



Rio Grande do Norte
TRIBUNAL DE CONTAS

Revogada pela Resolução nº 11/2015.

RESOLUÇÃO Nº 016/2002

EMENTA:

~~Dispõe sobre os critérios para progressão funcional, através de promoção por mérito, com base em Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal.~~

~~O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, usando da competência que lhe confere o artigo 33, inciso XIX da Lei Complementar nº 121, de 1º de fevereiro de 1994.~~

~~RESOLVE:~~

~~DISPOSIÇÕES GERAIS~~

~~Art. 1º. A progressão funcional consiste na movimentação do servidor ocupante de cargo efetivo para classe ou nível superior na carreira a que pertença.~~

~~Art. 2º. A progressão funcional dar-se-á através de promoção, com a movimentação do servidor de um nível para outro imediatamente superior, na mesma classe, ou com a movimentação do servidor do último nível para o primeiro da classe imediatamente superior do mesmo cargo.~~

~~Art. 3º. Não poderá ser promovido o servidor:~~

~~I — em estágio probatório;~~

~~II — em licença para tratamento de interesses particulares;~~

~~III — afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;~~

~~IV — punido com suspensão disciplinar no período objeto da avaliação de desempenho;~~

~~V — condenado a prisão por decisão judicial.~~

~~**Art. 4º.** A progressão funcional por mérito dar-se-á, após o período de dois anos, contados da data do enquadramento, mediante avaliação de desempenho, conforme previsto no art. 26, inciso II, da Lei Complementar nº 185, de 27 de dezembro de 2000.~~

~~Parágrafo Único — Na promoção por merecimento, a avaliação de desempenho será, no mérito, de acordo com os seguintes fatores:~~

~~I — eficiência — consiste no domínio, qualidade e volume de produção no exercício do trabalho, dentro dos prazos e condições estipulados;~~

~~II — dedicação e iniciativa no cumprimento das atribuições — traduz a presteza no atendimento às solicitações de trabalho; conhecimento das atividades relacionadas com os objetivos da área; participação e envolvimento nas aludidas atividades; busca de melhor capacitação; capacidade de criar idéias produtivas e inovadoras correspondentes;~~

~~III — disciplina e subordinação — corresponde à capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos; à forma como se relaciona no ambiente de trabalho, inclusive, com os demais servidores e com o público em geral; e ao cumprimento das determinações e ordens dos dirigentes do órgão;~~

~~IV — cooperação e solidariedade no ambiente de trabalho — compreende a disponibilidade em colaborar voluntariamente com colegas ou grupos, atendendo às solicitações dos seus superiores;~~

~~V — zelo com o patrimônio público e no ambiente de trabalho — abrange o cuidado com a ordem e limpeza no ambiente de trabalho, inclusive quanto aos equipamentos e instrumentos necessários à execução das tarefas, e preocupação com o desperdício, especialmente de energia elétrica;~~

~~VI — assiduidade e pontualidade — consiste na freqüência e pontualidade do servidor no cumprimento do horário de trabalho, inclusive no tocante à sua permanência no setor durante o horário de expediente.~~

~~**Art. 5º.** O merecimento do servidor será expresso em pontos, cujo total será a soma dos pontos obtidos nos fatores referidos no artigo anterior, sendo registrado na respectiva ficha de anotação de merecimento.~~

~~§ 1º Cada um dos fatores mencionados no artigo anterior poderá receber um total máximo de 20 (vinte) pontos.~~

~~§ 2º Considerar-se-á apto à promoção por merecimento o servidor que obtiver o mínimo de 84 (oitenta e quatro) pontos.~~

~~§ 3º Havendo empate na pontuação de dois ou mais servidores, o desempate será feito em benefício daquele que, pela ordem:~~

- ~~a) tiver mais tempo de serviço no grupo;~~
- ~~b) tiver mais tempo de serviço no Tribunal de Contas do Estado;~~
- ~~c) tiver mais tempo de serviço público estadual;~~
- ~~d) tiver mais tempo de serviço público;~~
- ~~e) for mais idoso.~~

~~Art. 6º. — Os servidores que atingirem a pontuação especificada no parágrafo 2º, do artigo anterior, serão classificados em ordem decrescente de pontos, na lista de classificação de merecimento, resultante das avaliações de desempenho do respectivo período.~~

~~§ 1º A lista de classificação de merecimento será ordenada por cargos;~~

~~§ 2º Terão direito à promoção por merecimento todos os servidores que atingirem a pontuação mínima especificada no art. 5º, § 2º, respeitado o disposto no art. 7º.~~

~~Art.7º. A concessão das promoções observará, como restrições, a suficiente disponibilidade financeira, bem como os requisitos e limitações legais, obedecendo-se, na hipótese de impossibilidade de promoção de todos os servidores habilitados na forma do artigo anterior, à mesma proporcionalidade dentre os ocupantes de cada cargo.~~

~~§ 1º A Diretoria de Administração Geral deverá encaminhar a relação constando o número de vagas por cargo à Comissão de Avaliação de Desempenho.~~

~~§ 2º O cálculo da proporcionalidade especificada no caput deste artigo será efetuado pela Diretoria de Administração Geral e, na hipótese dos percentuais resultarem em fração decimal, far-se-á o devido arredondamento, conforme for o caso, para o inteiro antecedente ou subsequente.~~

~~§ 3º. Os servidores considerados aptos à promoção por merecimento, mas não promovidos pelas restrições especificadas no caput deste artigo, serão promovidos, prioritariamente, ao ensejo das promoções por merecimento do período subsequente.~~

~~DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO~~

~~Art. 8º. A classificação dos servidores com vistas à promoção de que trata esta Resolução competirá a uma comissão permanente, composta de 04 (quatro) membros, com os seus respectivos suplentes, designados pelo Presidente do Tribunal, sendo: 01 (um) membro que presidirá os trabalhos, pertencente ao Centro de Estudos e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Tribunal; 01 (um) membro da Associação dos Servidores do Tribunal de Contas; 01 (um) membro indicado pela Diretoria de Administração Geral – DAG; e um membro, de livre escolha do Presidente para secretariar os trabalhos.~~

~~Art. 9º. A Comissão de Avaliação de Desempenho reunir-se-á mediante convocação do seu Presidente, lavrando-se as atas das respectivas reuniões.~~

~~§ 1º. Na ausência de um dos seus membros, será convocado o suplente para compor a comissão.~~

~~§ 2º. O integrante da comissão que estiver em condições de concorrer à promoção, ficará impedido de participar da avaliação relativa às promoções dos servidores ocupantes do mesmo cargo.~~

~~§ 3º. Ocorrendo a situação prevista no parágrafo anterior, caberá ao Presidente da Comissão convocar um suplente; permanecendo o impedimento, será designado um outro servidor do Tribunal de Contas para funcionar como membro da comissão no processo.~~

~~DO PROCESSAMENTO DAS PROMOÇÕES~~

~~Art. 10. A promoção será efetuada por ato do Presidente do Tribunal, publicado no Diário Oficial do Estado;~~

~~Art.11. A chefia imediata avaliará anualmente o servidor a ela subordinado, obedecidos os critérios estabelecidos no formulário de avaliação.~~

~~§ 1º. A avaliação do servidor pela chefia imediata far-se-á em 02 (duas) etapas, sendo a primeira a ser realizada no 8º (oitavo) mês, e a segunda, no 16º (décimo sexto) mês, a contar da data do enquadramento dos servidores do Tribunal de Contas do Estado e da Procuradoria Geral do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas, conforme as Portarias nºs 062/2001, de 16 de maio de 2001, e 038/2002 de 11 de março de 2002, publicadas no Diário Oficial do Estado de 18.05.2001 e de 13.03.2002, republicadas por incorreção em 19.05.2001 e 21.03.2002, respectivamente.~~

~~§ 2º. A chefia imediata deverá proceder à avaliação entre o 1º (primeiro) e o 5º (quinto) dia útil após os prazos estabelecidos no parágrafo anterior.~~

~~§ 3º. A chefia imediata deverá encaminhar ao Centro de Estudos e Desenvolvimento de Recursos Humanos, no prazo máximo de 10 (dez) dias, o resultado da avaliação procedida.~~

~~§ 4º Ao receber as avaliações, o Centro de Estudos e Desenvolvimento de Recursos Humanos procederá à conferência dos preenchimentos dos formulários e, uma vez corretos, os encaminhará à Comissão de Avaliação, que:~~

~~I procederá à soma dos pontos obtidos pelo servidor e efetuará o registro em sua avaliação de desempenho e na respectiva ficha de anotação de merecimento;~~

~~II encaminhará as listas dos resultados da classificação de merecimento ao Secretário Geral, para divulgação.~~

~~**Art. 12.** A divulgação dos resultados de classificação de merecimento será efetuada através de publicação no Diário Oficial do Estado, devendo a listagem ser afixada em quadro mural, durante 10 (dez) dias úteis.~~

~~**Art. 13.** A Comissão de Avaliação de Desempenho providenciará, no prazo de 10 (dez) dias úteis do recebimento da documentação referida no §1º do artigo 7º, a remessa, ao Presidente do Tribunal de Contas, por meio do Secretário Geral, da relação dos servidores a serem promovidos, para publicação da respectiva Portaria no Diário Oficial do Estado.~~

DOS RECURSOS

~~**Art. 14.** A contar da data da publicação no Diário Oficial do Estado da Portaria de Promoção por Merecimento, na forma do inciso I, do artigo 111, da Lei Complementar nº 121, de 1º de fevereiro de 1994, caberá recurso, que será dirigido ao Presidente do Tribunal de Contas.~~

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSTÓRIAS

~~**Art. 15.** O ato que promover indevidamente o servidor, será declarado nulo, devendo ser providenciado o ato de promoção do servidor que a ela fizer jus.~~

~~**Parágrafo único** — O servidor a quem caberia a promoção receberá a diferença da remuneração a que tiver direito.~~

~~**Art. 16.** Caberá à Diretoria da Administração Geral proceder aos devidos registros nas pastas funcionais dos servidores promovidos por merecimento.~~

~~**Art. 17.** É vedada a avaliação pela chefia imediata de parente consanguíneo, ou afim até o 3º grau, devendo, neste caso, a avaliação ser procedida pelo Secretário Geral.~~

~~**Art. 18.** Para efeito de promoção, a chefia imediata deverá preencher formulário próprio, a ser elaborado pelo Centro de Estudos e Desenvolvimento de Recursos Humanos, especificando os fatos positivos e negativos relativos ao desempenho funcional do servidor.~~

~~Art. 19.~~ Os formulários necessários à avaliação serão encaminhados às respectivas chefias, através do Centro de Estudos e Desenvolvimento de Recursos Humanos, a quem compete disponibilizá-los.

~~Art. 20.~~ O servidor posto à disposição de outro órgão público será avaliado pela chefia imediata a que esteja subordinado no órgão cessionário.

~~Parágrafo único~~ – O formulário de avaliação será enviado ao órgão cessionário por intermédio do Centro de Estudos e Desenvolvimento de Recursos Humanos, a quem compete estabelecer o prazo para sua devolução.

~~Art. 21.~~ Para fins de avaliação de desempenho relativo ao período iniciado na data do enquadramento, será realizada uma única avaliação, no 16º (décimo sexto) mês, abrangendo os dezesseis meses.

~~Art. 22.~~ Compete ao Plenário do Tribunal de Contas do Estado resolver os casos omissos nesta Resolução.

~~Art. 23.~~ Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, após aprovada pelo Plenário deste Tribunal, consoante o disposto no § 1º, do artigo 24, da Lei Complementar nº 185/2000.

Sala das Sessões do Tribunal Pleno, em Natal (RN), 14 de novembro de 2002.

Conselheiro ~~GETÚLIO ALVES DA NÓBREGA~~
Presidente

Conselheiro ~~TARCÍSIO COSTA~~
Vice-Presidente

Conselheiro ~~ALCIMAR TORQUATO DE ALMEIDA~~

Conselheiro ~~HAROLDO DE SÁ BEZERRA~~

Conselheiro ~~PAULO ROBERTO CHAVES ALVES~~

Conselheiro ~~RENATO COSTA DIAS~~

Conselheiro ~~VALÉRIO ALFREDO MESQUITA~~

Fui Presente: ~~Francisco de Assis Fernandes~~
~~Procurador Geral, em exercício, do Ministério Público Junto ao Tribunal de Contas~~