

universidade brasileira que possua cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior, conforme art. 48, §3º, da Lei Federal nº 9.394/1996.

§4º. Os cursos de pós-graduação na modalidade especialização deverão conter o mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas-aula. §5º. A análise e a validação do curso ou ação de treinamento para fins de concessão do adicional caberão a Comissão de Avaliação de Adicional de Qualificação, composta por dois servidores, sob a presidência da Secretaria de Gestão de Pessoas.

§6º. Na hipótese de indeferimento do pedido de concessão do adicional de qualificação aplica-se o disposto no art. 102 e seguintes da Lei Estadual nº 5.810/1994, devendo o recurso ser dirigido à Presidência deste Tribunal.

Art. 7º. O Adicional de Qualificação terá efeitos financeiros ao servidor requerente a contar da apresentação dos documentos previstos nos incisos I e II do art. 6º.

Art. 8º. O Adicional de Qualificação, na hipótese do art. 2º, inciso I, integra a remuneração para todos os efeitos legais, sendo considerado no cálculo dos proventos e das pensões concedidas após o advento da Lei Estadual nº 8.037, de 05 de setembro de 2014, somente se o título ou certificado apresentado for anterior à data da inativação e se referir aos cursos de pós-graduação previstos no art. 4º.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese será computado o percentual referente às ações de treinamento de que trata o art. 2º, inciso II deste ato.

Art. 9º. Na hipótese de curso de Doutorado, Mestrado ou Especialização, realizado dentro do Estado, o servidor poderá solicitar autorização para cumprir o expediente em horário diferenciado compatível com o curso.

§1º. A análise da compatibilidade de horário considerará o cargo do servidor, a unidade de lotação, o calendário de aulas e o expediente a que se submete o servidor, ficando condicionada a anuência da chefia imediata.

§2º. Não havendo como compatibilizar o horário de trabalho com o horário do curso, o servidor poderá afastar-se mediante compensação das ausências, desde que devidamente autorizado pela Chefia Imediata.

§3º. Havendo compatibilidade de horário ou a possibilidade de compensação de ausências devidamente atestada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, o pedido deverá ser encaminhado a Diretoria Geral da Escola de Contas Alberto Veloso- ECAV para análise quanto a compatibilidade do curso com o Plano de Educação Corporativa, no qual serão considerados os objetivos do Plano Estratégico do Tribunal, metas dos planos diretores das unidades básicas e diagnósticos de necessidades de desenvolvimento de competências realizados pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

§4º. Após as manifestações de que tratam os parágrafos anteriores, caberá à Presidência deste Tribunal decidir motivadamente o pedido.

§5º. Da decisão caberá recurso no prazo de 10 (dez) dias ao Tribunal Pleno que emitirá decisão irrecorrível.

§6º. O servidor que necessite cumprir a jornada em horário diferenciado ou realizar a compensação de horários não poderá receber gratificação de tempo integral ou de dedicação exclusiva.

Art. 10. Tratando-se de ação de treinamento ofertada diretamente pela Escola de Contas Alberto Veloso, durante o horário de trabalho do servidor, o mesmo terá suas ausências abonadas até o limite de 30 (trinta) horas-aula por mês, mediante comprovação de sua frequência.

§1º. O direito ao abono de ausência de que trata o *caput*, poderá ser estendido aos eventos educacionais ofertados por outros órgãos ou entidades municipais, estaduais e federais, desde que compatíveis com o Plano de Educação Corporativa, que considerará os objetivos do Plano Estratégico do Tribunal, metas dos planos diretores das unidades básicas e diagnósticos de necessidades de desenvolvimento de competências realizados pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

§2º. A compatibilidade com o Plano de Educação Corporativa será analisada pela Escola de Contas Alberto Veloso- ECAV, cabendo a sua Diretoria Geral decidir motivadamente o pedido.

§3º. Da decisão da Diretoria Geral caberá recurso no prazo de 10 (dez) dias ao Conselho Consultivo da Escola de Contas Alberto Veloso- ECAV que emitirá decisão irrecorrível.

Art. 11. Os efeitos financeiros do adicional de qualificação vigorarão a partir do ano de 2016, desde que obedecidos a prévia disponibilidade orçamentária e os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art.11-A. Na primeira concessão do adicional de qualificação previsto no art. 5º desta Resolução, os servidores ocupantes de cargo efetivo enquadrados nos termos do art. 31 a 34 da Lei nº 8.037, de 05 de setembro de 2014, poderão utilizar as ações de treinamento realizadas há mais de 03 (três) anos, desde que a última ação que totalizou a carga horária tenha sido realizada nos últimos 03 (três) anos da data do requerimento.

Parágrafo único. O percentual concedido valerá por três anos contados da última ação

(**) artigo e parágrafo único incluídos pela resolução nº 18.767 de 15.12.2015

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

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:

- licenças remuneradas, nos termos da lei;
- licenças concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de direção de entidade classista, este limitado a dois mandatos;
- 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:

- licença sem vencimentos;
- suspensão disciplinar; e
- 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;

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.