

DECRETO Nº33.003 de 07 de março de 2019.

**ESTABELECE NORMAS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DAS FUNDAÇÕES UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO CEARÁ, A FIM DE PERCEPÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO TÉCNICO ADMINISTRATIVO – GDTA, PREVISTA NO ART. 21 DA LEI Nº 16.467, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.**

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 88, incisos IV e VI da Constituição Estadual, CONSIDERANDO o art. 21 da Lei nº 16.467, de 19 de dezembro de 2017 que instituiu a Gratificação de Desempenho Técnico Administrativo – GDTA para os servidores integrantes do quadro de pessoal das Fundações Universidades Estaduais do Ceará; e CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação, para fins de concessão das gratificações e estabelecimento de critérios de avaliação de desempenho a serem observados pelas Fundações Universidades Estaduais do Ceará para efeito da percepção da gratificação GDTA, DECRETA:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre os critérios e procedimentos gerais para avaliação de desempenho institucional, avaliação de desempenho individual e pagamento da Gratificação de Desempenho Técnico Administrativo – GDTA no âmbito das Fundações Universidades Estaduais do Ceará, com percentual máximo de até 20% (vinte por cento) do vencimento base do servidor, sendo que deste percentual até 50% (cinquenta por cento) serão conferidos em função do alcance de metas institucionais e os outros 50% (cinquenta por cento) serão conferidos em função do alcance das metas individuais, nos termos deste Regulamento.

Art. 2º O processo de Avaliação de Desempenho, para fins de pagamento das gratificações de que trata o art. 1º, ficará sob o acompanhamento das Comissões Setoriais de Avaliação de Desempenho (CSAD) das respectivas Universidades, a serem instituídas na forma do art. 14 deste Decreto.

**CAPÍTULO II  
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 3º A Avaliação de Desempenho de que trata este Decreto constitui-se em processo sistemático e continuado de acompanhamento e aferição do desempenho do servidor público, devendo-se atentar para os requisitos que considerem:

- I – a contribuição do servidor para a consecução da missão do órgão ou entidade;
  - II – a capacidade e qualidade com que o servidor desempenha as atribuições do cargo ou função;
  - III – o potencial do servidor de apresentar soluções técnicas e funcionais em função do conhecimento teórico e da experiência profissional;
  - IV – a qualidade técnica e boa apresentação dos trabalhos solicitados, bem como a sua clareza, exatidão e tempestividade;
  - V – dotar os gestores de uma ferramenta que possibilite o gerenciamento e o desenvolvimento de suas equipes;
  - VI – assegurar que o desempenho individual seja avaliado de forma consistente;
  - VII – elevar o comprometimento do servidor.
- Art. 4º A Avaliação de Desempenho pressupõe o alcance pelo servidor de metas institucionais e de metas individuais.
- Parágrafo único. As metas de atuação institucionais e individuais serão previstas em termo de compromisso de metas semestrais, celebrado entre órgão/entidade e servidor.

**CAPÍTULO III  
DA AVALIAÇÃO POR METAS**

Art. 5º A avaliação das metas institucionais objetiva aferir o desempenho coletivo do quadro funcional de determinado órgão ou entidade no alcance de suas metas, estando limitada ao patamar de até 10% (dez por cento).

Art. 6º A avaliação das metas individuais pressupõe a aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função pública, ficando limitada ao patamar de até 10% (dez por cento).

Art. 7º A definição das metas institucionais deverá alinhar-se ao Modelo de Gestão para Resultados adotado pelo Estado, através do Acordo de Resultados, podendo, caso não haja acordo pactuado, ser utilizado Instrumento de Contratualização de Resultados Institucionais.

§1º As metas institucionais deverão ser publicadas por ato do superior hierárquico de cada Fundação Universidade, em alinhamento com o planejamento estratégico e com as diretrizes deste decreto; as metas individuais, por sua vez, deverão ser estabelecidas pelo superior hierárquico imediato do servidor avaliado.

§2º As metas institucionais serão definidas para um período de 06 (seis) meses, ao fim do qual será processada a avaliação correspondente, cujo resultado refletirá o pagamento da gratificação de desempenho no decorrer dos 06 (seis) meses subsequentes.

§3º As metas institucionais deverão ser publicizadas até o último dia útil do mês anterior a um novo ciclo de avaliação.

§4º As metas institucionais e individuais poderão ser revistas em face da superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua concepção.

§5º Em caso de necessidade de revisão e/ou alteração das metas institucionais, estas deverão estar diretamente relacionadas a mudanças nas metas estabelecidas no Acordo de Resultados ou Instrumento de Contratualização de Resultados Institucionais de cada Fundação Universidade.

§6º Ao chefe imediato do servidor compete, durante o ciclo de avaliação, o constante monitoramento do atendimento das metas individuais estabelecidas na forma do §1º deste artigo, cabendo-lhe também prestar as orientações e adotar as medidas necessárias a fim de preservar o interesse público no cumprimento das respectivas metas.

Art. 8º O titular de cada Fundação Universidade definirá, por meio de portaria, além das metas institucionais, os respectivos produtos, pesos e critérios de avaliação, respeitada a devida conformidade com este Decreto.

Parágrafo único. O trabalho de acompanhamento que resultará na definição das metas institucionais será de responsabilidade da Assessoria de Desenvolvimento Institucional – ADINS ou área correlata.

Art. 9º Nas avaliações das metas individuais será considerada:

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 - a capacidade de desenvolver suas atividades proativamente no âmbito de sua atuação, buscando garantir planejamento, eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

III - a capacidade de cumprir as demandas do trabalho com qualidade, eficiência e tempestividade.

Art. 10. Os relatórios referentes às avaliações institucional e individual deverão ser entregues ao servidor até o 10º (décimo) dia útil subsequente à sua realização, sendo facultada a interposição de recurso no prazo de 02 (dois) dias úteis, contados a partir da data de divulgação do resultado da avaliação.

§ 1º Os recursos interpostos pelos servidores, em face da avaliação de desempenho, serão recebidos e analisados pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho - CSAD, que deverá:

- I - avaliar a coerência entre a motivação e o recurso interposto;
- II - atestar a regularidade e legalidade do processo, registrando ocorrências e informações levantadas, mediante verificação in loco;
- III - propor a manutenção ou alteração da pontuação;
- IV - permitir, excepcionalmente, quando devidamente justificado e aceito pela CSAD e dentro do prazo previsto para entrega de documentos, que seja acostada nova documentação;
- V - detectar possíveis erros ou falhas em documentos acostados, bem como inconsistências na pontuação atribuída na Avaliação de Desempenho; e
- VI - desconsiderar eventual comparação entre resultados de avaliação de outros servidores como argumento para provimento do recurso.

§2º A Comissão terá 02 (dois) dias úteis para analisar os recursos interpostos.

§3º Negado provimento ao recurso pela CSAD, o servidor poderá apresentar novo recurso ao Conselho Superior de cada Universidade, que decidirá em última instância.

§4º Em caso de empate no julgamento da CSAD, o respectivo recurso deverá ser, "ex officio", submetido ao Conselho Superior de cada Universidade.

Art. 11. As metas de desempenho institucional e os resultados alcançados em cada período serão objeto de ampla divulgação interna, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

**CAPÍTULO IV  
DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 12. Para fins de concessão da Gratificação de Desempenho que tem como limite máximo o percentual de até 20% (vinte por cento), incidente sobre o vencimento básico, composta por metas institucionais e individuais, será levado em consideração o resultado obtido pelo resultado das metas institucionais e individuais, sendo que, do percentual máximo legalmente definido para a gratificação, 50% (cinquenta por cento) será devido em face do cumprimento de metas institucionais e 50% (cinquenta por cento) em face do cumprimento de metas individuais.

§1º Em caso de afastamento considerado de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor continuará a perceber o valor da gratificação de desempenho referente à sua última avaliação individual, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

§2º A avaliação individual será processada apenas se o servidor tiver permanecido no exercício efetivo de suas atribuições no órgão ou entidade de origem por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§3º A gratificação de que trata o "caput" será devida no patamar de até 20% (vinte por cento) do vencimento do servidor se atendidas satisfatoriamente todas as metas institucionais e individuais definidas na forma deste Decreto.

§4º No caso em que atendidas no ciclo de avaliação somente as metas institucionais, a gratificação será devida no patamar de até 10% (dez por cento) do vencimento, sendo de até 10% (dez por cento) se atendidas somente as metas individuais.

§5º A percepção da gratificação nos percentuais previstos no §4º desde artigo depende do cumprimento das metas institucionais e individuais nos patamares mínimos, respectivamente, de 70% (setenta por cento) e 80% (oitenta por cento), considerando o total das metas estabelecidas em cada esfera de avaliação no ciclo correspondente.

§6º Atingido o patamar mínimo das metas institucionais de que trata o § 5º, o percentual da gratificação pela respectiva meta observará o seguinte:

- I - de 70% à 79% das metas institucionais atingidas: 8% de gratificação institucional;
- II - de 80% à 89% das metas institucionais atingidas: 9% de gratificação institucional;
- III - de 90% à 100% das metas institucionais atingidas: 10% de gratificação institucional;

Art. 13. A Gratificação de Desempenho não será considerada para efeito de cálculo de outras vantagens pecuniárias, nem será paga cumulativamente a outra vantagem que venha a ser concedida com a mesma finalidade.



**CAPÍTULO V**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 14. A Assessoria de Desenvolvimento Institucional – ADINS, em articulação com a Coordenadoria Administrativo-Financeira – COAFI, de cada Universidade, se encarregará da criação da Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho – CSAD, composta por 06 (seis) integrantes, com a finalidade de manifestar-se sobre a regularidade do processo de avaliação de desempenho, de propor adequações que visem ao seu aperfeiçoamento, bem como de julgar os recursos interpostos no respectivo processo, observado o disposto neste Decreto.

Parágrafo único. Não havendo, na estrutura do órgão, ADINS e/ou COAFI, fica estabelecido que as responsabilidades serão atribuídas às áreas correlatas do organograma institucional.

Art. 15. A Avaliação de Desempenho referente ao primeiro semestre de 2019, excepcionalmente, se dará através de aferições mensais, com base em critérios administrativos, os quais se voltam ao desempenho profissional dos servidores em relação aos aspectos que refletem o seu dia a dia e o comprometimento para a instituição, conforme os seguintes parâmetros;

- I- desempenho profissional; e  
II- ocorrências funcionais.

Art. 16. O pagamento da gratificação de desempenho, no primeiro semestre de 2019, se dará em conformidade com o disposto nos relatórios previstos nos Anexos I e II, deste Decreto, mediante a apuração das notas, observado o seguinte:

I - a avaliação de desempenho profissional equivalerá a 70% da Nota Final do servidor e terá como avaliador o chefe imediato ao qual estiver subordinado durante o período da avaliação, sendo a referida Nota consolidada pela Comissão Setorial de Avaliação, conforme os critérios do Anexo I deste Decreto;

II - a avaliação de ocorrências funcionais equivalerá a 30% da Nota Final do servidor, a ser apurada pela área de recursos humanos, que remeterá à Comissão Setorial de Avaliação o resultado das ocorrências funcionais, conforme os critérios do Anexo II deste Decreto;

III – o cálculo das notas obedecerá ao seguinte:

a) Nota Desempenho (ND) = (somatório dos pontos x 100) / 55;

b) Ocorrências Funcionais (OF) = (somatório dos pontos x 100) / 30;

c) Nota Final (NF) = (ND x 0,7) + (OF x 0,3);

IV – o cálculo da gratificação obedecerá ao seguinte:

- GDTA = 20% vencimento base x (NF /100);

V - a primeira avaliação do período a que se refere o caput ocorrerá no mês de fevereiro e a implantação em folha de pagamento ocorrerá no mês subsequente ao do processamento, mediante os resultados tratados neste artigo.

VI - a avaliação individual será processada apenas se o servidor tiver permanecido no exercício efetivo de suas atribuições no órgão ou entidade de origem por, no mínimo, 2/3 (dois terços) do período completo de avaliação.

Parágrafo único. A percepção da gratificação de desempenho com base nos critérios definidos neste artigo dar-se-á mensalmente e perdurará somente até a primeira Avaliação por Metas, na forma deste Decreto.

Art. 17. A percepção da gratificação de desempenho a partir do segundo semestre de 2019 obedecerá ao seguinte:

I - o primeiro ciclo de avaliação, por metas, para pagamento da gratificação de desempenho no período de que trata o “caput, deste artigo, iniciar-se-á no mês de janeiro de 2019;

II – as metas institucionais e individuais, referentes ao primeiro ciclo de avaliação por metas semestrais, serão definidas até 28 de fevereiro de 2019;

III- a partir da avaliação do primeiro ciclo por metas semestrais, o resultado refletirá o pagamento da gratificação de desempenho no segundo semestre de 2019.

Art. 18. Objetivando conferir uniformidade ao tratamento da matéria, compete à Secretaria do Planejamento e Gestão prestar assessoramento e orientação quanto à definição das metas institucionais e individuais por parte dos órgãos e entidades cujo quadro funcional se sujeita à regulamentação deste Decreto.

Parágrafo único. À Secretaria do Planejamento e Gestão compete também elaborar e disseminar aos órgãos e entidades de que trata o “caput” deste artigo os modelos dos documentos a serem utilizados na contratação de metas institucionais e individuais, bem como o modelo referente ao relatório de avaliação.

Art. 19. As despesas decorrentes da aplicação deste Decreto correrão à conta dos recursos consignados no orçamento do exercício das respectivas Fundações Universidades.

Art. 20. Os casos omissos serão discutidos e decididos pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho e validados pelo Conselho Superior das Universidades.

Art. 21. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 07 de março de 2019.

Camilo Sobreira de Santana

GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

**ANEXO I A QUE SE REFERE O ARTIGO 16 DO DECRETO Nº33.003/2019**  
**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL**

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR											
Nome:					Matricula nº		Data Início do Exercício				
Grupo Ocupacional:					Cargo/Função:		Gratificação:				
Área de Atividade:					Unidade de Lotação:		Telefone:				
AVALIAÇÃO					Período:						
Fatores		Definições			5	4	3	2	1	0	
I. Tempestividade	Prazo	Cumpre suas atribuições dentro do prazo estabelecido									
	Agilidade	É ágil na execução de suas atividades e na solução de problemas.									
II. Disciplina	Cumprimento	Observa e cumpre as normas e regulamentos									
	Atendimento	É cordial, e respeita à individualidade, acompanha e dá retorno aos solicitantes dos serviços de suas responsabilidades									
III. Iniciativa / Criatividade		Antecipa-se aos fatos e empreende alternativas inovadoras no desenvolvimento de suas atividades e para solução de problemas de trabalho.									
IV. Qualidade do Trabalho	Presteza	Atende prontamente as solicitações, com precisão às atividades sob sua responsabilidade									
	Interesse	Demonstra empenho em conhecer as atividades relacionadas com os objetivos de sua área de trabalho, delas participando e nelas se envolvendo.									
	Cooperação	Colabora voluntariamente com colegas ou grupos, atendendo às solicitações do trabalho									
V. Responsabilidade	Compromisso	Demonstra compromisso no cumprimento de suas atribuições, e observa prazos para o alcance dos resultados estabelecidos.									
	Zelo	Demonstra cuidado na guarda de documentos e informações institucionais, como também na conservação de bens sob sua responsabilidade.									
VI. Trabalho em Equipe	Interação	Tem um relacionamento adequado e integrado com a Equipe.									
<b>SOMATÓRIO DE PONTOS POR INDICADOR</b>											
LEGENDA: 5- Todas as vezes; 4- Muitas vezes; 3- Com Frequência; 2- Poucas Vezes; 1- Raramente; 0-Nunca											
Assinatura do Avaliado					Data: / /		Total de Pontos obtidos		Assinatura do avaliador / ciência		Data / /



ANEXO II A QUE SE REFERE O ARTIGO 16 DO DECRETO Nº33.003/2019  
RELATÓRIO DE OCORRÊNCIAS FUNCIONAIS

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR		
Nome:	Matrícula nº	Data Início do Exercício ____/____/____
Grupo Ocupacional:	Cargo/Função:	Gratificação:
Área de Atividade:	Unidade de Lotação:	Telefone:
AVALIAÇÃO		Período: ____/____/____ a ____/____/____
OCORRÊNCIAS FUNCIONAIS		
<b>1. Assiduidade</b>		
a) Nenhum a falta no interstício.		10
b) Falta não Justificada		-10
<b>2. Participação em Comissão, Comitê, Grupo de Trabalho Técnico ou Gestão de Contrato</b>		
a) Nenhum		0
b) Ao menos 01		10
<b>3. Penalidades</b>		
a) Nenhum a.		0
b) Ter sofrido pena de repreensão		-5
c) Ter sofrido pena de suspensão ou multa de até 30 dias		-10
<b>4. Pontualidade</b>		
a) Nenhum atraso no interstício.		10
b) Atrasos, contados em minutos, que totalizem o tempo correspondente a uma a ou mais de uma falta no interstício.(*)		-10
<b>Total de Pontos Obtidos**</b>		
Assinatura do Avaliado Data: ____/____/____		
Assinatura do avaliador / ciência Data ____/____/____		

(\*) o cálculo deve considerar a carga horária diária de cada servidor, levando em conta a carga horária semanal: se 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas.

\*\*\* \*\* \*

DECRETO Nº33.004, de 07 de março de 2019.

**REVOGA O DECRETO Nº32.930, DE 14 DE JANEIRO DE 2019, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas prerrogativas legais, CONSIDERANDO o disposto na Lei nº16.827, de 13 de janeiro de 2019, que autoriza a reversão ao serviço ativo de militares estaduais; CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº32.930, de 14 de janeiro de 2019, que disciplina o prazo e as condições em que deveriam se dar a reversão ao serviço ativo nos termos da Lei nº16.827, de 13 de janeiro de 2019; CONSIDERANDO todo o esforço empreendido e o êxito obtido pelas forças de segurança do Estado em debelar as ações praticadas por organizações criminosas em todo o Ceará, no início deste ano, o que resultou no retorno, em pouco tempo, à situação de normalidade, trazendo de volta à tranquilidade à população cearense; DECRETA: Art. 1º Fica revogado o Decreto nº32.930, de 14 de janeiro de 2019, que dispõe sobre a reversão ao serviço ativo de militares estaduais que se encontram na reserva remunerada, no prazo e condições que especifica.

Parágrafo único. O ato a que se refere o § 4º, do art. 1º, do Decreto nº32.930, de 14 de janeiro de 2019, será expedido pelo Chefe do Executivo, nele se quantificando e identificando os militares cuja reversão se fez necessária, a critério do Comando da Polícia Militar do Estado, para atendimento às finalidades a que se propôs o referido Decreto.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, surtindo efeitos, no tocante ao disposto no "caput", do seu art. 1º, a partir de 07 de março de 2019.

Camilo Sobreira de Santana  
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

\*\*\* \*\* \*

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE AUTORIZAR a **concessão de passagens aéreas, seguro de viagem, pagamento de diárias e ajuda de custo**, correspondentes à viagem da servidora **LÍVIA RAMALHO ROLIM**, ocupante do cargo de Coordenadora, símbolo DNS-2, matrícula nº3001411-1, lotada na Secretaria do Turismo a viajar para à cidade de Milão - Itália, no período de 08 a 13 de fevereiro de 2019, com o objetivo do Governo do Estado do Ceará, por meio da Secretaria do Turismo, participar da Feira BIT, concedendo-lhe 05 (cinco) diárias e meia, no valor unitário de R\$ 1.505,44, (hum mil, quinhentos e cinco Reais e quarenta e quatro centavos) totalizando R\$ 8.279,92, (oito mil, duzentos e setenta e nove Reais e noventa e dois centavos), cálculos efetuados com base na cotação do dólar do dia 08/02/2018, de R\$ 3,88 (três Reais e oitenta e oito centavos) mais ajuda de custo no valor de R\$ 1.505,44, (hum mil, quinhentos e cinco Reais e quarenta e quatro centavos) e passagem aérea para o trecho Fortaleza/Paris/Milão/Paris/Fortaleza no valor de R\$ 5.008,74, (cinco mil, oito Reais e setenta e quatro centavos) e seguro viagem no valor de R\$ 654,65, (seiscentos e cinquenta e quatro Reais e sessenta e cinco centavos) perfazendo um total R\$ 15.448,75, (quinze mil, quatrocentos e quarenta e oito Reais e setenta e cinco centavos) de acordo com o art. 1º, alínea b do § 1º e § 3º do art. 4º; art. 5º e seu § 2º, art. 6º, art. 10 e art. 11 classe III do anexo II, do Decreto nº 30.719, de 25 de outubro de 2011, devendo a despesa correr à conta da dotação orçamentária da SECRETARIA DO TURISMO DO ESTADO DO CEARÁ. PALACIO DA ABOLIÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 08 de fevereiro de 2019.

Camilo Sobreira de Santana  
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

\*\*\* \*\* \*

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das suas atribuições legais e; Considerando que a tramitação dos processos nº 7711780/2018 e 8521364/2018 (VIPROC) não foram concluídas devidamente no exercício correspondente; Considerando ainda a necessidade de publicidade dos atos administrativos, RESOLVE AUTORIZAR O **AFASTAMENTO** da servidora **DANIELE ROCHA QUEIROZ LEMOS**, Coordenadora de Vigilância em Saúde, símbolo DNS-2, matrícula nº 301.289-1-5, lotada na Secretaria da Saúde do Estado do Ceará, no período de 07 a 13 de novembro de 2018, a fim de que a mesma possa viajar à cidade de Viena-Austria, com o objetivo de participar do Encontro Internacional sobre Doenças e Vigilância Emergentes (IMED), concedendo-lhe 6,5(seis e meia) diárias, no valor unitário de R\$ 1.617,96 (um mil, seiscentos e dezessete reais e noventa e seis centavos), perfazendo um valor de R\$ 10.516,74 (dez mil, quinhentos e dezesseis reais e setenta e quatro centavos), mais 01(uma) ajuda de custo no valor de R\$ 1.617,96 (um mil, seiscentos e dezessete reais e noventa e seis centavos), totalizando R\$ 12.134,70 (doze mil, cento e trinta e quatro reais e setenta centavos), cálculos efetuados com base na cotação do dólar do dia 03 de novembro de 2018, de R\$ 3,31 (três reais e trinta e um centavos), bem como passagem aérea no trecho Fortaleza/Viena-Austria/Fortaleza, no valor de R\$ 4.935,62 (quatro mil, novecentos e trinta e cinco reais e sessenta e dois centavos), com fundamento no Decreto nº 30.719, de 25 de outubro de 2011, classe III, anexo II, devendo a despesa correr à conta da dotação orçamentária da Secretaria da Saúde do Estado do Ceará.

Camilo Sobreira de Santana  
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

\*\*\* \*\* \*

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições que lhe conferem o inciso XVII do art. 88 da Constituição do Estado do Ceará, de conformidade com o art. 8º, combinado com o inciso III do art. 17 da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974, com a Lei nº 16.710, de 21 de dezembro de 2018 e com a Portaria nº 195, de 02 de março de 2019, publicada no Diário Oficial da União em 07 de março de 2019, RESOLVE **NOMEAR ALOÍSIO VIEIRA LIRA NETO**, matrícula SIAPE nº 1515670, Policial Rodoviário Federal do Quadro de Pessoal da Polícia Rodoviária Federal do Ministério da Justiça e Segurança Pública, para exercer as funções do cargo de provimento em comissão de SUPERINTENDENTE, integrante da estrutura organizacional da Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública, a partir de 07 de março de 2019. PALACIO DA ABOLIÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 07 de março de 2019.

Camilo Sobreira de Santana  
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

\*\*\* \*\* \*

