

eventuais aquisições de Medicamentos de acordo com as especificações e quantitativos previstos no Anexo I – Termo de Referência do edital, tendo sido concluído. As informações poderão ser consultadas nos sítios www.portalcompras.ce.gov.br e www.comprasgovernamentais.gov.br. PROCURADORIA GERAL DO ESTADO, em Fortaleza, 14 de janeiro de 2020.

Clara de Assis Falcão Pereira
PREGOEIRA

CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO

PORTARIA Nº01/2020, de 10 de janeiro de 2020.

DISCIPLINA OS CRITÉRIOS E OS PROCEDIMENTOS PARA CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE AUDITORIA (GDAA), INSTITUÍDA PELO DECRETO Nº33.138, DE 28 DE JUNHO DE 2019, DEVIDA AOS OCUPANTES DO CARGO DE AUDITOR DE CONTROLE INTERNO DA CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO (CGE).

O SECRETÁRIO DE ESTADO CHEFE DA CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO DO CEARÁ – CGE, no uso de suas atribuições legais e, considerando o disposto no Decreto nº 33.138 de 28 de junho de 2019, RESOLVE:

I - DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art.1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, no âmbito da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE), as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria (GDAA), de acordo com os parâmetros estabelecidos no art.17 da Lei nº13.325, de 14 de julho de 2003, na Lei nº 16.512, de 15 de março de 2018 e no Decreto nº 33.138 de 28 de junho de 2019.

Art.2º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria (GDAA) tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações de controle interno da Administração Pública Estadual e será concedida, na forma da legislação vigente, aos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo da carreira de Auditor de Controle Interno, no percentual de até 60% (sessenta por cento), incidente sobre o vencimento básico do servidor, de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

§1º À avaliação de desempenho institucional serão conferidos 30% (trinta por cento), correspondendo os demais 30% (vinte por cento) à avaliação individual.

§2º A periodicidade das avaliações de desempenho individual e de desempenho institucional será de 12 (doze) meses, compreendendo o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano, sendo processadas até o final de fevereiro do ano subsequente.

§3º O Comitê Executivo realizará monitoramento quanto ao estágio de cumprimento das metas, preferencialmente nas reuniões dos meses de janeiro, maio, setembro e novembro.

Art.3º Ficam designadas como unidades administrativas de avaliação institucional aquelas que compõem a estrutura organizacional da CGE e de avaliação individual aquelas onde houver Auditor de Controle Interno lotado.

Parágrafo único. Os titulares das unidades administrativas são os responsáveis pelo fiel cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art.4º Fica a Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional e Planejamento (Codip) responsável pela coordenação do processo de avaliação de desempenho institucional e a Coordenadoria Administrativo-Financeira (Coafi) pela coordenação do processo de avaliação de desempenho individual.

II – DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art.5º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho institucional da CGE, que será composto pelo desempenho das unidades administrativas que a compõe.

Art. 6º As unidades administrativas deverão informar à Codip as propostas de metas para o período de avaliação, contemplando os produtos a serem entregues, até o último dia útil do mês de dezembro do ano anterior ao do período de avaliação, as quais serão apreciadas pelo Comitê Executivo.

Art.7º As metas de desempenho institucional serão fixadas por ato do titular da Controladoria e Ouvidoria Geral e elaboradas em consonância com o Planejamento Estratégico, devendo o resultado alcançado ser apresentado ao Comitê Executivo.

Parágrafo único. As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, mediante avaliação e deliberação do Comitê Executivo.

Art. 8º As unidades administrativas deverão informar à Codip sobre a situação de suas metas institucionais, indicando o percentual de realização do produto e a justificativa no caso de não realização ou realização parcial, até o décimo quinto dia útil dos meses de janeiro, abril e agosto de cada ano.

Parágrafo único. Somente serão consideradas alcançadas as metas cujos produtos forem entregues integralmente ou, por deliberação do Comitê Executivo, após exame das justificativas apresentadas pela unidade administrativa correspondente.

Art.9º O resultado da avaliação institucional corresponderá ao percentual de alcance das metas para cada uma das unidades administrativas da CGE em relação à quantidade total das metas estabelecidas da correspondente área.

Art.10. Eventuais distorções que se verifiquem entre as informações registradas pelas unidades administrativas e a efetiva consecução das metas ensejarão apuração de responsabilidade.

Art.11. Os afastamentos legalmente previstos como de efetivo exercício serão considerados para efeito de percepção da GDAA.

Parágrafo único. Em caso de afastamento considerado de efetivo exercício, o servidor continuará percebendo o valor da GDAA a que faz jus no período em curso, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

Art.12. O titular de cargo efetivo de Auditor de Controle Interno, quando investido em cargos de Secretário ou Secretário Executivo, de direção e assessoramento, de provimento em comissão, níveis DNS-2, DNS-3 e de natureza especial, integrante da estrutura organizacional da Controladoria e Ouvidoria Geral, fará jus ao limite máximo da GDAA tendo como base, exclusivamente, o resultado da avaliação de desempenho institucional da CGE.

III– DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art.13. A avaliação individual será realizada com base no desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo de Auditor de Controle Interno, com foco na contribuição individual para o alcance da missão do Órgão.

§1º A avaliação individual deverá ser processada apenas se o servidor tiver permanecido no exercício de suas atribuições por, no mínimo, 06 (seis) meses.

§2º O servidor que tenha exercício alterado no âmbito da CGE terá sua gratificação calculada com base na avaliação de desempenho institucional da unidade administrativa que teve exercício por mais tempo no período.

Art. 14. A avaliação de desempenho individual será realizada tendo como fatores:

FATOR	LIMITE MÁXIMO DE PONTOS
a) quantidade e produtividade do trabalho	50
b) qualidade do trabalho	25
c) tempestividade do trabalho	10
d) comprometimento com o trabalho	10
e) conduta profissional	05
TOTAL	100

Art.15. A avaliação de desempenho individual será realizada utilizando-se a Ficha de Avaliação de Desempenho Individual (FADI), Anexo Único, a qual será encaminhada pela Coafi aos responsáveis pelas unidades administrativas.

Art.16. No âmbito de cada unidade administrativa da CGE, as avaliações de desempenho individual serão realizadas por Colegiado, formado pelos ocupantes de Cargos de Direção e Assessoramento Superior, símbolos DNS-2 e DNS-3, sob a coordenação do titular da unidade.

Parágrafo único. Na unidade administrativa onde não houver Cargos de Direção e Assessoramento Superior, símbolos DNS-2 ou DNS-3, a avaliação de desempenho individual será realizada pelo servidor responsável pela unidade.

Art.17. As unidades administrativas deverão entregar as FADIs à Coafi, devidamente preenchidas e assinadas, pelo colegiado ou pelo responsável da unidade administrativa que realizou a avaliação, bem como pelo servidor avaliado, até o décimo quinto dia útil do mês de janeiro de cada ano.

Art.18. O servidor disporá de até 5 (cinco) dias úteis, após ter ciência do resultado de sua avaliação, para apresentar, se assim desejar, recurso, devidamente fundamentado, requerendo revisão da sua avaliação, dirigido ao colegiado ou ao responsável da unidade administrativa que realizou a avaliação, que terá prazo de até 5 (cinco) dias úteis para a devida apreciação.

§1º Na hipótese de o colegiado ou o responsável da unidade administrativa que realizou a avaliação manter o resultado da avaliação, o recurso será encaminhado ao Comitê Executivo para apreciação final, na primeira reunião subsequente.

§2º Em caso de o servidor avaliado encontrar-se ausente por quaisquer dos motivos legalmente previstos, a contagem dos prazos será iniciada a partir do seu retorno ao trabalho e ciência da avaliação.

Art.19 A Coafi encaminhará à Codip o resultado consolidado das avaliações de desempenho individual e as FADIs correspondentes.

Art.20. O servidor que obtiver, por duas vezes consecutivas, número de pontos inferior a 50 (cinquenta) na avaliação de desempenho individual, será submetido à análise de adequação funcional, pelo Comitê Executivo e, se for o caso, submetido a treinamento ou movimentado para outra unidade administrativa.



IV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.21. A Codip consolidará as avaliações de desempenho individual e institucional e encaminhará para publicação no Diário Oficial do Estado o resultado final.

Art.22. O resultado das avaliações acarretará efeito financeiro mensal, pelo período de doze meses, iniciando-se no mês subsequente ao de processamento, com efeito retroativo ao mês de janeiro do ano corrente.

Art.23. A GDAA não será considerada para efeito de cálculo de outras vantagens pecuniárias, nem será paga cumulativamente com outra vantagem que venha a ser concedida com a mesma finalidade.

Art.24. O Comitê Executivo da CGE manifestar-se-á sobre a regularidade do processo de avaliação, sobre a proposição de adequações que visem seu aperfeiçoamento, bem como sobre o julgamento dos recursos interpostos quanto à avaliação de desempenho individual e justificativas de não alcance de metas institucionais, observado o disposto neste Decreto.

Art.25. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeitos financeiros, nos casos de nomeação e de retorno cujo afastamento tenha ocorrido sem percepção da GDAA, o servidor receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período, devendo a diferença ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro da primeira avaliação.

Parágrafo único. Não havendo avaliação institucional do período, o servidor receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) da GDAA.

Art.26. No caso de recurso, em que o servidor seja beneficiado, nos termos da legislação, a compensação será efetuada no mês subsequente ao da decisão final.

Art.27. Os casos omissos nesta Portaria serão resolvidos pelo Comitê Executivo da CGE.

Art.28. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, em especial a Portaria nº 02/2005, de 12 de janeiro de 2005.

CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO, em Fortaleza, 10 de janeiro de 2020.

Aloisio Barbosa de Carvalho Neto

SECRETÁRIO DE ESTADO CHEFE DA CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL

ANEXO ÚNICO

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (FADI)

NOME:

MATRÍCULA:

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE AVALIAÇÃO:

PERÍODO:

FATORES	TOTAL DE PONTOS	PONTOS OBTIDOS	COMENTÁRIOS *
Quantidade e produtividade do trabalho.			
Avalia a quantidade e produtividade do trabalho realizado pelo servidor, de acordo com a demanda da unidade e as atribuições do cargo. A quantidade se refere ao número de atividades realizadas pelo servidor em relação ao que foi estabelecido pelo gestor da unidade. A produtividade se refere ao número de atividades realizadas pelo servidor em relação ao tempo previsto.	50		
Qualidade do trabalho.			
Avalia o grau de qualidade, quanto ao aprimoramento e à precisão do trabalho executado. A qualidade está relacionada à necessidade ou não de ajustes e correções, bem como à confiabilidade das informações, a partir dos conhecimentos técnicos inerentes aos processos, técnicas e normas concernentes às atividades, em conformidade com as diretrizes e políticas institucionais.	25		
Tempestividade do trabalho.			
Avalia o grau de consecução temporal das atividades por parte do servidor. A tempestividade se refere ao tempo efetivamente utilizado para realizar as atividades estabelecidas em relação ao tempo previsto.	10		
Comprometimento com o trabalho.			
Avalia o grau de interesse, seriedade e dedicação na consecução das atividades por parte do servidor, contribuindo para o alcance das metas. O comprometimento com o trabalho está relacionado ao envolvimento do servidor no desempenho das atividades e na iniciativa para agir diante de dificuldades ou situações imprevistas.	10		
Conduta profissional.			
Avalia em que medida o servidor desempenha suas atividades com responsabilidade profissional. A conduta profissional está relacionada à atuação do servidor, observando requisitos de zelo, discrição, sigilo, colaboração, atenção, civilidade e cortesia.	5		
TOTAL:	100		

AVALIADORES

NOME: _____ ASSINATURA: _____ DATA: ____/____/____

NOME: _____ ASSINATURA: _____ DATA: ____/____/____

DATA: ____/____/____

ASSINATURA DO AVALIADO

Estou ciente da avaliação acima e de que disponho de até 5 (cinco) dias úteis para apresentar recurso em relação a esta avaliação, mediante requerimento dirigido ao colegiado ou ao responsável da unidade administrativa que realizou a avaliação.

* Preenchimento obrigatório quando a pontuação for inferior a máxima

DETALHAMENTO DOS FATORES E ITENS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

a) Quantidade e produtividade do trabalho - Total de Pontos: 50

Avalia a quantidade e produtividade do trabalho realizado pelo servidor, de acordo com a demanda da unidade e as atribuições do cargo. A quantidade se refere ao número de atividades realizadas pelo servidor em relação ao que foi estabelecido pelo gestor da unidade. A produtividade se refere ao número de atividades realizadas pelo servidor em relação ao o tempo previsto.

20	Frequentemente inferior ao esperado.
30	Eventualmente inferior ao esperado.
40	Atende ao esperado.
45	Eventualmente superior ao esperado.
50	Frequentemente superior ao esperado.

b) Qualidade do trabalho - Total de Pontos: 25

Avalia o grau de qualidade, quanto ao aprimoramento e à precisão do trabalho executado. A qualidade está relacionada à necessidade ou não de ajustes e correções, bem como à confiabilidade das informações, a partir dos conhecimentos técnicos inerentes aos processos, técnicas e normas concernentes às atividades, em conformidade com as diretrizes e políticas institucionais.

10	Frequentemente inferior ao esperado.
15	Eventualmente inferior ao esperado.
20	Atende ao esperado.
22,5	Eventualmente superior ao esperado.
25	Frequentemente superior ao esperado.

c) Tempestividade do trabalho - Total de Pontos: 10

Avalia o grau de consecução temporal das atividades por parte do servidor. A tempestividade se refere ao tempo efetivamente utilizado para realizar as atividades estabelecidas em relação ao tempo previsto.

4	Frequentemente inferior ao esperado.
6	Eventualmente inferior ao esperado.
8	Atende ao esperado.
9	Eventualmente superior ao esperado.
10	Frequentemente superior ao esperado.



d) Comprometimento com o trabalho - Total de Pontos: 10

Avalia o grau de interesse, seriedade e dedicação na consecução das atividades por parte do servidor, contribuindo para o alcance das metas. O comprometimento com o trabalho está relacionado ao envolvimento do servidor no desempenho das atividades e na iniciativa para agir diante de dificuldades ou situações imprevistas.

4	Frequentemente inferior ao esperado.
6	Eventualmente inferior ao esperado.
8	Atende ao esperado.
9	Eventualmente superior ao esperado.
10	Frequentemente superior ao esperado.

e) Conduta profissional - Total de Pontos: 5

Avalia em que medida o servidor desempenha suas atividades com responsabilidade profissional. A conduta profissional está relacionada à atuação do servidor, observando requisitos de zelo, discrição, sigilo, colaboração, atenção, civilidade e cortesia.

2	Frequentemente inferior ao esperado.
3	Eventualmente inferior ao esperado.
4	Atende ao esperado.
4,5	Eventualmente superior ao esperado.
5	Frequentemente superior ao esperado.

*** **

CORRIGENDA À PORTARIA Nº132/2014-CGE

Aos 10 (dez) dias do mês de janeiro de 2020 (dois mil e vinte), a CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO – CGE, com sede na Avenida General Afonso Albuquerque Lima s/n, Edifício SEPLAG – 2º Andar, Centro Administrativo Governador Virgílio Távora, Cambeba, CEP 60.822-325, Fortaleza – Ceará, inscrita no CNPJ nº 05.541.428/0001-65, considerando o Parecer ASJUR/CGE nº 196/2014 (Viporc nº 5732070/2014), faz saber e publicar CORRIGENDA À PORTARIA nº 132/2014-CGE, que ascendeu funcionalmente, através da Promoção por Mérito de Titulação, o servidor CARLOS EDUARDO GUIMARÃES LOPES, matrícula nº1617211-1, nos termos abaixo: Art. 1º – No Diário Oficial nº 177, série 3, ano VI, página 7, de 23 de setembro de 2014, que publicou a PORTARIA Nº132/2014-CGE, **ONDE SE LÊ:** “[...] ASCENDER FUNCIONALMENTE, a partir de 02/09/2014, através da promoção por mérito de titulação, o servidor CARLOS EDUARDO GUIMARÃES LOPES, matrícula nº 1617211-1, que exerce o cargo de Auditor de Controle Interno, Classe B, Referência III, para a Classe C, Referência I, do Grupo Ocupacional Carreira de Auditoria de Controle Interno, lotado nesta Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. [...]”, **LEIA-SE:** “[...] ASCENDER FUNCIONALMENTE, a partir de 02.09.2014, através da promoção por mérito de titulação, o servidor CARLOS EDUARDO GUIMARÃES LOPES, matrícula nº 1617211-1, que exerce o cargo de Auditor de Controle Interno, Classe B, Referência IV, para a Classe C, Referência I, do Grupo Ocupacional Carreira de Auditoria de Controle Interno, lotado nesta Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. [...]”. Art. 2º – Torna-se sem efeitos: I – Corrigenda ao Extrato da Portaria nº132/2014, publicada no D.O.E, nº224, série 3, ano VI, p.19 de 28/11/2014, por erros relativos ao número de matrícula do servidor, que não é nº 1617361-4, e à data de início da ascensão, que é 20/09/2013 II – Corrigenda ao Extrato da Corrigenda à Portaria nº 132/2014, publicada no D.O.E, nº242, série 3, ano VI, p.18 de 24/12/2014, por erro relativo à data de início da ascensão, que não é 20/09/2013. CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL DO ESTADO, em Fortaleza, 10 de janeiro de 2020.

Aloisio Barbosa de Carvalho Neto

SECRETÁRIO DE ESTADO CHEFE DA CONTROLADORIA E OUVIDORIA GERAL

Registre-se e publique-se.

VICE-GOVERNADORIA

ASSESSORIA ESPECIAL

PORTARIA Nº02/2020 - O ASSESSOR ESPECIAL DO VICE-GOVERNADOR, no uso de suas atribuições legais, **RESOLVE AUTORIZAR** o servidor **RODRIGO RAMOS DE BARROS**, ocupante do cargo de Coordenador Especial, matrícula nº 3000171-0, desta Assessoria Especial da Vice-Governadoria, a **viajar** à cidade de Sobral-Ce, no período de 7 a 10 de janeiro de 2020, a fim de participar da assinatura do Protocolo de Intenções a ser firmado pelo Poder Judiciário, Ministério Público, Polícia Civil e Perícia Forense do Estado do Ceará, relativo à definição de fluxo para o tratamento e destinação final de armas de fogo, munições e acessórios apreendidos, assessorando a Senhora Vice-Governadora do Estado, concedendo-lhe (3,5) três diárias e meia, no valor unitário de R\$ 157,72 (cento e cinquenta e sete reais e setenta e dois centavos), totalizando R\$ 552,02 (quinhentos e cinquenta e dois reais e dois centavos), acrescidos de 20% no valor de R\$ 662,42 (seiscentos e sessenta e dois reais e quarenta e dois centavos) de acordo com o artigo 3º; alínea a, § 1º do art. 4º; art. 5º e seu § 1º; arts. 10 e 11, classe Ido anexo I do Decreto nº 30.719, de 25 de outubro de 2011, devendo a despesa correr à conta da dotação orçamentária da Assessoria Especial da Vice-Governadoria do Estado do Ceará. **ASSESSORIA ESPECIAL DA VICE-GOVERNADORIA DO ESTADO DO CEARÁ**, em Fortaleza, 8 de janeiro de 2020.

Fernando Antônio Costa de Oliveira
ASSESSOR ESPECIAL

Registre-se e publique-se.

*** **

PORTARIA Nº03/2020 - O ASSESSOR ESPECIAL DO VICE-GOVERNADOR, no uso de suas atribuições, **RESOLVE**, nos termos do art. 1º da Lei nº16.521, de 15/03/2018, **CONCEDER AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** aos **SERVIDORES** relacionados no Anexo Único desta Portaria, durante o mês de março/2020. **ASSESSORIA ESPECIAL DA VICE-GOVERNADORIA DO ESTADO DO CEARÁ**, em Fortaleza, 13 de janeiro de 2020.

Fernando Antônio Costa de Oliveira
ASSESSOR ESPECIAL

Registre-se e publique-se.

ANEXO ÚNICO A QUE SE REFERE A PORTARIA Nº03/2020, 13 DE JANEIRO DE 2020

NOME	CARGO OU FUNÇÃO	MATRÍCULA	VALOR DO TICKET	QUANTIDADE	VALOR TOTAL
1 - José Ivo de Freitas	Coordenador	3000101-X	15,00	22	330,00
2 - Lillian Virgínia C Gondin	Coordenador Especial	30001117	15,00	22	330,00
3 - Amora Matos Vasconcelos	Coordenador Especial	3000141-9	15,00	22	330,00
4 - Rodrigo Ramos de Barros	Coordenador Especial	3000171-0	15,00	22	330,00
5 - Rosália Mª C Mota Jatai Castelo	Orientador de Célula	3000021-8	15,00	22	330,00
6 - Lucas Lourenço M Nascimento	Orientador de Célula	3000161-3	15,00	22	330,00
7 - Carlos Mauro Monte de Carvalho	Articulador	3000061-7	15,00	22	330,00
8 - Francisco Ronaldo M Guimarães	Assessor Técnico	3000103-6	15,00	22	330,00

SECRETARIAS E VINCULADAS

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA

O(A) SECRETÁRIO(A) DA ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, no uso das atribuições que lhe foram delegadas pelo Excelentíssimo Senhor Governador do Estado do Ceará, nos termos do Parágrafo Único do art.88 da Constituição do Estado do Ceará e do Decreto Nº 30.086 de 02 de fevereiro de 2010, e em conformidade com o art.63, inciso II, alínea ‘a’ da Lei Nº 9.826, de 14 de maio de 1974, **RESOLVE EXONERAR**, DE OFÍCIO, o(a) servidor(a) **ROBERTA TAVARES GABRY TABOAS**, matrícula 473381-15, lotado(a) no(a) NÚCLEO DE ADMINISTRAÇÃO CARCERÁRIA XIII, do Cargo de Direção e Assessoramento, de provimento em comissão de Supervisor de Núcleo, símbolo DAS-1 integrante da Estrutura organizacional do(a) SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA a partir de 11 de Novembro de 2019. SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, em Fortaleza, 07 de janeiro de 2020.

Luis Mauro Albuquerque Araujo
SECRETÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA

*** **

