

---

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 11/2022**  
(Atualizada pela Resolução nº 02/2026 – publicada no DOE/TCE de 04.05.2026)

Dispõe sobre a sistemática de Avaliação de Produtividade dos servidores do Tribunal de Contas do Estado do Ceará, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho e Produtividade da Carreira de Controle Externo (GDP) e dá outras providências.

O **TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ (TCE/CE)**, no uso das atribuições constitucionais, legais e regimentais;

**CONSIDERANDO** a necessidade de atualizar e aperfeiçoar a sistemática de Avaliação de Desempenho e Produtividade dos servidores do TCE/CE, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho e Produtividade da Carreira de Controle Externo (GDP);

**CONSIDERANDO** o interesse de aprimorar continuamente os resultados da Instituição, obtidos por meio da qualificação e da melhoria dos resultados de seus servidores;

**CONSIDERANDO** que a GDP deve observar critérios estabelecidos em regulamento, nos termos do §1º do art. 15, da Lei Estadual nº 16.920 de 28 de junho de 2019, que trata da GDP, parcela variável, devida exclusivamente aos servidores em efetivo exercício do cargo e/ou função perante o Tribunal, fixada com a finalidade de avaliar a contribuição do servidor para o cumprimento de metas de produção e qualidade;

**CONSIDERANDO** as alterações na estrutura organizacional do TCE/CE, promovidas pelas Resoluções nº 01/2020, nº 13/2021 e nº 01/2022;

**CONSIDERANDO** que os indicadores funcionais e setoriais estarão vinculados aos resultados da avaliação de produtividade;

**CONSIDERANDO**, as particularidades das unidades do Tribunal, notadamente, no que se referem ao acompanhamento e à aferição automatizada dos indicadores;

**RESOLVE**, por unanimidade de votos:

Art. 1º A sistemática de Avaliação de Produtividade dos servidores do Tribunal de Contas do Estado do Ceará (TCE/CE), para fins de percepção da Gratificação de Desempenho e Produtividade da Carreira de Controle Externo (GDP), será regulamentada pelas diretrizes dispostas nesta Resolução.

## **CAPÍTULO I** **DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para os fins dispostos nesta Resolução, considera-se:

I - avaliação de produtividade: avaliação, composta pelos indicadores funcional e setorial, que tem por finalidade aferir a contribuição do servidor no cumprimento de metas de produção e qualidade, para fins de percepção da GDP;

II - indicador funcional: indicador que medirá o atingimento das metas individuais estabelecidas para o servidor;

III - indicador setorial: indicador que medirá o atingimento das metas estabelecidas para a área de lotação do servidor.

## **CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 3º A concessão da Gratificação de Desempenho e Produtividade da Carreira de Controle Externo (GDP), será devida, exclusivamente, aos servidores em efetivo exercício do cargo e/ou função perante o Tribunal.

Art. 4º É vedado para a concessão da GDP considerar como de efetivo exercício qualquer afastamento, licença ou tempo fictício, ressalvados os períodos de férias, casamento, luto, licença à servidora gestante, licença paternidade, licença para tratamento de saúde, licença especial e as hipóteses previstas no inciso XV do art. 68 e no art. 112 da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974.

Art. 5º Na fixação dos valores a serem pagos a título de GDP, serão rigorosamente respeitados os limites de despesa com pessoal determinados na Lei Complementar de Responsabilidade Fiscal nº 101/2000, 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 observância dos limites estabelecidos.

Art. 6º A avaliação de produtividade que trata esta Resolução não substitui a efetuada para fins de estágio probatório.

## **CAPÍTULO III DAS AVALIAÇÕES**

### **Seção I Dos Indicadores**

Art. 7º Para efeito da aferição da produtividade, os valores da GDP devidos aos servidores em efetivo exercício serão determinados em função do resultado obtido na avaliação de produtividade, que apurará o cumprimento dos indicadores setorial e funcional, limitados a 100%, não sendo permitida a compensação entre os semestres.

Art. 8º A avaliação de produtividade, para fins de GDP, será realizada semestralmente e calculada pelo somatório dos resultados mensais obtidos dos indicadores funcionais e setoriais.

Art. 9º Os indicadores setorial e funcional, que compõem a produtividade do servidor, terão peso de 50% (cinquenta por cento) cada.

§1º A pontuação referente ao indicador funcional dos servidores será 2.400 pontos/mês para aqueles em regime de 6 (seis) horas, e 3.200 pontos/mês para servidores em regime de 8 (oito) horas.

§2º Em caso de ajuste no sistema de acompanhamento dos indicadores, a pontuação indicada no §1º poderá ser alterada para 120 pontos/dia para aqueles em regime de 6 (seis) horas, e 160 pontos/dia para servidores em regime de 8 (oito) horas, sendo considerados, neste caso, para fins de produtividade, os dias úteis.

§3º O servidor que não tiver suas tarefas pontuadas e aferidas automaticamente por sistema, terá seu indicador funcional calculado pela média ponderada das notas atribuídas, com base nos critérios de quantidade, qualidade e prazos a ele designados, observadas as disposições previstas em Portaria.

Art. 10. Caso o servidor não atinja 100% (cem por cento) da meta estabelecida para o indicador funcional, o percentual de cumprimento da meta individual será considerado para fins de cálculo do indicador setorial, o qual deverá retratar, proporcionalmente, a efetiva contribuição do servidor no atingimento da meta setorial.

Art. 11. Os novos servidores ao ingressarem no Tribunal terão a GDP calculada mensalmente até o término do período avaliativo em curso, disposto no art. 13, com base no formulário de avaliação mensal disponibilizado para o gestor no início de cada mês.

## **Seção II** **Dos responsáveis pela avaliação de produtividade**

Art. 12. As avaliações de produtividade dos servidores ficarão a cargo da chefia imediata e, em suas ausências ou impedimentos legais, pelos respectivos substitutos.

Parágrafo único. Será considerada chefia imediata, aquela correspondente ao disposto na estrutura organizacional do TCE/CE.

## **Seção III** **Do Procedimento**

Art. 13. As avaliações de produtividade, para fins de GDP, serão realizadas semestralmente, e observarão os seguintes parâmetros:

Período avaliativo	Efeitos Financeiros
1º de janeiro a 30 de junho	1º de agosto a 31 de janeiro
1º de julho a 31 de dezembro	1º de fevereiro a 31 de julho

§1º As avaliações de produtividade a que se referem o *caput* não dispensam a apuração mensal da meta do servidor, por parte da sua chefia imediata, para fins de aferição dos indicadores funcionais e setoriais da respectiva unidade de lotação.

§2º Os setores cujo indicador setorial é atrelado às sessões de julgamento terão, nos meses de janeiro e dezembro, redução de 50% (cinquenta por cento) em sua apuração.

Art. 14. A unidade de gestão de pessoas responsável pelo acompanhamento dos resultados das avaliações de produtividade, para fins da GDP, divulgará para todos os setores do Tribunal, até o dia

15 de junho, referente ao período de janeiro a junho, e 15 de dezembro, referente ao período de julho a dezembro, o início do período avaliativo do semestre.

Art. 15. A chefia imediata deverá avaliar semestralmente todos os seus servidores até o dia 15 de janeiro, referente à produtividade do 2º semestre e até 15 de julho, referente à produtividade do 1º semestre.

§1º As avaliações semestrais de produtividade dos servidores deverão ser disponibilizadas à unidade de gestão de pessoas responsável pelo acompanhamento dos resultados das avaliações, no prazo estabelecido no *caput*.

§ 2º As avaliações semestrais de produtividade, citadas no §1º deverão refletir os resultados mensais de atingimento das metas funcionais.

§ 3º O não atendimento aos prazos estipulados nos §§ 1º e 2º poderá acarretar a não implementação da gratificação em folha de pagamento, salvo os casos devidamente justificados e deferidos pelo Comitê de Governança de Pessoas.

§ 4º O servidor deverá dar ciência na avaliação da chefia, cabendo, em caso de discordância, a apresentação de recurso, no prazo previsto, destinado ao Comitê de Governança de Pessoas, com a indicação das razões fáticas e de direito.

§ 5º Compete à chefia imediata acompanhar e realizar a apuração das metas mensais dos servidores lotados na sua unidade, até o décimo dia do mês subsequente, mantendo o registro e a guarda do resultado no próprio setor.

§ 6º A Controladoria interna poderá realizar monitoramento, por amostragem, quanto à observância do registro mensal constante no §5º retromencionado.

§7º O Comitê de Governança de Pessoas deverá encaminhar à Corregedoria, para fins de ciência e providências relacionadas ao exercício das suas atribuições legais e regimentais, que entender cabíveis, as ocorrências de produtividade abaixo de 80% em 03 (três) bimestres consecutivos e/ou produtividade com menos de 20% em um dos bimestres, dentro do período de apuração, apreciando-se previamente ao seu envio as razões fáticas e de direito de recursos interpostos.

#### **Seção IV Dos Afastamentos**

Art. 16. Os servidores que, durante o período avaliativo, estiverem afastados com percepção de GDP, serão avaliados proporcionalmente ao tempo trabalhado no semestre, conforme o período avaliativo indicado no artigo 13.

§1º Durante o período de afastamento, o servidor receberá a GDP correspondente ao valor percebido no mês anterior ao início do afastamento.

§2º Após o término do período de afastamento, o servidor perceberá, no mês seguinte ao retorno das atividades, a GDP correspondente ao resultado da última avaliação semestral realizada proporcionalmente aos dias trabalhados.

Art. 17. Na impossibilidade de avaliar o servidor, em razão do afastamento ultrapassar o período avaliativo, de forma ininterrupta, será aplicado o resultado da última avaliação.

Parágrafo único. Após o término do afastamento, a que se refere o caput, será realizada nova avaliação de produtividade, com a GDP calculada mensalmente até o término do período avaliativo em curso, na forma prevista no art. 11.

### **Seção V Do Recurso**

Art. 18. Se discordar da avaliação de desempenho e produtividade, o avaliado poderá interpor recurso ao avaliador em até 05 (cinco) dias úteis após o término do prazo para encaminhamento das avaliações à unidade de gestão de pessoas responsável pelo acompanhamento dos resultados das avaliações de produtividade, para fins de GDP, devendo fundamentar seu pleito e discriminar as razões objeto de questionamento.

§1º Subsistindo discordância, o pedido de reconsideração deverá ser contra-arrazado pelo avaliador, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis. As fundamentações de ambas as partes deverão ser encaminhadas ao comitê responsável para manifestação, conclusivamente, quanto às discordâncias relativas ao resultado da avaliação individual de produtividade, apresentadas em grau de recurso.

§2º O comitê, mencionado no §1º, no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, manifestar-se-á conclusivamente acerca do recurso, dando ciência do resultado ao avaliado.

§3º Não será conhecido o recurso:

- I - interposto fora do prazo;
- II - que não indicar o fator objeto da contestação; ou
- III - desprovido de fundamentação.

§4º Até que ocorra a apreciação do recurso, será processada a implantação em folha de pagamento com base no resultado da avaliação, sem prejuízo de ulterior ajuste na avaliação e dos correspondentes efeitos financeiros, em decorrência do eventual deferimento do recurso.

Art. 19. A unidade de gestão de pessoas responsável pelo acompanhamento dos resultados das avaliações de produtividade deverá dar ciência acerca do resultado da avaliação ao servidor, que estiver afastado, a fim de que este possa interpor recurso ao avaliador, caso haja discordância, em até 05 (cinco) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao término do afastamento.

Parágrafo único. A ciência mencionada no *caput* deste artigo deverá ser formalizada, podendo se efetivar nos próprios autos ou por meio eletrônico, como email e aplicativo de mensagens

instantâneas para smartphones, desde que fique confirmada inequivocamente a entrega da comunicação ao destinatário.

#### **CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES DA GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E CARREIRAS**

Art. 20. Para o alcance dos objetivos desta Resolução, compete à Gerência de Desenvolvimento de Pessoas e Carreiras, dentre outras atribuições:

I - acompanhar a sistemática de avaliação de produtividade e desempenho para fins de percepção da GDP;

II - dar ampla divulgação do processo de avaliação aos interessados;

III - iniciar o procedimento de avaliação de produtividade até o dia 15 de junho, para as avaliações referentes ao período de janeiro a junho, e até o dia 15 de dezembro, para as avaliações referentes ao período de julho a dezembro;

IV - calcular o valor da GDP em função do resultado obtido na avaliação de produtividade do servidor;

V - acompanhar e analisar os resultados da avaliação de desempenho e produtividade, sugerindo ao Comitê de Governança de Pessoas alterações na sistemática então adotada, bem como a revisão periódica dos indicadores de desempenho e produtividade para assegurar a correção de possíveis desvios e o seu aprimoramento;

VI - implementar as alterações determinadas pelo Comitê de Governança de Pessoas;

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

#### **CAPÍTULO V DO COMITÊ DE GOVERNANÇA DE PESSOAS**

Art. 21. Fica instituído o Comitê de Governança de Pessoas que tem por finalidade assegurar a eficácia e a efetividade das políticas de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal.

Parágrafo único. O Comitê funcionará de modo permanente e se reunirá ordinariamente, no mínimo a cada semestre, ou sempre que necessário, em caráter extraordinário.

Art. 22. Integram o Comitê de Governança de Pessoas:

I - o Secretário de Administração;

II - o Secretário de Controle Externo;

III - o Secretário de Sessões;

IV - o Secretário de Serviços Processuais;

V - o Secretário de Tecnologia da Informação;

- VI - o Secretário de Governança;
- VII - o Chefe de Gabinete da Presidência;
- VIII - um representante dos Gabinetes dos Conselheiros;
- IX - um representante dos Gabinetes dos Conselheiros Substitutos;
- X - um representante do Ministério Público especial junto ao Tribunal de Contas.

§ 1º A coordenação do Comitê será exercida por Conselheiro ou Procurador de Contas designado pela Presidência, que poderá, ainda, designar Auditor para atuar como membro auxiliar. *Redação alterada pelo Art. 5º da Resolução nº 02/2026. Redação anterior. §1º O Comitê será coordenado pelo Secretário de Administração e, nas suas ausências e impedimentos legais, pelo Secretário Adjunto.*

§2º Nas ausências e impedimentos dos membros previstos neste artigo, eles serão representados pelos seus substitutos legais que terão as mesmas prerrogativas e competências.

§3º O trabalho como membro da comissão dar-se-á sem prejuízo das atribuições ordinárias dos servidores.

§4º Os integrantes do Comitê deverão envidar esforços no sentido de apresentar proposta consolidada que reflita o interesse institucional de cada setor.

Art. 23. Compete ao Comitê de Governança de Pessoas:

- I - acompanhar a aplicação da sistemática de avaliação de produtividade, buscando assegurar a sua correta implementação e a sua melhoria contínua;
- II - aprovar e alterar os indicadores e metas de produtividade para as diversas áreas;
- III - encaminhar, para apreciação do Plenário do Tribunal, propostas de alterações na sistemática de avaliação de desempenho e produtividade, quando necessário;
- IV - manifestar-se, conclusivamente, quanto às discordâncias relativas ao resultado da avaliação individual de produtividade, apresentadas em grau de recurso;
- V - decidir acerca das justificativas de que trata § 3º do art. 15 desta Resolução;
- VI - deliberar sobre as políticas de gestão de pessoas no âmbito do TCE/CE.

Parágrafo único. A Diretoria de Gestão de Pessoas dará o apoio necessário ao Comitê de Governança de Pessoas no desempenho de suas competências.

## **CAPÍTULO VI**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 24. No caso de mudança de lotação, durante o semestre, o servidor será avaliado, para fins de GDP, com base na média do somatório das apurações mensais do indicador funcional e no resultado do indicador setorial da unidade em que estiver lotado no final do período avaliativo.

Art. 25. A Secretaria de Administração, com apoio da Secretaria de Governança e a Secretaria de Tecnologia da Informação, deverá implementar sistemática de apuração automática dos indicadores funcional e setorial, bem como realizar as revisões e atualizações de modo a permitir a continuidade da sua automatização.

Parágrafo único. Havendo a implementação da sistemática descrita no *caput* deste artigo, deverá ser objeto de revisão o disposto no art. 9º desta Resolução, com efeitos a partir do semestre seguinte.

Art. 26. As metodologias, procedimentos e modelos de formulários da avaliação de produtividade, que trata esta Resolução serão dispostos em Portaria.

Art. 27. Os casos omissos serão dirimidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 28. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de julho de 2022.

Art. 29. Fica revogada a Resolução Administrativa nº 09/2019, publicada no DOE/TCE-CE em 16/09/2019.

Votaram os Exmos. Srs. Conselheiros Valdomiro Távora (Presidente), Soraia Victor, Edilberto Pontes, Patrícia Saboya e Ernesto Saboia.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 28 de junho de 2022.

Conselheiro José Valdomiro Távora de Castro Júnior  
**PRESIDENTE**

Esta Resolução Administrativa foi publicada do DOE-TCE/CE de 29.06.2022