SECRETÁRIO GERAL SECRETÁRIO GERAL SECRETÁRIO ADJUNTO PROCURADOR GERAL DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO CHEFE DO NÚCLEO DE RECURSOS HUMANOS CHEFE DO NÚCLEO DE FINANÇAS