

RESOLUÇÃO Nº 83, DE 14 DE JUNHO DE 2007

*** Revogado pela Resolução nº 136, de 30/06/2010, a partir de 08/07/2010.**

Estabelece o Programa de Avaliação Anual de Desempenho da Arce, para fins de progressão e promoção dos seus servidores..

O CONSELHO DIRETOR DA AGÊNCIA REGULADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS DELEGADOS DO ESTADO DO CEARÁ - ARCE, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Estadual nº 12.786, de 30 de dezembro de 1997 e o artigo 3º, II e XVI, do Decreto Estadual nº 25.059, de 15 de julho de 1998; e,

CONSIDERANDO o disposto nos arts. 17, 18, 19 e 20 da Lei Estadual 13.743, de 29 de março de 2006, bem como a necessidade de se disciplinar o procedimento interno da Avaliação Anual de Desempenho dos servidores da ARCE para efeito de Progressão e Promoção;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Art. 1º - A avaliação de desempenho dos servidores estáveis da Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Estado do Ceará - ARCE será realizada anualmente pelo Conselho Diretor da ARCE, de acordo com os fatores e o procedimento estabelecidos nesta Resolução.

Art. 2º - Progressão é a elevação do servidor estável de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe, ocorrendo sempre pelo critério de merecimento, conforme avaliação de desempenho .

Parágrafo único - A Progressão será efetivada apenas para 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de uma classe que contarem com pelo menos 365(trezentos e sessenta e cinco) dias na referência e que tenham alcançado pelo menos 60%(sessenta por cento) de pontos positivos na avaliação de desempenho individual referida no art. 23, § 2º, da Lei nº 13.743/2006. O número de servidores contemplados será calculado acrescentando-se mais um inteiro se a fração for superior a 0,5(cinco décimos).

Art. 3º - Promoção é a elevação do servidor estável de uma classe para outra imediatamente superior, ocorrendo sempre pelo critério de merecimento, conforme avaliação de desempenho, no caso de Analista de Regulação, e por critérios de merecimento e antiguidade, alternadamente, no caso de Procurador Autárquico da ARCE.

Parágrafo único - A Promoção será efetivada apenas para 40% (quarenta por cento) do total de ocupantes de uma classe, devendo o servidor estar a pelo menos 2(dois) anos na classe de origem, observados os demais requisitos estabelecidos no Anexo III da Lei nº 13.743/2006. O número de servidores contemplados será calculado acrescentando-se mais um inteiro se a fração for superior a 0,5 (cinco décimos).

Art. 4º - As Progressões e Promoções ocorrerão anualmente no 1º dia do mês de maio, gerando a partir dessa data todos os seus efeitos.

CAPÍTULO II

DOS FATORES E DA PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Art. 5º - São fatores a serem obrigatoriamente observados na avaliação anual de desempenho de cada servidor:

I - competência profissional, demonstrada por meio de trabalhos executados no exercício do cargo ou função e aferidos a partir da pontuação obtida pelo servidor para cálculo da GDR individual, com valor máximo equivalente a 40 pontos;

II - avaliação pelo superior imediato, conforme os Formulários Anexos I, II e III, com valor máximo equivalente a 40 pontos;

III - trabalhos na área da especialização profissional relativa ao cargo, função ou missão da entidade publicados em revistas, jornais ou periódicos, em número não excedente de 5 (cinco), valendo 2 (dois) pontos por cada trabalho, sendo o valor máximo equivalente a 10 (dez) pontos;

IV - publicação de livro na área da especialização profissional relativa ao cargo, função ou missão da entidade, de autoria exclusiva, em número não excedente de 2 (dois), valendo 5 (cinco) pontos por cada livro, sendo o valor máximo equivalente a 10 (dez) pontos.

CAPÍTULO III

DOS FATORES DE DESEMPENHO

Art. 6º - Para a apuração dos Fatores de Desempenho previstos no inciso II do art. 5º desta Resolução, utilizar-se-ão obrigatoriamente os formulários de acompanhamento funcional, conforme Anexos I, II e III, respectivamente para Gerentes, Coordenadores/Procurador-Chefe/Ouvidor-Chefe, Assessores e Analistas de Regulação/Procuradores Autárquicos da Arce.

§ 1º - No formulário de acompanhamento dos Fatores de Desempenho, haverá, ainda, campos específicos para outras observações do superior hierárquico imediato e, se for o caso, do Diretor Executivo, bem como do próprio avaliado.

§ 2º - O servidor da ARCE que se encontrar no exercício do cargo em comissão de Conselheiro Diretor ou de Diretor Executivo terá, para fim de definição do fator de desempenho previsto no inc. II do art. 5º desta Resolução, pontuação máxima, permanecendo a mesma forma de cálculo no que se refere aos demais fator de desempenho previsto nos incisos I, III e IV do mesmo artigo.

CAPÍTULO IV

DO PROCEDIMENTO

Art. 7º – A avaliação de desempenho será realizada anualmente, no mês de Abril.

Art. 8º - A Comissão Central de Avaliação a que se refere o art. 20, § único, da Lei nº 13.743/2006, previamente à realização da avaliação anual de desempenho, providenciará a publicidade da mesma junto aos servidores estáveis da ARCE, convocando os interessados a apresentarem, no período por ela assinalado, a documentação comprobatória dos fatores pontuáveis, conforme o art. 5º , incisos III e IV, desta Resolução.

Art. 9º - O acompanhamento dos Fatores de Desempenho de cada servidor, previsto no art. 5º, inciso II, deverá ser realizado pelo respectivo superior hierárquico imediato e encaminhado à Comissão Central de Avaliação, no mesmo período indicado para apresentação da documentação comprobatória dos fatores pontuáveis. A GDR a ser

considerada, conforme Art. 5º, I, será a média dos índices relacionados aos dois períodos de avaliação do ano anterior.

Art. 10 – Os servidores serão classificados a partir da maior pontuação obtida. Os que preencherem os requisitos para promoção serão escolhidos a partir da melhor classificação até o limite quantitativo definido. A seguir, proceder-se-á à progressão, observado o percentual permitido, seguindo-se a mesma metodologia.

Art. 11- Analisados o formulário de acompanhamento dos Fatores de Desempenho e da documentação comprobatória dos fatores pontuáveis de cada servidor, a Comissão Central de Avaliação deverá enviar ao Conselho Diretor o Relatório Final de Avaliação Anual de Desempenho para sua deliberação .

Art. 12 - Na mesma data em que for entregue ao Conselho Diretor, o servidor interessado deverá ser notificado do Relatório Final de Avaliação Anual de Desempenho, ficando-lhe facultado apresentar manifestação acerca do relatório no prazo de 2 (dois) dias úteis a contar da sua notificação.

Parágrafo único - Os recursos interpõem-se por meio de requerimento escrito no qual o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame, podendo juntar os documentos que julgar convenientes.

Art. 13 - Findo o prazo fixado no artigo anterior, com ou sem manifestação de qualquer servidor, o Conselho Diretor deliberará, em última instância, a respeito do Relatório Final de Avaliação Anual de Desempenho, aprovando o resultado final das promoções e progressões por merecimento. Em caso de empate no resultado final da avaliação, o desempate será efetuado com base na maior pontuação da GDR individual. Persistindo o empate, considerar-se-á vencedor o servidor de maior idade.

Art. 14 - Os atos de promoção e progressão serão publicados no Diário Oficial do Estado, devendo constar expressamente do ato o critério da promoção.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15 – O primeiro ciclo de avaliação anual de desempenho disciplinada nesta resolução será realizado, excepcionalmente, no mês de junho do corrente ano e terá como referência os fatores pontuáveis atribuíveis ao servidor até 30 de abril do corrente ano.

Parágrafo único – A GDR a ser considerada, conforme Art. 5º, I, será a média dos índices relacionados aos dois períodos de avaliação do ano anterior.

Art. 16 - As dúvidas suscitadas na aplicação desta Resolução serão resolvidas pelo Conselho Diretor desta Agência.

Art. 17 - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Art. 18 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, ressalvados os seus efeitos gerados a partir de 1º de maio de 2007.

SEDE DA AGÊNCIA REGULADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS DELEGADOS DO ESTADO DO CEARÁ - ARCE, em Fortaleza, aos 14 de junho de 2007.

MARFISA MARIA DE AGUIAR FERREIRA XIMENES

Presidente do Conselho Diretor da ARCE

LÚCIO CORREIA LIMA

Conselheiro Diretor da ARCE

JOSÉ LUIZ LINS DOS SANTOS

Conselheiro Diretor da ARCE

* Publicado no Diário Oficial do Estado de 30/08/2007.

ANEXO I da Resolução nº 83 de 14 de junho de 2007

Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Estado do Ceará - ARCE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Nome:	Matrícula:	Folha:
Cargo/Função: Coordenadores/Gerente/Ouvidor/Procurador-Chefe	Classe:	Ref:
Lotação:		
Período de Avaliação: De ___/___/___ a ___/___/___.		

Marque a pontuação equivalente(*):	1,2,3,4,5
1- Planejamento - Capacidade de elaborar planos de trabalho adequando a execução à realidade, visando atingir os resultados esperados	
2- Organização – Capacidade de trabalhar com método e ordem executando as tarefas em tempo hábil e com os recursos disponíveis	
3- Capacidade de Análise – Domínio de visão de conjunto, agilidade mental , capacidade de avaliação , justiça , discernimento e criatividade.	
4- Decisão-Capacidade de selecionar as melhores alternativas considerando o tempo, recursos e procedimentos necessários à execução.	
5- Supervisão – Habilidade para orientar, motivar e acompanhar o trabalho desenvolvido pela equipe , bem como dirimir conflitos entre os membros e com outros setores. Promover e apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários, relacionando-se de forma aberta e franca, bem como reconhecendo o valor das boas contribuições.	
6- Delegação – Habilidade em conferir atividades aos subordinados, distribuindo-as conforme as necessidades da unidade de trabalho e o potencial dos servidores que compõem a equipe.	
7- Foco no Resultado – Conhecer e participar do processo de definições estratégicas da organização no sentido de orientar as ações de sua unidade de formas a, em conjunto com os outros setores , atingir os objetivos estabelecidos.	
8- Comprometimento – Sentir afinidade com a direção e os objetivos organizacionais no sentido de pautar sua postura e ações a partir da missão e dos objetivos definidos.	

(*) Pontuação:

- 1 - Passível de Melhora 2 - Performance Média 3 - Performance Boa
4 - Performance Excelente 5 - Performance Excepcional

Considerações do Avaliado

Considerações do Avaliador após entrevista de Feed-back.

_____/_____/_____

Assinatura do Avaliador

Assinatura do Avaliado

ANEXO II da Resolução nº 83 de 14 de junho de 2007

Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Estado do Ceará - ARCE		AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Nome:		Matrícula:	Folha:
Cargo/Função: Assessor		Classe:	Ref:
Lotação:			
Período de Avaliação: De ___/___/___ a ___/___/___.			

Marque a Pontuação equivalente:	1,2,3,4,5
1- Planejamento - Capacidade de elaborar planos de trabalho adequando a execução à realidade, visando atingir os resultados esperados	
2- Organização – Capacidade de trabalhar com método e ordem executando as tarefas em tempo hábil e com os recursos disponíveis	
3- Capacidade de Análise – Domínio de visão de conjunto , agilidade mental , capacidade de avaliação , justiça , discernimento e criatividade, além de conhecimento técnico que permitam elaborar estudos e pareceres.	
4- Processo Decisório-Capacidade de apresentar as melhores alternativas , de forma clara e objetiva , considerando o tempo , recursos e procedimentos necessários à execução , opinando sobre os riscos , vantagens e desvantagens de cada uma.	
5- Relacionamento – Reconhecimento e credibilidade junto aos diversos setores da organização, que lhe permitam obter informações e perceber problemas , de formas a subsidiar seus estudos e pareceres junto a direção , atuando ainda como facilitadores na implantação de sistemas e regulamentos emanados da direção. Ter acesso a componentes do ambiente externo à organização de formas a acompanhar processos , obter informações e divulgar assuntos de interesse da organização.	
6- Foco no Resultado – Conhecer e participar do processo de definições estratégicas da organização no sentido de orientar suas ações de formas a apoiar o atingimento de metas e objetivos estabelecidos.	
7- Comprometimento – Sentir afinidade com a direção e os objetivos organizacionais no sentido de pautar sua postura e ações a partir da missão e dos objetivos definidos.	
8- Execução - Elaboração de projetos, pareceres, relatórios e estudos de forma ordenada , clara e precisa , a partir de critérios técnicos e solicitação/orientação emanada do Conselho Diretor, ou por iniciativa pessoal.	

(*) Pontuação:

1 - Passível de Melhora 2- Performance Média 3 - Performance Boa

4 - Performance Excelente 5 - Performance Excepcional

Considerações do Avaliado

Considerações do Avaliador após entrevista de Feed-back.

_____/_____/_____

Assinatura do Avaliador

Assinatura do Avaliado

ANEXO III da Resolução nº 83 de 14 de junho de 2007

Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Estado do Ceará - ARCE		AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Nome:		Matrícula:	Folha:
Cargo/Função: Analista de Regulação / Procurador Autárquico		Classe:	Ref:
Lotação:			
Período de Avaliação: De ___/___/___ a ___/___/___.			

Marque a Pontuação equivalente:	1,2,3,4,5
1-Planejamento - Capacidade de elaborar planos de trabalho adequando a execução à realidade , visando atingir os resultados esperados	
2-Organização – Capacidade de trabalhar com método e ordem executando as tarefas em tempo hábil e com os recursos disponíveis	
3-Capacidade de Análise – Conhecimento técnico da sua área de atuação , agilidade mental , capacidade de avaliação , discernimento e criatividade, além da capacidade de escolha da metodologia de análise aplicável a cada problema específico.	
4-Processo Decisório - Capacidade de apresentar as melhores alternativas, de forma clara e objetiva , obtendo informações suficientes, e considerando o tempo , recursos e procedimentos necessários à execução , opinando sobre os riscos , vantagens e desvantagens de cada uma.	
5-Relacionamento – Reconhecimento e credibilidade junto a pessoas de outras áreas da organização e entidades externas, para tratar os assuntos de sua área de atuação , transmitindo e obtendo informações corretas e em tempo hábil , atendendo a normas e a legislação sobre as atividades do setor, transmitindo firmeza e segurança , bem como reconhecendo os limites,	
6- Foco no Resultado – Pautar sua postura e ações objetivando atingir os resultados do quais foi incumbido, obtendo apoio para suas idéias , fazendo-o com energia , persistência e iniciativa , a partir da percepção de necessidades e oportunidades.	
7- Comprometimento – Sentir afinidade com a direção e os objetivos organizacionais no sentido de pautar sua postura e ações a partir da missão e dos objetivos definidos.	
8- Execução- Elaboração de projetos, pareceres , relatórios e estudos de forma ordenada , clara e precisa , a partir de critérios técnicos e solicitação/orientação emanada do Gestor da Área ou por iniciativa pessoal ,além da execução das rotinas que lhe foram atribuídas , dentro dos critérios técnicos inerentes ao assunto.	

(*) Pontuação:

1 - Passível de Melhora 2 - Performance Média 3 - Performance Boa

4 - Performance Excelente 5 - Performance Excepcional

Considerações do Avaliado

Considerações do Avaliador após entrevista de Feed-back.

_____/_____/_____

Assinatura do Avaliador

Assinatura do Avaliado