

Numero do Documento: 1593091

RESOLUÇÃO Nº 191, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2014

Estabelece o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores da Agência Reguladora de Serviços Públicos do Estado do Ceará – ARCE, para fins de concessão de Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDR, de promoção e progressão nas carreiras e dá outras providências.

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, o art. 3º, incisos II e XVI do Decreto Estadual nº 25.059, de 15 de julho de 1998, e o art. 20 da Lei Estadual nº 13.743, de 29 de março de 2006;

CONSIDERANDO o disposto nos arts. 8º, inciso X, 11 e 28 da Lei Estadual nº 12.786, de 30 de dezembro de 1997;

CONSIDERANDO o disposto nos arts. 17 a 20 e 22 a 24 da Lei Estadual nº 13.743, de 29 de março de 2006;

CONSIDERANDO a necessidade de aprimorar a metodologia, os critérios e os procedimentos do Programa de Avaliação de Desempenho da ARCE, a fim de atender ao princípio da eficiência administrativa; e

CONSIDERANDO a necessidade de unificação do Programa de Avaliação de Desempenho da ARCE para fins de concessão de Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDR, de promoção e progressão dos servidores nas carreiras e, também, no intuito de promover o princípio da eficiência administrativa;

CONSIDERANDO a necessidade de solução eficiente dos entraves operacionais diagnosticados na sistemática instituída pela Resolução nº 136, de 30 de junho de 2010;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Resolução estabelece o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo da Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Estado do Ceará – ARCE.

§ 1º O Programa de Avaliação de Desempenho compreende a definição da metodologia, dos critérios, dos procedimentos e dos indicadores de avaliação de desempenho dos servidores da ARCE.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho tem como objetivos aferir o desempenho institucional e individual dos servidores da ARCE, para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação (GDR) e promoção e progressão dos servidores nas carreiras.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO

Art. 2º A Comissão Central de Avaliação da ARCE é responsável pela operacionalização,

coordenação e assessoramento do processo de avaliação de desempenho dos seus servidores, podendo recomendar os ajustes necessários em quaisquer fases do processo, competindo-lhe:

I - orientar os servidores da ARCE e distribuir, em tempo hábil, os formulários de Avaliação de Desempenho constantes no Anexo I, II e III, para o devido preenchimento;

II - analisar e computar os pontos obtidos através do formulário Consolidação dos Resultados constante no Anexo V, mantendo o sigilo necessário ao bom andamento dos trabalhos;

III - elaborar os Boletins de Classificação, nos termos do Anexo IV, referentes à progressão e à promoção;

IV - submeter à análise do Conselho Diretor da ARCE o relatório conclusivo e o resultado final dos trabalhos da Comissão;

V - divulgar a relação nominal dos servidores classificados para progressão e promoção, com indicação do cargo ou função, classe e referência e o relatório conclusivo, após aprovação do Conselho Diretor;

VI - manifestar-se, quando solicitada pelo Conselho Diretor, acerca dos pedidos de reconsideração porventura interpostos pelos servidores da ARCE; e

VII - outras funções que venham a ser atribuídas pelo Conselho Diretor da ARCE.

Parágrafo único. Não poderá ser negado aos servidores acesso à informação necessária à tutela administrativa ou judicial de seus direitos, mas o acesso aos documentos ou às informações neles contidas utilizados como fundamento da tomada de decisão e do ato administrativo somente será assegurado após a edição do ato decisório respectivo, resguardado o sigilo da identidade dos avaliadores.

Art. 3º A Comissão Central de Avaliação, constituída através de ato publicado no Diário Oficial do Estado, por decisão do Conselho Diretor da ARCE, a quem se subordina diretamente, será formada por 3 (três) servidores estáveis.

Parágrafo único. Após cada período de avaliação, pelo menos um membro da Comissão Central de Avaliação deverá ser substituído.

Art. 4º Competirá à Gerência Administrativo-Financeira, responsável pela área de recursos humanos da ARCE, prestar apoio às atividades da Comissão Central de Avaliação, identificando e mantendo atualizadas as listas de servidores habilitados à progressão e à promoção, bem como apurando o tempo de serviço e formalizando a implantação do resultado da ascensão funcional.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5º A Avaliação de Desempenho é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento e de aferição do desempenho, tendo como objetivos:

I - verificar se as competências definidas pela instituição estão presentes e coerentes e se o seu nível de proficiência e qualificação está em evolução;

II - identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos profissionais, visando à implementação de ações adequadas;

III - dotar os gestores de uma ferramenta para o gerenciamento de seu capital humano, principalmente com relação ao desenvolvimento de suas equipes;

IV - promover a comunicação e a interação entre a instituição, os gestores e demais servidores com relação aos resultados esperados, permitindo o acompanhamento de feedback de desempenho;

V - subsidiar com informações relevantes outras ações e iniciativas na área de recursos humanos, como desenvolvimento e capacitação;

VI - assegurar que o desempenho individual seja avaliado de forma consistente;

VII - elevar o comprometimento dos servidores;

VIII - implantar a cultura de feedback contínuo.

Art. 6º A Avaliação de Desempenho contempla três esferas do desenvolvimento profissional do servidor, na forma a seguir discriminada:

I - Competências, correspondendo ao percentual de 25% (vinte e cinco por cento);

II - Metas, correspondendo ao percentual de 60% (sessenta por cento);

III - Critérios Administrativos, correspondendo ao percentual de 15% (quinze por cento).

§ 1º Fica instituída a Semana de Avaliação de Desempenho, como sendo o período improrrogável de 5 (cinco) dias úteis, entre os meses de janeiro e fevereiro, em que todos os servidores da ARCE habilitados a participar da Avaliação de Desempenho deverão proceder às atividades de atribuição de escores das esferas de Competências e de Metas e realização das reuniões de feedback entre os superiores hierárquicos e os subordinados, nos termos desta Resolução.

§ 2º Os servidores que se encontrarem afastados ou licenciados na Semana de Avaliação de Desempenho deverão comunicar previamente tal fato à Comissão de Avaliação de Desempenho para que sejam colhidos os respectivos escores.

§ 3º Para fins de concessão de GDR somente será levada em consideração a esfera de avaliação por metas, conforme definida pelo art. 23 da Lei nº 13.743, de 29 de março de 2006.

Art. 7º A apuração da Avaliação de Desempenho dos servidores da ARCE ocorrerá anualmente a partir do mês de janeiro, compreendendo o período avaliado de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior, aplicando-se no 1º dia do mês de maio seus efeitos administrativos e financeiros.

§ 1º A Comissão Central de Avaliação comunicará até o quinto dia útil do mês de dezembro de cada ano, o cronograma de eventos, inclusive o período da Semana de Avaliação de Desempenho, e as orientações específicas, relativas ao processo de avaliação que ocorrerá a partir de janeiro do ano seguinte.

§ 2º A Comissão Central de Avaliação apresentará para deliberação do Conselho Diretor da ARCE o Relatório Conclusivo do Processo de Avaliação de Desempenho, incluindo a lista de promoção e progressão, até o décimo dia útil do mês de março.

§ 3º Após a aprovação do Conselho Diretor, a Comissão Central de Avaliação divulgará aos servidores o Relatório Conclusivo a que se refere o parágrafo anterior.

§ 4º A avaliação de competências e das metas individuais pelo superior hierárquico deverá ser previamente submetida à ciência por escrito do subordinado, com feedback dos escores atribuídos, e será encaminhada à CCA.

§ 5º A Comissão Central de Avaliação encaminhará o processo de Avaliação de Desempenho à Diretoria Executiva, instruído com as avaliações recebidas, para anuência

e calibração intersetorial da esfera de Metas, e posterior devolução à CCA, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, para confecção do Relatório Conclusivo.

Art. 8º Somente serão submetidos ao processo formal de avaliação os servidores que tenham permanecido no exercício de suas atribuições por no mínimo 120 (cento e vinte) dias no período de avaliação, considerando-se, quanto aos demais, para todos os fins de direito, a última avaliação individual a que tenha sido submetido.

SEÇÃO I

DA AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Art. 9º A esfera de Competências significa o acompanhamento da performance de cada um dos servidores, verificando sua evolução na carreira e sua capacidade de entregar os resultados esperados, por meio do aumento do seu nível de proficiência em uma competência já adquirida ou pela conquista de uma nova competência, sendo composta por três tipos:

I - Competências Gerais - comum a todos os servidores, proporcionam o alinhamento dos profissionais em torno da consecução dos objetivos estratégicos da ARCE, correspondendo a 30% do percentual atribuído à esfera de Competências;

II - Competências Gerenciais - avaliarão apenas os servidores que são responsáveis por função de confiança, tendo como finalidade direcionar os gestores à consecução dos objetivos estratégicos e dos planos táticos da instituição, por meio da utilização dos talentos humanos e recursos disponíveis, correspondendo a 40% do percentual atribuído à esfera de Competência;

III - Competências Setoriais - são intrínsecas aos princípios e às estratégias da ARCE e têm como objetivo conduzir o profissional a ações condizentes com a cultura da instituição e seus objetivos, correspondendo a 30% do percentual atribuído à esfera de Competência.

§ 1º Os servidores que não exercem funções de confiança não serão avaliados pelas Competências Gerenciais, mas somente pelas Competências Gerais e Setoriais que corresponderão, cada uma, ao percentual de 50%.

§ 2º As Competências Gerais, Gerenciais e Setoriais são as constantes do Anexo I desta Resolução.

Art. 10. A implementação da Avaliação de Desempenho por competências tem como principais finalidades e resultados:

I - propiciar a participação dos servidores e chefias no planejamento e definição de objetivos, metas, atividades/responsabilidades da unidade de trabalho e do servidor, possibilitando reavaliação periódica das atividades realizadas;

II - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando o desenvolvimento institucional;

III - propiciar o sistema de *feedback* entre chefia e subordinado e com o próprio grupo;

IV - subsidiar o dimensionamento das necessidades de treinamento e desenvolvimento dos servidores.

V - subsidiar os processos de promoção e progressão funcional;

VI - identificar problemas que interfiram no desempenho setorial e individual, tais como de ordem psicossocial ou de saúde ocupacional;

VII - fomentar o estabelecimento de diálogo construtivo, de confiança, motivação e cooperação entre todos os servidores, através da valorização do trabalho em equipe.

Art. 11. Os servidores terão suas competências avaliadas por até 4 (quatro) agentes, na forma a seguir discriminada:

I - superior hierárquico imediato;

II - avaliado (auto-avaliação);

III - dois pares (um escolhido pelo avaliado e outro pelo chefe imediato);

IV - subordinados (caso os tenha).

§ 1º A avaliação será composta com base nos seguintes pesos:

Servidores ocupantes de funções de confiança		Demais servidores	
Avaliador	Peso	Avaliador	Peso
Superior Hierárquico Imediato	40%	Superior Hierárquico Imediato	40%
Auto-avaliação	30%	Auto-avaliação	30%
Pares (média)	15%	Pares (média)	30%
Subordinados (média)	15%		

§ 2º Na avaliação por pares não será permitida escolha, por parte do avaliado, de um par que também o tenha escolhido para avaliá-lo.

§ 3º Não será permitida ao avaliado a repetição na escolha do par em dois ciclos de avaliação subsequentes.

Art. 12. Os servidores, ao realizarem a avaliação de que trata o artigo 11 desta Resolução, utilizarão a escala de escores de 0 (zero) a 100% (cem por cento), em intervalos de 10 (dez) pontos percentuais.

§ 1º Em caso de omissão, total ou parcial, de qualquer dos avaliadores na atribuição de notas na esfera de Competências, a avaliação desse será desconsiderada, sendo a nota do avaliado calculada a partir das demais avaliações, redistribuindo proporcionalmente os pesos dos escores atribuídos.

§ 2º Em caso de omissão, total ou parcial, do avaliador na atribuição de notas na esfera de Metas, a avaliação desse será desconsiderada, sendo a nota do avaliado atribuída pelo próximo superior hierárquico do avaliado.

SEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO POR METAS

Art. 13. A esfera de Metas da Avaliação de Desempenho é composta por metas institucionais e metas individuais, conforme previsto no Anexo II desta Resolução.

Art. 14. A avaliação com base em metas institucionais visa à aferição do desempenho coletivo no alcance das metas gerais e das metas por unidade de trabalho da ARCE, e terá como limite máximo 50% (cinquenta por cento) do percentual atribuído à esfera de Metas.

§ 1º Metas gerais são aquelas cuja consecução dos resultados demanda o envolvimento e atuação de todos os setores da Agência.

§ 2º Metas por unidade de trabalho são aquelas cuja consecução dos resultados

restringe-se a setores específicos.

§ 3º Para os fins de definição e avaliação de metas, as assessorias terão o mesmo tratamento das unidades de trabalho da ARCE.

Art. 15. A avaliação de desempenho individual visa à aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ocupado, com foco na contribuição individual para o alcance de metas e terá como limite máximo 50% (cinquenta por cento) do percentual atribuído à esfera de Metas.

Art. 16. Nas avaliações de desempenho individual são observados requisitos que consideram:

I - a capacidade de desenvolver atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultado e metas por unidade de trabalho;

II - capacidade do servidor de desenvolver atividades, projetos, ações de autodesenvolvimento, rotinas e tarefas estabelecidos em forma de metas, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados por área de trabalho;

III - capacidade de cumprir as demandas do trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

IV - a qualidade do trabalho realizado.

Art. 17. As metas de desempenho e os seus respectivos pesos serão definidos no Plano de Atividades e Metas de cada exercício, aprovado por Resolução do Conselho Diretor da ARCE e irão compor os conjuntos de metas individuais e institucionais.

§ 1º Os pesos deverão totalizar 100 (cem) pontos por unidade de trabalho, no caso das metas institucionais, como também 100 (cem) pontos por servidor, no caso das metas individuais, devendo ser definido subjetivamente tomando-se como base a sua relevância e o seu grau de prioridade no contexto das metas da unidade de trabalho ou do servidor.

§ 2º A definição dos pesos deve se dar no âmbito de cada unidade de trabalho da ARCE, e ser validada pelo Conselho Diretor, após análise da Diretoria Executiva, por ocasião da aprovação do Plano de Atividades e Metas Anual, do qual é parte integrante.

§ 3º As metas de desempenho institucional e individual serão objeto de revisão ordinária em julho de cada ano, segundo metodologia e prazo definidos pelo Conselho Diretor da ARCE, podendo ainda ser revistas ou desconsideradas, extraordinariamente, desde que devidamente autorizadas pelo Conselho Diretor da ARCE, quando surgirem demandas prioritárias e urgentes ou na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

§ 4º A apuração da avaliação de desempenho por metas levará em consideração apenas as alterações de metas institucionais e individuais previamente autorizadas pelo Conselho Diretor da ARCE.

Art. 18. As metas institucionais e individuais serão avaliadas pelo superior hierárquico imediato, o qual atribuirá escore percentual de 0% a 100%, para cada meta, tomando como base os produtos discriminados.

§ 1º Os produtos mencionados no *caput* deste artigo serão avaliados nos seguintes critérios, dos quais será tomada a média aritmética dos percentuais a eles atribuídos:

I - tempestividade, entendida como a entrega do produto nos prazos estabelecidos;

II - qualidade, entendida como o grau de excelência e de adequação do produto entregue ao padrão e características desejáveis;

§ 3º A nota final da avaliação, seja individual ou institucional, é obtida através do somatório dos produtos da multiplicação dos pesos de cada meta pela sua respectiva média percentual de avaliação, servindo como base para definição dos percentuais de pagamento da GDR.

Art. 19. Para fins de concessão da GDR, seja na parcela institucional como também na parcela individual, será levado em consideração o resultado obtido na esfera de Avaliação por Metas, aplicando-se a seguinte tabela de conversão:

Resultado obtido	GDR Correspondente
De 0 a 59,99	0%
De 60,00 a 65,00	10%
De 65,01 a 70,00	12%
De 70,01 a 75,00	14%
De 75,01 a 80,00	16%
De 80,01 a 85,00	17%
De 85,01 a 90,00	18%
De 90,01 a 95,00	19%
De 95,01 a 100,00	20%

Parágrafo único. A GDR é concedida de acordo com o resultado da avaliação de desempenho institucional e individual de cada servidor, tendo como limite máximo o percentual de 40% (quarenta por cento), incidente sobre o vencimento básico do servidor.

Art. 20. Ao ingressar nos cargos de Analista de Regulação e Procurador Autárquico, o servidor receberá, provisoriamente, GDR fixada no valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) sobre o percentual máximo da gratificação, até que seja apurada a sua primeira avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros e administrativos da primeira avaliação, extraordinariamente, retroagem à data de início do ciclo avaliado.

Art. 21. A avaliação de desempenho individual dos servidores que ocupem as funções de confiança de coordenador, gerente administrativo-financeiro, ouvidor-chefe, procurador-chefe e assessor consistirá na verificação do cumprimento das metas setoriais da unidade sob a responsabilidade do servidor.

Parágrafo único. O servidor que for designado para substituir os titulares das funções de confiança descritas no *caput* deste artigo será avaliado pelo desempenho gerencial, caso o período de substituição ultrapasse 2/3 (dois terços) de um ciclo completo de avaliação, tendo, caso a substituição não ultrapasse esse período, suas metas repactuadas de forma a compatibilizá-las com o período da substituição.

Art. 22. O Servidor da ARCE que for nomeado para cargo em comissão de Conselheiro Diretor ou de Diretor Executivo, caso opte pela remuneração do cargo de origem acrescida de gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do cargo em comissão, terá considerado, para fins de aplicação da GDR, desempenho individual máximo e desempenho institucional equivalente ao obtido pela ARCE nas avaliações institucionais.

Art. 23. Enquanto permanecer pendente a apuração dos valores correspondentes ao

último período avaliativo, a GDR será paga, mediante autorização do Conselho Diretor, excepcionalmente, de acordo com a última avaliação finalizada, assegurada a compensação dos valores pagos a maior ou a menor, segundo os percentuais efetivamente devidos para o período perceptivo.

Art. 24. O servidor que não atingir, na avaliação individual, a pontuação mínima exigida de 60% (sessenta por cento), não fará jus à gratificação de desempenho individual e institucional.

Art. 25. O desempenho setorial inferior ao percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) da pontuação correspondente às metas institucionais será considerado insatisfatório, não fazendo jus os servidores lotados na unidade ao recebimento da gratificação de desempenho institucional.

Art. 26. Consideram-se de efetivo exercício, dentre outros previstos no art. 68 da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974 (Estatuto do Servidores Públicos Cíveis do Estado do Ceará), para efeito de percepção da gratificação de desempenho de que trata esta Resolução, os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - casamento ou luto, nos termos da lei estatutária;

III - licença para tratamento de saúde;

IV - licença gestante e licença paternidade;

V - missão ou estudo em outra parte do território nacional ou no estrangeiro até 60 (sessenta) dias, quando o afastamento for de interesse da ARCE, e desde que expressamente autorizado pelo Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. No caso dos afastamentos autorizados nos termos do inciso V deste artigo, que ultrapassem 60 dias, o servidor fará jus ao percentual aferido na avaliação de desempenho institucional da ARCE, no período que exceder aquele prazo.

Art. 27. Nos casos dos afastamentos previstos no artigo 26 desta Resolução, o servidor será avaliado pelo período em que estiver no efetivo exercício não ficto de suas funções, tendo suas metas repactuadas de forma a compatibilizá-las com o período do afastamento.

Parágrafo único. Somente serão avaliados os servidores que tenham permanecido no efetivo exercício não ficto de suas atribuições por no mínimo 120 (cento e vinte) dias do período de avaliação, aplicando-se-lhe, do contrário, a última avaliação válida para efeito de percepção da GDR no período seguinte.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO POR CRITÉRIOS ADMINISTRATIVOS

Art. 28. Os servidores serão avaliados pelos grupos de Critérios Administrativos abaixo discriminados, que visam a gerenciar o seu desempenho, bem como aspectos relacionados ao seu cotidiano e comprometimento para com a instituição:

I - Desenvolvimento Profissional;

II - Ocorrências Funcionais.

§ 1º Os critérios e os pesos pelos quais os servidores serão avaliados estão previstos nas tabelas constantes do Anexo III desta Resolução.

§ 2º Somente serão considerados na avaliação cursos e treinamentos concluídos no

interstício a que se refere a Avaliação de Desempenho.

Art. 29. Para efeito do disposto nesta Resolução, a fim de aferir o Desenvolvimento Profissional dos servidores, são considerados treinamento:

I - eventos de capacitação internos promovidos pela ARCE, previamente aprovados pela unidade responsável pelo desenvolvimento de recursos humanos da instituição, com carga horária nos termos do Anexo III desta Resolução;

II - eventos de capacitação externos, desde que devidamente comprovados por documento original ou fotocópia autenticada, com carga horária nos termos do Anexo III desta Resolução.

§ 1º As propostas de eventos de capacitação internos de que trata o inciso I deste artigo deverão ser comunicadas à unidade responsável pelo desenvolvimento de recursos humanos, informando nome do evento, carga horária, conteúdo, público-alvo, programação e outras informações pertinentes para a identificação do evento.

§ 2º A unidade responsável pelo desenvolvimento de recursos humanos emitirá certificados dos eventos de capacitação internos do inciso I.

Art. 30. Para efeito do disposto nesta Resolução, a fim de aferir o Desenvolvimento Profissional dos servidores, a participação nas comissões será computada anualmente aos servidores que nelas permanecerem no prazo definido no artigo 8º desta Resolução, salvo as que possuam prazo definido.

Parágrafo único. Como condição de pontuação para fins de avaliação, um dos membros de cada comissão deverá enviar à Gerência Administrativo-Financeira, até o dia 31 de janeiro, relatório de atividades da respectiva comissão realizadas no ano anterior, com indicação dos nomes dos membros integrantes no período, instruindo com cópias das portarias ou atas com constituição da comissão e, quando o caso, alteração de sua composição.

Art. 31. Para efeito do disposto nesta Resolução, a fim de aferir o Desenvolvimento Profissional dos servidores, as publicações deverão estar ligadas à área de atuação do servidor e a comunicação à unidade responsável pelo desenvolvimento de recursos humanos deverá ser instruída com documentos que permitam a identificação da autoria e, no caso de publicação em periódicos, o conceito Qualis/Capes do periódico.

Parágrafo único. A publicação em periódico com comunicação instruída fora dos termos do *caput* deste artigo será considerado como publicação sem conceito Qualis/Capes.

Art. 32. A Gerência Administrativo-Financeira será responsável pelo recebimento, apuração e consolidação dos dados referentes à avaliação por critérios administrativos, enviando-o formalmente à Comissão Central de Avaliação da ARCE, por ocasião de cada ciclo de avaliação.

Parágrafo único. Até o dia 31 de janeiro, a Gerência Administrativo-Financeira receberá dos servidores toda a documentação para fins de avaliação por critérios administrativos referentes ao ano anterior, sendo desconsiderada a documentação encaminhada intempestivamente.

CAPÍTULO IV

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 33. O desenvolvimento do servidor nas carreiras far-se-á mediante as seguintes formas de ascensão funcional:

I - progressão;

II - promoção.

Parágrafo único. A progressão e/ou promoção será, para todos os efeitos, direito do servidor que venha a se aposentar ou falecer antes da expedição do ato de concessão a que fazia jus.

Art. 34. O desenvolvimento funcional dos servidores da ARCE será orientado pelas seguintes diretrizes:

I - elevação na carreira mediante ocupação de classes superiores considerando o grau de responsabilidades e a complexidade das tarefas para o desempenho das funções que o integram;

II - busca da identidade entre o potencial do servidor e do nível de desempenho esperado;

III - recompensa pela competência profissional considerando o desempenho das atribuições da função, o aperfeiçoamento e capacitação profissional.

Art. 35. Não ascenderá na carreira o servidor que:

I - tiver sofrido sanção disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;

II - não tiver cumprido o estágio probatório nos termos da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974, alterada pela Lei nº 13.092, de 8 de janeiro de 2001;

III - não se encontrar no período da avaliação para fins de ascensão funcional, no exercício do respectivo cargo/função, no âmbito da ARCE;

IV - obtiver o resultado da Avaliação de Desempenho individual referida no artigo 23, § 2º, da Lei nº 13.743, de 29 de março de 2006 abaixo de 60%;

V - estiver respondendo a processo administrativo-disciplinar.

VI - não realizar as atividades da Avaliação de Desempenho, determinadas pela Comissão Central de Avaliação, nos prazos definidos ou encaminhá-las de forma incompleta, sem justificativa.

Parágrafo único. Ficará sobrestada a ascensão do servidor que, atendidos todos os requisitos para progressão ou promoção, encontrar-se respondendo a processo administrativo-disciplinar, retroagindo os efeitos da ascensão em benefício do servidor processado, em caso de improcedência da imputação disciplinar, ou em benefício do concorrente apto, na hipótese contrária.

Art. 36. A ascensão funcional dos servidores da ARCE ocorrerá anualmente no 1º dia do mês de maio, conforme o § 4º do artigo 18 da Lei Estadual nº 13.743, de 29 de março de 2006, com base na avaliação de desempenho do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

Art. 37. O interstício para efeito de concessão da ascensão funcional, conforme artigo 19, § 4º, e Anexo III da Lei 13.743, de 29 de março de 2006, será computado em períodos corridos, interrompendo-se quando o servidor afastar-se do exercício do cargo ou função em decorrência de:

I - afastamento para o Trato de Interesse Particular;

II - licença sem vencimentos;

III - punição disciplinar que importe em suspensão;

IV - suspensão de vínculo;

V - prisão decorrente de decisão judicial;

VI - desempenho de mandato eletivo.

§ 1º Considerar-se-á período corrido para os efeitos deste artigo aquele contado data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem.

§ 2º Será restabelecida a contagem do interstício, com os efeitos daí decorrentes, a partir da data em que se verificar o afastamento do servidor para cumprimento de pena de suspensão nos casos de anulação da pena.

SEÇÃO I DA PROMOÇÃO

Art. 38. A Promoção é a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior dentro do mesmo cargo/função.

§ 1º Será promovido o servidor que comprovar o preenchimento dos requisitos obrigatórios e cumulativos previstos na legislação para a carreira, considerando o grau de responsabilidades e a complexidade das tarefas para o desempenho das funções que as integram.

§ 2º A promoção a que se refere este artigo dar-se-á exclusivamente por avaliação de desempenho, exceto para o cargo de Procurador Autárquico da ARCE, cuja promoção dar-se-á, alternadamente, por critérios de merecimento e antiguidade, vedadas as transformações ou transposição de cargos.

Art. 39. O número de servidores a serem promovidos corresponderá a 40% (quarenta por cento) do total de integrantes de cada classe das respectivas carreiras, e se o quociente for fracionário e a fração superior a 0,5 (cinco décimos), será acrescido de mais um.

Parágrafo único. Para efeito de promoção por critério de merecimento, os servidores serão classificados a partir da maior pontuação obtida no Programa de Avaliação de Desempenho.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO

Art. 40. A progressão é a passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe, ocorrendo quando o servidor for submetido à avaliação de desempenho.

Art. 41. O número de servidores a ascenderem por progressão corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cargos em cada uma das respectivas classes de cada carreira e, se o quociente for fracionário e a fração superior a 0,5 (cinco décimos), será acrescido de mais um.

Parágrafo único. Os servidores serão classificados a partir da maior pontuação obtida no Programa de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO V DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

Art. 42. Do Relatório Conclusivo do Processo de Avaliação de Desempenho, publicado conforme disposto no § 3º do artigo 7º desta Resolução, caberá Pedido de Reconsideração, com efeito suspensivo, para o Conselho Diretor, no prazo de 10 (dez) dias contados da publicação.

Parágrafo único. Os pedidos de reconsideração 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. 43. O Conselho Diretor poderá solicitar manifestação da Comissão Central de Avaliação acerca do pedido de reconsideração interposto, observando-se, quando for o caso, o contraditório e a ampla defesa de eventuais prejudicados pelo recurso.

Parágrafo único. Da decisão final do Conselho Diretor acerca do pedido de reconsideração serão intimados o recorrente e demais interessados.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 44. Em razão da Resolução nº 188, de 18 de julho de 2014, que estabelece regime especial para o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores da Arce relativo ao período de 2013, e do disposto no artigo 7º desta Resolução, o resultado dessa avaliação terá seus efeitos financeiros prorrogados até abril de 2015.

Art. 45. Será obrigatória a realização de consulta pública interna, com prazo mínimo de 5 (cinco) dias úteis, previamente à aprovação de resoluções e de outros atos de caráter normativo que afetem interesses dos servidores, relacionados ao Programa de Avaliação de Desempenho, à Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDR e às ascensões funcionais nas carreiras.

Art. 46. As dúvidas suscitadas na aplicação desta Resolução serão resolvidas pelo Conselho Diretor da ARCE.

Art. 47. Esta Resolução entra vigor na data de sua publicação.

Art. 48. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Resolução nº 136, de 30 de junho de 2010, a Resolução nº 153, de 27 de dezembro de 2011 e a Resolução nº 168, de 12 de abril de 2013.

SEDE DA AGÊNCIA REGULADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS DELEGADOS DO ESTADO DO CEARÁ – ARCE, em Fortaleza-CE, aos 18 de Dezembro de 2014.

Fábio Robson Timbó Silveira
Presidente do Conselho Diretor

Guaracy Diniz de Aguiar
Conselheiro Diretor

Adriano Campos Costa
Conselheiro Diretor

ANEXO I

1. COMPETÊNCIAS – (25%)

1.1 COMPETÊNCIAS GERAIS (30%)

Descrição / Explicação
TRABALHO EM EQUIPE
• Contribui para a obtenção de resultados de sua equipe, oferecendo soluções práticas e efetivas para os problemas do dia-a-dia;
• Integra-se a grupos de trabalho de forma colaborativa;
• Interage com a equipe de trabalho de maneira a estimular a cooperação e integração entre todos;
• Está constantemente atento à posição e opinião dos demais membros do grupo, respeitando pontos de divergência e estimulando a convergência de idéias;
• Transmite informações, fornece e recebe feedback, necessários ao melhor funcionamento e integração da equipe e de outras áreas;
• Trata conflitos, demonstrando ponderação e racionalidade, mantendo imparcialidade e foco nos objetivos e interesses da instituição;
• Estimula o aperfeiçoamento profissional dos demais membros da equipe (quando possui), incentivando a troca de habilidades e conhecimentos.
FOCO EM RESULTADOS E DESEMPENHO
• Realiza suas ações rotineiras de forma sistemática e organizada, obedecendo aos prazos e padrões de qualidade estabelecidos pela instituição;
• Contribui para a obtenção de resultados da sua área, propondo soluções práticas e efetivas para os problemas do cotidiano;
• Identifica oportunidades de melhorias em seus processos de trabalho;
• Revisa periodicamente o seu plano de trabalho para minimizar problemas e/ou redirecionar ações;
• Administra bem as responsabilidades, objetivos e procedimentos padrões de seu trabalho e distribui equilibradamente o seu tempo conforme o volume de atividades
• Prioriza atividades ao longo do desenvolvimento de suas ações, buscando um equilíbrio entre qualidade, prazos e alocação de recursos.
• Acompanha o planejamento de sua área, observando aspectos como orçamento, cronogramas, indicadores de desempenho e metas específicas.
COMPROMISSO INSTITUCIONAL
• Respeita os padrões de comportamento estabelecidos pela instituição;
• Relaciona-se no ambiente de trabalho com cortesia, respeito e honestidade;
• Busca sempre a transparência, executando o trabalho com clareza de objetivos e resultados;
• Respeita e valoriza a imagem institucional do órgão, perante seus clientes, fornecedores e parceiros;
• Assume suas responsabilidades perante os fatos, não as repassando a terceiros;

<ul style="list-style-type: none"> • Promove o respeito e a igualdade entre todos os colaboradores da instituição
SOLUÇÃO E INOVAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Busca formas criativas e inovadoras de realizar o seu trabalho de forma eficiente; • Responde com rapidez e eficiência a eventuais contratempos que surgirem no ambiente de trabalho; • Canaliza as informações operacionais do dia-a-dia em ações inovadoras para os processos, projetos e atividades sob sua responsabilidade • Planeja os processos de inovação no âmbito de sua área de atuação e/ou sob sua responsabilidade, assegurando sua efetiva implementação; • Analisa tendências no ambiente de negócios e gerencia a adequação dos processos, focando melhoria e novas configurações ambientais em sua área de atuação • Estimula e gerencia processos de melhoria contínua em projetos ou processos que estão sob sua responsabilidade, assegurando a efetiva implementação das mudanças necessárias; • Identifica pontos de resistência à mudança em curso e promover ação para minimizá-las.
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Zela pelo ambiente físico do trabalho, promovendo economia de energia, guarda de equipamentos e materiais, conservação da limpeza; • Administra e utiliza os recursos disponíveis de maneira eficiente, identificando oportunidades de redução de custos ou aumento dos ganhos atrelado ao seu processo de trabalho, visando reduzir perdas e desperdícios no processo em que está envolvido; • Acompanha a execução física e financeira dos programas/projetos (caso possua), visando o cumprir o orçamento previsto; • Analisa alternativas de despesas e gastos, optando por aquela que gere menor custo, sem prejuízos dos resultados.

1.2 COMPETÊNCIAS SETORIAIS (30%)

Descrição / Explicação
CONHECIMENTO ESPECÍFICO
<ul style="list-style-type: none"> • Conhece cenários e tendências, conceitos aprofundados de sua área de conhecimento, pesquisa, elaboração e desenvolvimento de projetos, monitoramento de projetos e processos • Apresenta os projetos e os resultados alcançados • Controla os projetos, aceita riscos, negocia, possui visão sistêmica, comunica-se interna e externamente à equipe, possui relacionamento inter-pessoal, trabalha em equipe, agiliza processos, possui objetividade, resolve problemas, possui equilíbrio emocional, flexibilidade, percepção do ambiente, senso crítico, versatilidade.
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Faz o planejamento das atividades, monitora o andamento e avalia resultados

• Cumpre agenda de trabalho, prazos, comparece a compromissos.
PROCESSOS
• Dá pareceres objetivos e conclusivos
• Agiliza análise de processos,
• Preocupa-se com a redução de custos e tempo
ARTICULAÇÃO
• Estabelece relações de parceria com as diversas unidades organizacionais internas, órgãos, clientes/fornecedores de forma a maximizar os resultados do órgão;
• Identifica ações, atividades e atitudes que podem influenciar ou integrar em diversas áreas;
• Estimula em sua equipe a formação de grupos de trabalho multidisciplinares e intersetoriais;
• Atua em casos de conflitos entre setores, buscando sempre a conciliação de interesses e o alcance dos objetivos de ambas as partes envolvidas;

1.3 COMPETÊNCIAS GERENCIAIS (40%)

Descrição / Explicação
VISÃO ESTRATÉGICA
• Planeja, juntamente com os membros da sua equipe as táticas a serem utilizadas no dia-a-dia, determinando ações, definindo prioridades e avaliando alcance de objetivos estratégicos de sua área
• Desenvolve ações que viabilizem o alinhamento dos objetivos dos profissionais aos objetivos estratégicos do órgão, promovendo a incorporação da missão, visão e valores da Instituição na sua unidade organizacional;
• Identifica e analisa as principais mudanças e tendências de cenário, redirecionando estratégias e empreendendo soluções;
• Desenvolve estratégias, planos e projetos consistentes, levando em consideração, as tendências e características dos cenários, da unidade organizacional de que é responsável, da ARCE e da estratégia do governo.
ARTICULAÇÃO
• Estabelece relações de parceria com as unidades organizacionais internas, órgãos, clientes e/ou fornecedores de forma a maximizar os resultados do órgão;
• Identifica ações, atividades e atitudes que podem influenciar ou interagir em diversas áreas
• Estimula em sua equipe a formação de grupos de trabalho multidisciplinares e intersetoriais
• Intervém em casos de conflito entre setores, buscado sempre a conciliação de interesses e o alcance dos objetivos de ambas as partes envolvidas;
• Desenvolve planos, políticas, programas e ações em conjunto com demais gestores

para, de modo sustentável, viabilizar o alcance dos objetivos estratégicos do órgão.

GESTÃO DO CONHECIMENTO

- Empreende ações para multiplicar conhecimentos para sua equipe, fornecedores e parceiros sobre as políticas, propósito, princípios, metas, objetivos e diretrizes estratégicas da área e do órgão a que pertence
- Estimula a disseminação de conhecimento dentro da sua área/equipe por meio das estratégias e táticas definidas para a educação corporativa;
- Promove a utilização de recursos financeiros, humanos e tecnológicos para o mapeamento e disseminação de conhecimentos na sua área de atuação, permitindo a organização do conhecimento e da memória da instituição;
- Dissemina dados e informações relevantes a equipe buscando a uniformidade dos conceitos, metodologias e/ou procedimentos;
- Valoriza e estimula o surgimento de multiplicadores de conhecimento;
- Estimula os servidores a gerarem idéias, artigos, livros e sugestões para o seu desenvolvimento profissional e do órgão em que está inserido;
- Promove um ambiente de aprendizado contínuo e motivador.

LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPE

- Empreende ações para o desenvolvimento de padrões elevados de comportamento na equipe, apresentando exemplos, divulgando metas de qualidade e garantindo a cobrança dos resultados
- Valoriza o conhecimento e contribuição da equipe, objetivando informações, idéias e sugestões para elaboração de planos e tomadas de decisão;
- Inspira a equipe a ter altos níveis de envolvimento na criação de valor para seu órgão;
- Cria e desenvolve ações para melhoria do nível de satisfação e motivação dos empregados, visando garantir seu envolvimento e comprometimento com os valores da instituição e com os objetivos da área de atuação;
- Faz uso de sua autoridade de forma justa e equilibrada, gerenciando conflitos e monitorando o clima interno, para reverter situação de insatisfação que repercutam negativamente no desempenho.
- Utiliza seu conhecimento sobre as competências e aspectos motivacionais para maximizar o aproveitamento das virtudes dos membros das equipes, na consecução dos objetivos de seu processo;
- Apoia o desenvolvimento de uma cultura de feedback e proporciona esse feedback de forma ativa;
- Lida com desempenhos insatisfatórios ou mal-direcionados de forma a ajustar e adaptar planejamentos ou tarefas para obter os resultados esperados;
- Identifica lacunas entre desempenho e domínio de competências para propor ações de provimento, treinamento e desenvolvimento e adequação de equipes
- Transmite informações de forma clara, coerente e completa
- Antecipa e reconhece problemas, avalia alternativas e recomendo soluções
- Estimula a inovação, contribui efetivamente no desenvolvimento de alta performance da sua equipe e potencializa os talentos

- Atua como orientador e mentor para os liderados e ajuda-os a desenvolver o seu potencial

GESTÃO DE RESULTADOS

- Revisa periodicamente o progresso de metas e planos para assegurar-lhes relevância e validade;
- Atua focado nos resultados e na realização de objetivos direcionados à melhoria dos processos;
- Acompanha o desdobramento do planejamento estratégico da área, identificando necessidades de mudança de rumo e implementando novas ações, a fim de alcançar os resultados esperados;
- Avalia as tendências do contexto organizacional relativas aos ambientes interno e externo, correlacionando aos resultados esperados;
- Define indicadores de desempenho e resultados avaliando os riscos e corrigindo eventuais equívocos, conduzindo a equipe a atingir as metas do processo

ANEXO II

2. METAS – (60%)

2.1 INSTITUCIONAIS (50%)

METAS INSTITUCIONAIS	INÍCIO	TÉRMINO	ÁREA RESPONSÁVEL	PRODUTOS	PESO	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	
						Qualidade	Tempestividade

2.2 INDIVIDUAIS (50%)

Matrícula/Nome		
Lotação/Gerente		

Meta Individual							
Início					() Vinculada () Processo () Desenv. Pessoal () Projeto	Peso	
Meta Vinculada							

Ações	Início	Término

ANEXO III

3. CRITÉRIOS ADMINISTRATIVOS (15%)

3.1 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (80%) – NÍVEL SUPERIOR

DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO UNITÁRIA	PONTUAÇÃO OBTIDA
3.1.1. Participação / ministro de treinamentos e cursos diversos vinculados ao cargo ou função (máximo de 04 (quatro) eventos e que não ultrapasse o somatório da área)		
a) com duração de 8 a 30 horas ou até 6 semanas	10	
b) com duração de 31 a 80 horas ou até 8 semanas	20	
c) com duração superior a 81 horas ou superior a 8 semanas	30	
3.1.2) Participação em comissão ou grupo de trabalhos técnicos (cumulativo, desde que não ultrapasse o somatório da área)		
a) como membro	10	
b) como presidente	15	
3.1.3) Participação/apresentação (palestras, conferências, pesquisas, congressos, seminários, etc.).		
a) Participação		
01 (uma)	5	
02 (duas)	10	
b) Apresentação (cada apresentação vale 10 pontos)		
01 (uma)	10	
02 (duas)	20	
3.1.4) Trabalhos científicos, técnicos publicados em periódicos, anais, revistas e jornais, livros e capítulos de livros, na área de atuação do servidor, inclusive em coautoria (cumulativo, desde que não ultrapasse o somatório da área)		
a) publicação com Qualis/Capes C ou sem conceito	5	
b) publicação com Qualis/Capes B ou capítulo de livro	10	
c) publicação com Qualis/Capes A ou publicação de livro (autoria ou co-autoria)	20	
	PONTUAÇÃO OBTIDA NO ITEM	PONTUAÇÃO ACUMULADA

Pontuação Máxima:

Desenvolvimento Pessoal	Pontos Máximos
Treinamento e cursos	60
Participação em comissão	30
Participação/apresentação	30

Trabalhos científicos	20
Total de Pontos	140

3.2 OCORRÊNCIAS FUNCIONAIS (20%)

OCORRÊNCIAS FUNCIONAIS	PONTUAÇÃO		PONTOS OBTIDOS
	POSITIVO	NEGATIVO	
3.2.1) Elogio (não cumulativo)	10		
3.2.2) Penalidades			
a) ter sofrido pena de advertência/repreensão		5	
b) ter sofrido pena de suspensão ou multa		10	
3.2.3) Assiduidade			
a) faltas não justificadas		10	
	PONTUAÇÃO OBTIDA NO ITEM		PONTUAÇÃO ACUMULADA

A pontuação total da esfera Critérios Administrativos será o percentual de pontos possíveis atingidos pelo avaliado. Por exemplo, se o total de pontos possíveis é de 100 e o avaliado atinge 80 pontos, sua pontuação é de 80%.

