

RESOLUÇÃO TC Nº 13/97

EMENTA: Estabelece normas relativas à apreciação de atos de aposentadoria de servidores públicos das administrações direta, autárquica e fundacional do Estado e Municípios.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições constitucionais de que trata o artigo 30, incisos X, XI e XII, da Constituição Estadual, combinado com o artigo 71, incisos IX, X, e XI, da Constituição Federal, e em cumprimento à deliberação tomada pelo Pleno, à unanimidade, em sessão realizada em 10 de dezembro de 1997,

RESOLVE:

Art. 1º - Verificada a ocorrência de vício de legalidade em ato concessivo de aposentadoria, o Tribunal de Contas concederá o prazo de trinta (30) dias para que o órgão ou entidade competente adote as medidas necessárias ao cumprimento da lei.

Art. 2º - Se o órgão ou entidade que editou o ato juridicamente viciado recusar-se a

cumprir a diligência recomendada, o Tribunal pronunciar-se-á definitivamente sobre o mesmo.

Parágrafo único - A Omissão do órgão ou entidade responsável no prazo de que trata este artigo importará na recusa do reexame do ato.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

PLENÁRIO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, em 10 de dezembro de 1997.

Conselheiro

Ruy Lins de Albuquerque

Presidente

RESOLUÇÃO TC Nº 14/97

EMENTA: Aprova o Regulamento de Progressões e Promoções dos Servidores Integrantes do Quadro de Pessoal Permanente dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, em Sessão do Pleno realizada em 17 de dezembro de 1997, nos termos do art. 63, inciso I, alínea "i", da Lei nº 10.651, de 25 de novembro de 1991, e tendo em vista o disposto nos arts. 2º, 12 a 21, e 25, todos da Lei nº 11.395, de 13 de dezembro de 1996,

RESOLVE APROVAR O SEGUINTE:

REGULAMENTO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES DOS SERVIDORES INTEGRANTES DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DOS SERVIÇOS AUXILIARES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Progressão é a passagem do servidor de uma faixa salarial para a faixa imediatamente superior na mesma classe.

Art. 2º - Promoção é a passagem do servidor da última faixa salarial de uma classe para a primeira faixa salarial da classe imediatamente superior, na mesma série.

Art. 3º - Não haverá progressão ou promoção para o servidor:

I - em estágio probatório;

II - em disponibilidade;

III - que não tenha cumprido o interstício mínimo, previsto no § 2º do art. 4º desta Resolução, desde a última progressão ou promoção;

IV - que esteja cumprindo pena de suspensão ou que a tenha cumprido nos doze últimos meses;

V - com vínculo funcional suspenso.

Parágrafo único - O servidor respondendo a inquérito administrativo poderá concorrer à progressão ou promoção e, na hipótese de classificação, a concretização da mesma ficará condicionada à declaração de improcedência da falta imputada ou à aplicação de penalidade com gradação inferior à prevista no inciso IV deste artigo.

Art. 4º - As progressões e promoções dar-se-ão, alternadamente, por antiguidade e merecimento.

§ 1º - O critério adotado constará, obrigatoriamente, da portaria de progressão ou promoção.

§ 2º - Para os efeitos de progressão ou promoção do servidor será considerado o interstício mínimo de 12 (doze) meses e o máximo de 36 (trinta e seis) meses.

§ 3º - O interstício para progressão ou promoção será apurado de acordo com as normas que regulam a contagem de tempo para efeito de antiguidade.

§ 4º - O interstício e a antiguidade na classe serão apurados no último dia de cada ano.

Art. 5º - Não se fará progressão ou promoção, se houver em disponibilidade servidor do Tribunal, aproveitável na vaga.

Art. 6º - Ocorrendo vaga em uma faixa salarial de uma classe, serão consideradas abertas todas as decorrentes de seu preenchimento, dentro da respectiva série, ou dentro da própria classe, na hipótese de os cargos estarem estruturados em classe única.

Parágrafo único - Ocorre a vaga na data:

I - do falecimento do titular do cargo;

II - da publicação da portaria que determinar a progressão, promover, aposentar, exonerar ou demitir o titular do cargo;

III - da posse ou, se esta for dispensada,

do início do exercício em outro cargo de provimento efetivo;

IV - da vigência da lei que criar o cargo e conceder dotação para seu provimento, ou em que for determinada, apenas, esta última medida, se o cargo estiver criado;

V - em que se tornar executável a sentença que declarar nulo o provimento e da que impuser ou acarretar a pena de perda do cargo, nos termos do art. 92, inciso I e parágrafo único, do Código Penal;

VI - da declaração da empresa de transporte, utilizada pelo servidor desaparecido em acidente.

Art. 7º - Para todos os efeitos, será assegurada a progressão ou promoção, por merecimento ou por antiguidade, do servidor que vier a se aposentar ou falecer, sem que tenha sido realizada, no prazo legal, a progressão ou promoção que lhe cabia.

Art. 8º - Será declarada nula a portaria que determinar indevidamente a progressão ou promoção de servidor.

§ 1º - O servidor, nos termos do *caput* deste artigo, não ficará obrigado a restituir o que tiver recebido a maior.

§ 2º - O servidor a quem cabia a progressão ou promoção será indenizado na diferença a que tiver direito.

§ 3º - A autoridade ou o servidor a quem couber, por culpa ou dolo, a responsabilidade da progressão ou promoção indevida, responderá, perante a Fazenda, pela quantia recebida a mais pelo servidor, em face da progressão ou promoção indevida.

Art. 9º - Os fatores que determinarem a progressão ou promoção do servidor, não poderão ser novamente computados para progressões ou promoções posteriores, no processo de avaliação de desempenho.

Art. 10 - A promoção depende de vaga na classe imediatamente superior, obedecidos os quantitativos estipulados no Anexo I da Lei nº 11.395, de 13 de dezembro de 1996.

Art. 11 - Na promoção, será considerado o somatório dos fatores que determinaram a progressão do servidor na classe de cargos,

acrescidos aos fatores apurados no último período.

CAPÍTULO II

DAS PROGRESSÕES E PROMOÇÕES POR MERECIMENTO

Seção I

Princípios Gerais

Art. 12 - As progressões e as promoções por merecimento obedecerão à ordem de classificação dos servidores.

Art. 13 - O merecimento do servidor, resultante da avaliação do desempenho, será apurado em pontos positivos e negativos, determinados em razão da natureza do cargo, segundo o preenchimento, respectivamente, das condições essenciais e complementares, definidas neste Regulamento.

Art. 14 - As condições essenciais de merecimento serão aferidas pelo Chefe Imediato do servidor, com exceção da formação complementar, que será aferida pelo Diretor do Departamento de Recursos Humanos do Tribunal, a quem compete, também, aferir as condições complementares.

§ 1º - Para os fins do disposto neste artigo, entende-se como Chefe Imediato o titular das Chefias de porte igual ou superior a Chefe de Divisão.

§ 2º - Visando à obtenção de uniformidade de critérios de aferição das condições essenciais, esse julgamento deverá ter assistência da Chefia imediatamente superior.

Art. 15 - O índice de merecimento do servidor, em cada ano, será representado pela soma algébrica dos pontos positivos, referentes às condições essenciais, e dos pontos negativos, relativos às condições complementares.

Parágrafo único - Nas situações previstas no artigo 33 deste Regulamento, o índice de merecimento, no ano, corresponderá à média aritmética dos índices parciais dos bo-

letins expedidos.

Art. 16 - Quando igual o índice de merecimento, terá preferência, sucessivamente, o servidor:

I - que for portador de mais de um diploma de curso superior;

II - que for portador de diploma de curso superior, se ocupante de cargo de nível médio ou de nível básico;

III - de maior tempo de serviço no Tribunal de Contas;

IV - de maior tempo de serviço público no Estado;

V - de maior tempo de serviço público;

VI - de maior prole;

VII - mais idoso.

Art. 17 - Nos casos de afastamento do exercício do cargo efetivo, inclusive em virtude de licença, ou para o exercício de cargo em comissão fora do âmbito do Tribunal, o índice de merecimento do servidor será calculado de acordo com as seguintes normas:

I - quando o afastamento perdurar, durante o ano, por período igual ou inferior a noventa dias, será feita normalmente a apuração do merecimento, mediante a expedição do respectivo boletim;

II - quando o afastamento perdurar, durante o ano, por período superior a noventa dias, o índice de merecimento será igual ao obtido no último ano, nos casos de afastamento considerado de efetivo exercício, ou correspondente a dois terços do obtido no último ano, nos demais casos.

Art. 18 - Não poderá haver progressão ou promoção por merecimento:

I - para o servidor que se afastar de seu cargo, em face de exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, nas hipóteses do art. 38 da Constituição Federal;

II - para o servidor que estiver, na época da progressão ou promoção, ou tenha estado nos dois semestres anteriores, licenciado para trato de interesse particular;

III - para a servidora que estiver, na época da progressão ou promoção, ou tenha estado nos dois semestres anteriores, licenciada

para acompanhar o marido, servidor civil ou militar, mandado servir em outro ponto do território nacional ou no estrangeiro;

IV - para o servidor que estiver, na época da progressão ou promoção, ou tenha sido nos dois semestres anteriores, posto à disposição de qualquer entidade, salvo para exercer cargo de chefia na Administração Direta ou Indireta do Estado;

V - para o servidor que estiver, na época da progressão ou promoção, ou tenha sido nos dois semestres anteriores, afastado do exercício do cargo, para a participação em congresso ou curso de especialização, salvo os relacionados com as atribuições do cargo que ocupa, comprovada a frequência ou aproveitamento;

VI - para o servidor que estiver, na época da progressão ou promoção, ou que tenha sido nos dois semestres anteriores, afastado do exercício do cargo, para a realização de pesquisa científica ou conferência cultural, salvo as relacionadas com as atribuições do cargo que ocupa, mediante a apresentação dos resultados dos respectivos trabalhos;

VII - para o servidor que não obtiver, como grau de merecimento, pelo menos a metade do máximo atribuível.

Parágrafo único - Nas hipóteses de impossibilidade de progressão ou promoção por merecimento, o servidor impedido não deve constar da respectiva classificação.

Art. 19 - O merecimento é adquirido na faixa salarial da classe a que pertence o servidor.

§ 1º - Ocorrida a progressão, o servidor começará a adquirir merecimento, a contar do ingresso na nova faixa salarial da classe.

§ 2º - Promovido, o servidor começará a adquirir merecimento, a contar do ingresso na primeira faixa salarial da nova classe.

Art. 20 - Ao servidor é assegurada a participação na avaliação de desempenho, mediante conhecimento dos critérios e instrumentos de avaliação, bem como do seu resultado, dele podendo recorrer, respeitado o disposto no art. 3º deste Regulamento.

Seção II

Condições Essenciais

Art. 21 - As condições essenciais dizem respeito à atuação do servidor no exercício do cargo, ou a requisitos indispensáveis àquele exercício.

Art. 22 - Constituem condições essenciais a qualidade do trabalho realizado, a produtividade, a auto-suficiência, a iniciativa, o tirocínio, a colaboração, a ética profissional, o conhecimento do trabalho, a compreensão dos deveres e a formação complementar.

Art. 23 - As condições essenciais, de que fala o artigo anterior, serão apreciadas, de acordo com as seguintes normas:

I - a qualidade do trabalho realizado será considerada, tendo em vista, apenas, o grau de exatidão, a precisão e a apresentação, podendo, inclusive, ser apreciada amostra do trabalho comumente executado;

II - a produtividade será apurada, em face da produção diária ou outra unidade adequada, comparada aos padrões desejados, inclusive e principalmente, o volume de trabalho produzido;

III - auto-suficiência é a capacidade demonstrada pelo servidor para desempenhar as tarefas de que foi incumbido, sem necessidade de assistência ou supervisão permanente de outrem;

IV - iniciativa é a capacidade de pensar e agir, mediante senso comum, na falta de normas e processos de trabalho previamente determinados, assim como a de apresentar sugestões ou idéias, tendentes ao aperfeiçoamento do serviço;

V - tirocínio é a capacidade demonstrada pelo servidor para avaliar e discernir a importância das decisões que deve tomar;

VI - colaboração é a qualidade demonstrada pelo servidor, de cooperar com a chefia e com os colegas, na realização dos trabalhos afetos ao órgão em que tem exercício;

VII - ética profissional é a capacidade de discrição demonstrada pelo servidor, no

exercício de sua atividade, ou em razão dela, assim como agir com cortesia ou polidez, no trato com os colegas e as partes;

VIII - conhecimento do trabalho é a capacidade demonstrada pelo servidor para realizar as atribuições inerentes ao cargo, com pleno conhecimento dos métodos e técnicas de trabalhos utilizados;

IX - compreensão dos deveres é a noção de responsabilidade e seriedade com que o servidor desempenha suas atribuições;

X - formação complementar é a comprovação, pelo servidor, de capacidade para melhor desempenho das atividades normais do cargo e para realização de atribuições superiores, adquirida através de formação acadêmica de especialização, exercício regular de magistério superior, experiência profissional, trabalhos publicados e atividades de instrutoria interna, desde que correlatos às atribuições do cargo exercido no Tribunal de Contas do Estado.

Art. 24 - Cada quesito constante das condições essenciais, com exceção da formação complementar, corresponderá a uma seriação de valores, que variará de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, conforme o respectivo preenchimento.

Art. 25 - A formação complementar será valorada de 0 (zero) a 5 (cinco) pontos, conforme o preenchimento ou não, dos requisitos de formação acadêmica de especialização, exercício regular de magistério superior, experiência profissional, trabalhos publicados e atividades de instrutoria interna.

Parágrafo único - Para cada um dos requisitos estabelecidos no *caput* deste artigo, que venha a ser preenchido pelo servidor, será atribuído 1 (um) ponto.

Art. 26 - O somatório dos pontos atribuídos ao servidor, referente a suas condições essenciais, variará de um mínimo de 9 (nove) a um máximo de 50 (cinquenta) pontos.

Seção III

Condições Complementares

Art. 27 - As condições complementares se referem aos aspectos negativos do merecimento funcional e se constituem da falta de assiduidade, da impontualidade horária e da indisciplina.

Art. 28 - A falta de assiduidade será determinada pela ausência injustificada do servidor ao serviço, computando-se um ponto para cada falta.

Art. 29 - A impontualidade horária será determinada pelo número de entradas tardias e saídas antecipadas.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo, as entradas tardias e/ou saídas antecipadas serão adicionadas umas às outras, computando-se um ponto para cada grupo de três, sendo desprezadas as que não atingirem aquele número, dentro do ano.

Art. 30 - A indisciplina será apurada, tendo em vista as penalidades de repreensão, suspensão e destituição de função, impostas ao servidor.

Parágrafo único - Na aplicação do disposto neste artigo, cada repreensão corresponderá a dois pontos, cada dia de suspensão a três, e cada destituição de função a dez pontos.

Seção IV

Do Boletim de Merecimento

Art. 31 - O merecimento do servidor, na faixa salarial da classe a que pertence, será apurado anualmente, através do Boletim de Merecimento, conforme modelo aprovado (Anexo I).

Art. 32 - Nos primeiros dez dias de janeiro, o chefe imediato do servidor aferirá as suas condições essenciais de merecimento, com exceção da formação complementar, relativas ao ano anterior, de acordo com as normas estabelecidas neste Regulamento.

Parágrafo único - Na hipótese de haver mudança de chefia no prazo estabelecido no *caput* deste artigo, a aferição das condições essenciais de merecimento caberá àquele que

exerceu a referida chefia no ano anterior.

Art. 33 - No caso de haver movimentação do servidor, que importe em subordinação a outro chefe imediato, a sua apresentação ao novo setor de trabalho será obrigatoriamente acompanhada do Boletim de Merecimento, devidamente preenchido pelo chefe a que estava subordinado, qualquer que seja o respectivo período de subordinação.

Parágrafo único - No caso de haver mudança de chefia durante o ano, e fora do prazo estatuído no *caput* do artigo anterior, os servidores que se acham a ela subordinados terão o merecimento aferido pelo chefe imediato que se afastar, na respectiva data, e correspondente ao período de subordinação.

Art. 34 - Expirado o ano, o chefe imediato do servidor, respeitado o disposto no artigo 32 deste Regulamento, depois de emitidos os respectivos Boletins de Merecimento, preencherá o formulário SÚMULA DE AVALIAÇÃO DE MERECIMENTO - SAM (Anexo II), com exceção das colunas referentes à formação complementar e à nota total, em duas vias, uma das quais ficará em seu poder, remetendo até o dia 10 (dez) de janeiro todo esse material, inclusive os Boletins de Merecimento que tenham sido emitidos no ano anterior por outras chefias, ao Diretor do Departamento de Recursos Humanos do Tribunal.

§ 1º - Uma das vias da SAM ficará arquivada com o chefe imediato.

§ 2º - O Diretor do Departamento de Recursos Humanos, ao receber o material citado, preencherá no campo próprio do Boletim de Merecimento, as condições complementares relativas a cada servidor, a formação complementar, o resultado da apuração e, se for o caso, a espécie de impedimento da progressão ou promoção, à vista da respectiva ficha e dos Livros de Ponto, preenchendo, ainda, no campo próprio da SAM, as colunas referentes à formação complementar e à nota total, enviando, de uma só vez, à Comissão de Progressões e Promoções o mesmo material, correspondente ao ano findo, até o dia 17 (dezesete) de janeiro.

§ 3º - O Diretor do Departamento de Recursos Humanos fiscalizará rigorosamente o disposto neste artigo, representando, inclusive, contra os chefes que não cumprirem as obrigações aqui estabelecidas.

Art. 35 - Preenchido o Boletim de Merecimento, a chefia imediata dará vista das respectivas Condições Essenciais, com exceção da formação complementar, atribuídas ao servidor interessado, que logo aporará o "ciente", datando e assinando.

§ 1º - No prazo de três dias, a partir da ciência do servidor, poderá este recorrer do julgamento das Condições Essenciais referidas no *caput* deste artigo, para a Comissão de Progressões e Promoções e por intermédio da respectiva chefia, responsável pela avaliação do merecimento, a qual se pronunciará, a respeito, em igual prazo.

§ 2º - No caso de encontrar-se o servidor afastado do serviço e impossibilitado de comparecer ao Tribunal, para tomar ciência, o Boletim de Merecimento será normalmente remetido ao Diretor do Departamento de Recursos Humanos, devendo, nessa hipótese, o chefe imediato extrair a respectiva cópia autêntica, para dar posteriormente vista ao interessado.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, o chefe imediato anotarà, no campo próprio de "ciência", o afastamento do servidor, rubricando, em seguida.

Art. 36 - A Súmula de Avaliação de Merecimento (SAM), de que trata o artigo 34 deste Regulamento, obedecerá a modelo próprio e será preenchida, para todos os servidores subordinados ao mesmo chefe imediato.

Art. 37 - Não será emitido Boletim de Merecimento para os servidores ocupantes de cargos que estejam na última faixa salarial da classe final da série a que pertencerem, ou na última faixa salarial da classe única.

CAPÍTULO III

DAS PROGRESSÕES E PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE

Art. 38 - Na progressão ou promoção por antiguidade, o tempo de serviço será apurado em dias de efetivo exercício na classe de cargos, sendo atribuída uma pontuação, à razão de 1 (um) ponto por período de 30 (trinta) dias de efetivo exercício ou fração superior a 15/30 (quinze trinta avos), desprezada a fração, se igual ou inferior.

Art. 39 - A progressão ou promoção por antiguidade recairá no servidor que tiver maior tempo de efetivo exercício na classe, apurado no último dia de cada ano.

§ 1º - No caso de fusão de faixas salariais dentro da classe, o servidor contará, na classe, a antiguidade já adquirida à data da fusão.

§ 2º - No caso de fusão de classes, o servidor contará na nova classe a antiguidade já adquirida à data da fusão.

§ 3º - O disposto no parágrafo anterior é aplicável aos casos de reclassificação de cargo de uma série de classes em outra, ou de cargo de classe única em série de classes.

§ 4º - Havendo empate na pontuação a que alude o art. 38, terá preferência, sucessivamente, o servidor:

I - de maior tempo de serviço no Tribunal de Contas;

II - de maior tempo de serviço público no Estado;

III - de maior tempo de serviço público;

IV - de maior prole;

V - mais idoso.

§ 5º - Quando se tratar de classe inicial, o primeiro desempate será feito pela classificação, expressa na nota final obtida no respectivo concurso.

§ 6º - A prova de haver o servidor prestado serviços eleitorais, na qualidade de mesário ou membro da Junta Apuradora será considerada para efeito de desempate, depois de observados os critérios fixados nos §§ 4º e 5º deste artigo. Persistindo o empate, terá preferência o servidor que tenha servido maior número de vezes.

Art. 40 - A antiguidade na classe será contada:

I - Nos casos de nomeação, reversão ou

aproveitamento, a partir da data em que o servidor entrar no exercício do cargo;

II - No caso de promoção, a partir de sua vigência.

Art. 41 - Na apuração do tempo líquido de efetivo exercício, para a determinação de antiguidade de classe, serão incluídos os períodos de afastamento decorrentes dos motivos indicados no artigo 91 da Lei nº 6123, de 20 de julho de 1968.

Art. 42 - Não se contará tempo de serviço concorrente ou simultaneamente prestado, em dois cargos ou funções.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Art. 43 - A Comissão de Progressões e Promoções (CPP) será constituída de:

I - Um Conselheiro indicado pelo Tribunal, que será o seu Presidente;

II - Um Auditor, de livre escolha do Presidente do Tribunal;

III - Um servidor integrante do Quadro de Pessoal Permanente dos Serviços Auxiliares, de livre escolha do Presidente do Tribunal.

§ 1º - Cada um dos membros da Comissão de Progressões e Promoções terá um suplente, que substituirá o efetivo em suas faltas e impedimentos.

§ 2º - Os suplentes da Comissão de Progressões e Promoções serão escolhidos de acordo com as normas estabelecidas para a designação dos membros efetivos, sendo que o do Conselheiro será o Vice-Presidente.

§ 3º - O servidor do Quadro de Pessoal Permanente dos Serviços Auxiliares, que integrar a Comissão de Progressões e Promoções, como efetivo ou suplente, deverá ter amplos conhecimentos de administração.

§ 4º - A Comissão de Progressões e Promoções só poderá reunir-se com a presença de três membros.

§ 5º - A Comissão de Progressões e Promoções será secretariada por servidor de livre

escolha do respectivo Presidente, que escolherá também seu suplente, sendo ambos integrantes do Quadro de Pessoal Permanente dos Serviços Auxiliares do Tribunal.

§ 6º - O Presidente do Tribunal, acatando solicitação da Comissão de Progressões e Promoções, poderá designar outros servidores, dentre os integrantes do Quadro de Pessoal Permanente dos Serviços Auxiliares, para exercerem atividades junto à referida Comissão, no período em que esteja a mesma reunida.

§ 7º - Os servidores a que se referem o inciso III e os §§ 5º e 6º deste artigo, no período em que estiverem exercendo atribuições na Comissão de Progressões e Promoções, estarão dispensados de quaisquer outras atividades no âmbito deste Tribunal.

Art. 44 - Compete à Comissão de Progressões e Promoções:

I - rever o julgamento inicial dos servidores, expresso nos Boletins de Merecimento, no que diz respeito à uniformidade dos critérios aplicados na aferição das Condições Essenciais, realizada pelos chefes imediatos;

II - decidir os recursos interpostos por servidores, contra o julgamento das condições essenciais de merecimento, referido no inciso anterior;

III - elaborar, até o dia 25 (vinte e cinco) de janeiro, as classificações de merecimento dos servidores, correspondentes ao ano anterior, de acordo com as normas estabelecidas neste Regulamento e em referência a cada faixa salarial da classe única, ou das classes em série;

IV - elaborar, até o dia 25 (vinte e cinco) de janeiro, as classificações de antiguidade dos servidores, apuradas até o último dia do ano anterior, de acordo com as informações prestadas pelo Diretor do Departamento de Recursos Humanos e em referência a cada classe em série ou classe única;

V - providenciar a publicação, no Diário Oficial do Estado, das classificações de que tratam os incisos III e IV deste artigo, inclusive mencionando, quando cabível, os dados referentes ao desempate, até o dia útil imediato ao da respectiva elaboração;

VI - providenciar a imediata republicação das classificações, no caso de se verificar engano ou omissão na apuração que lhe servir de base;

VII - julgar os recursos de servidores contra erros ou omissões havidos nas classificações de merecimento e de antiguidade;

VIII - remeter, até o dia 31 (trinta e um) de janeiro, ao Presidente do Tribunal, as classificações finais dos servidores, por ordem de antiguidade e merecimento, a fim de ser providenciado o expediente das competentes progressões e promoções.

§ 1º - Ao rever o julgamento inicial e, em face dos elementos informativos de que dispuser, poderá a Comissão de Progressões e Promoções impugnar os quesitos inadequadamente preenchidos pelo chefe do servidor, corrigindo as anomalias existentes.

§ 2º - Antes da impugnação de que trata o parágrafo anterior, deverá a Comissão de Progressões e Promoções realizar as diligências consideradas indispensáveis, solicitando, se necessário, novo pronunciamento do chefe imediato, a respeito do quesito ou quesitos examinados.

§ 3º - Os recursos, de que trata o inciso VII deste artigo, serão interpostos no prazo de três dias, a contar da publicação das classificações de antiguidade e de merecimento.

CAPÍTULO V

DO PROCESSAMENTO DAS PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Art. 45 - Nas progressões e promoções, que se realizarão em fevereiro, serão tomadas em consideração as classificações correspondentes ao ano anterior.

Art. 46 - As progressões e promoções realizar-se-ão mediante portaria do Presidente do Tribunal, obedecidas as normas deste Regulamento, retroagindo seus efeitos a 1º (primeiro) de janeiro.

Parágrafo único - Publicada a portaria, o Departamento de Recursos Humanos providen-

ciará a anotação imediata da progressão ou promoção na respectiva ficha do servidor, indicando o critério obedecido e a data da vigência.

Art. 47 - O Departamento de Recursos Humanos manterá, rigorosamente em dia, o assentamento individual de todos os servidores do Tribunal, com o exato registro dos elementos necessários à apuração da antiguidade de classe, do merecimento e do tempo de serviço público estadual e geral.

Parágrafo único - Para manutenção, em dia, dos registros de que trata este artigo, o chefe imediato do servidor que falecer comunicará, de logo, o fato ao Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 48 - A partir de 02 (dois) de janeiro de 1998, será preenchido o primeiro Boletim

de Merecimento e será realizada a primeira apuração de antiguidade na classe, que corresponderão ao ano de 1997.

Art. 49 - As primeiras progressões e promoções serão realizadas no mês de fevereiro de 1998.

Art. 50 - Compete ao Presidente do Tribunal, ouvida a Comissão de Progressões e Promoções, resolver as dúvidas suscitadas com a execução de presente Regulamento e expedir instruções complementares destas normas.

Art. 51 - Este Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Resolução TC nº 03/70.

SALA DAS SESSÕES DO TRIBUNAL
DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, em 17 de dezembro de 1997.

Conselheiro

RUY LINS DE ALBUQUERQUE

- Presidente -



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO
BOLETIM DE MERECIMENTO

ANEXO

SETOR _____

NOME DO SERVIDOR _____

CARGO _____ SÍMBOLO _____ ANO _____

CONDIÇÕES ESSENCIAIS

1 QUALIDADE DO TRABALHO

- Número incomum de erros
- Erros frequentes
- Erros ocasionais
- Perfeição desejada
- Excepcionalmente perfeito

2 PRODUTIVIDADE

- Insuficiente
- Razoável
- Suficiente
- Acima da média
- Excepcional

3 AUTO-SUFICIÊNCIA

- Necessita, em caráter permanente, de assistência
- Necessita de freqüente assistência
- Precisa de supervisão ocasional
- Necessita raramente de supervisão
- Não precisa de assistência ou supervisão

4 INICIATIVA

- Não possui iniciativa
- Quase não possui iniciativa
- Demonstra iniciativa ocasionalmente
- Demonstra iniciativa com freqüência
- Excepcional iniciativa

5 TIROCÍNIO

- Falta de tirocínio
- Pouco tirocínio
- Regular tirocínio
- Desejável tirocínio
- Excepcional tirocínio

6 COLABORAÇÃO

- Reluta em cooperar
- Colabora pouco
- Dá colaboração regular
- Cooperar com freqüência
- Dá excepcional cooperação

7 ÉTICA PROFISSIONAL

- Comportamento insuficiente
- Comportamento regular
- Comportamento normal
- Comportamento desejado
- Comportamento excepcional

8 CONHECIMENTO DO TRABALHO

- Insuficientes capacidade e conhecimento
- Regulares capacidade e conhecimento
- Normais capacidade e conhecimento
- Desejados capacidade e conhecimento
- Excepcionais capacidade e conhecimento

9 COMPREENSÃO DOS DEVERES

- Comportamento insuficiente
- Comportamento regular
- Comportamento normal
- Comportamento desejado
- Comportamento excepcional

ASSINATURA E CARGO OU FUNÇÃO DO CHEFE IMEDIATO DO SERVIDOR _____

CIENTE EM _____ DE _____ DE _____

ASSINATURA DO SERVIDOR _____

ANOTAÇÕES COMPLEMENTARES

CONDIÇÕES ESSENCIAIS

10 FORMAÇÃO COMPLEMENTAR

- Formação acadêmica de especialização
- Exercício regular de magistério superior
- Experiência profissional
- Trabalhos publicados
- Atividades de instrutoria interna

CONDIÇÕES COMPLEMENTARES

- FALTA DE ASSIDUIDADE (cada falta injustificada ao serviço -1 ponto)
- IMPONTUALIDADE HORÁRIA (para cada grupo de 3 entradas tardias ou saídas antecipadas -1 ponto)
- INDISCIPLINA (cada repreensão -2 pontos; cada dia de suspensão -3 pontos; e cada destituição de função -10 pontos)

JULGAMENTO

FALTA DE ASSIDUIDADE	_____	pontos
IMPONTUALIDADE HORÁRIA	_____	pontos
REPREENSÃO	_____	pontos
SUSPENSÃO	_____	pontos
DESTITUIÇÃO DE FUNÇÃO	_____	pontos
TOTAL DE PONTOS	_____	pontos

RESULTADO DA APURAÇÃO

CONDIÇÕES ESSENCIAIS (chefe imediato)	_____	+ PONTOS
CONDIÇÃO ESSENCIAL (formação complementar)	_____	+ PONTOS
CONDIÇÕES COMPLEMENTARES	_____	- PONTOS
ÍNDICE DE MERECIMENTO	_____	PONTOS

IMPEDIMENTO DE PROGRESSÃO OU PROMOÇÃO

DATA / ASSINATURA DO DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS _____

PARECER DA COMISSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

