



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

(REVOGADO PELA RESOLUÇÃO N. 348/2021/TCE-RO)

RESOLUÇÃO N. 308/2019/TCE-RO

Regulamenta a Sistemática de Gestão de Desempenho no âmbito do Tribunal de Contas e dá outras providências.

~~O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS~~ no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 66, I, da Lei Complementar nº 154, de 26 de julho de 1996, combinado com os artigos 173, inciso II, alínea “b” e 263 e ss. do Regimento Interno do Tribunal de Contas:

~~CONSIDERANDO~~ a necessidade de regulamentação do Capítulo VII da Lei Complementar nº 1.023, de 6 de junho de 2019, que dispõe sobre o Plano de Carreiras, Cargos e Remunerações e o Quadro de Pessoal dos Servidores do Tribunal de Contas; e

~~CONSIDERANDO~~ a necessidade de fortalecer o ambiente de responsabilidade, comprometimento e engajamento do servidor no cumprimento das metas e objetivos estratégicos do Tribunal de Contas;

~~RESOLVE:~~

~~Art. 1º~~ Regulamentar a Sistemática de Gestão de Desempenho no âmbito do Tribunal de Contas.

**~~CAPÍTULO I
DAS DEFINIÇÕES~~**

~~Art. 2º~~ Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

~~I—Desempenho: a demonstração de competências e resultados na execução das atribuições funcionais;~~

~~II—Gestão de Desempenho por Competências e Resultados: sistemática adotada pelo Tribunal de Contas para planejar, monitorar e fomentar a melhoria contínua do desempenho de colaboradores e equipes, balizada nos pilares competências e resultados;~~

~~III—Acordo de Desempenho e Desenvolvimento: instrumento de planejamento de desempenho individual que contém as metas e competências a serem demonstradas, assim como as ações de desenvolvimento a serem executadas pelo servidor;~~

~~IV—Avaliação de Desempenho: ferramenta sistematizada, em critérios e parâmetros, para aferição periódica das competências demonstradas e dos resultados alcançados;~~

~~V—Feedback: comunicação periódica, verbal e escrita, acerca das competências e resultados individuais e de equipe, com foco no desenvolvimento contínuo;~~



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~VI— Gestor Imediato: pessoa diretamente responsável por planejar e dirigir a equipe de trabalho;~~

~~VII— Gestor Superior: gestor ocupante de posição hierárquica superior ao gestor imediato;~~

~~VIII— Gestor de Nível Estratégico e Tático: Secretário Executivo da Presidência, Secretário Geral de Controle Externo, Secretário Geral de Administração, Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação, Assessor Chefe, Chefe de Gabinete, Secretário Geral Adjunto, Coordenador, Coordenador Adjunto, Controlador, Secretário, Diretor de Departamento e funções equivalentes;~~

~~IX— Gestor de Nível Operacional: chefes de divisão e de seção; e~~

~~X— Pares: colegas de trabalho que atuam na mesma unidade de lotação do servidor avaliado.~~

CAPÍTULO II DA DIRETRIZES

~~Art. 3º São diretrizes da Sistemática de Gestão de Desempenho:~~

~~I— Fomentar a liderança estratégica e a cultura orientada para resultados;~~

~~II— Promover o desdobramento do Plano Estratégico em ações e metas de equipes e de indivíduos, gerando maior integração e efetividade;~~

~~III— Incentivar o planejamento colaborativo da distribuição do trabalho e das demandas de capacitação;~~

~~IV— Permitir a mensuração das contribuições individuais para os resultados setoriais e organizacionais;~~

~~V— Instituir ferramentas e práticas de acompanhamento contínuo, suporte, feedback e avaliação de desempenho;~~

~~VI— Fomentar o desenvolvimento de competências;~~

~~VII— Fortalecer o compromisso dos gestores com o desenvolvimento de pessoas e equipes;~~

~~XIII— Impactar de forma positiva nos projetos e processos de trabalho da organização; e~~

~~IX— Fundamentar de forma meritocrática as retribuições pecuniárias e não pecuniárias.~~

CAPÍTULO III DAS ETAPAS DA SISTEMÁTICA DE GESTÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Das Disposições Gerais

~~Art. 4º A Sistemática de Gestão de Desempenho deverá observar as etapas de planejamento, treinamento, pactuação de acordo de desempenho e desenvolvimento, acompanhamento/feedback, avaliação de desempenho e processamento de resultados.~~

~~Parágrafo único. Todas as etapas da sistemática serão coordenadas pela Comissão de Gestão de Desempenho.~~



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

Seção II **Do Planejamento**

~~Art. 5º A etapa de Planejamento consiste em:~~

~~I— Revisão de objetivos, indicadores e metas institucionais, a ser realizada em parceria com a Secretaria de Planejamento e Orçamento;~~

~~II— Revisão da Matriz Geral de Competências, abrangendo a identificação de competências obsoletas, atualização da descrição de competências existentes e/ou inserção de novas competências;~~

~~III— Elaboração dos Planos de Área e Planos de Unidade/Subunidade;~~

~~IV— Programação do ciclo de Gestão de Desempenho, incluindo o calendário das demais etapas, ações de comunicação, orientação e treinamento.~~

Seção III **Do Treinamento**

~~Art. 6º A etapa de Treinamento consiste em:~~

~~I— Capacitação de gestores e servidores para aplicação efetiva dos métodos e ferramentas da Sistemática de Gestão de Desempenho;~~

~~II— Orientações sobre disfunções identificadas no ciclo anterior e formas de mitigar riscos de distorções do procedimento; e~~

~~III— Divulgação do calendário do ciclo e de eventuais ajustes realizados na metodologia de avaliação.~~

Seção IV **Do Acordo de Desempenho e Desenvolvimento**

~~Art. 7º A etapa de Pactuação de Acordo de Desempenho e Desenvolvimento consiste em:~~

~~I— Desdobramento das metas institucionais e setoriais em metas individuais;~~

~~II— Definição das competências necessárias para a execução das metas estabelecidas; e~~

~~III— Delineamento de plano de desenvolvimento individual.~~

~~Art. 8º O Acordo de Desempenho e Desenvolvimento deverá ser elaborado pelo gestor e pelo servidor de forma consensual.~~

~~§1º Caso haja discordância em pontos específicos do acordo poderá ser registrado acordo parcial, mediante justificativa.~~

~~§2º Em caso de acordo parcial, a Comissão de Gestão de Desempenho procederá à mediação, a fim de promover o consenso.~~

~~Art. 9º Devem ser indicados dois pares para acompanhar o desempenho do servidor no que tange às competências, sendo que um par deverá ser apontado pelo gestor imediato e o outro pelo próprio avaliado.~~

~~Art. 10. Os Acordos de Desempenho e Desenvolvimento poderão ser alterados, mediante~~



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~necessidade devidamente fundamentada, até o limite de 30 (trinta) dias antes de cada avaliação, sendo responsabilidade da Comissão de Gestão de Desempenho o acompanhamento das alterações.~~

Subseção I

Da Definição de Metas

~~**Art. 11.** As metas institucionais, setoriais e individuais deverão guardar coerência e respeitar a equidade na distribuição das atividades.~~

~~§1º As metas setoriais serão estabelecidas de acordo com a área, unidade ou subunidade, conforme o definido no Anexo I.~~

~~§2º Os gestores estratégicos e táticos, titulares dos setores consignados no Anexo I não terão metas individuais.~~

~~§3º Os gestores operacionais terão metas individuais voltadas para acompanhamento e supervisão.~~

~~§4º Os servidores terão metas individuais de acordo com suas atribuições e responsabilidades.~~

~~§5º Para a definição das metas individuais deve-se levar em consideração o nível de complexidade das atividades, a ser definido com base na tabela de evidências de complexidade e esforço constante do Anexo II.~~

~~§6º O peso relativo de cada meta será proporcional ao nível de complexidade conforme descrito no Anexo II.~~

~~§7º O nível de complexidade da atividade deverá ser estimado quando da distribuição das atividades, mas poderá ser alterado após a execução, desde que seja registrada justificativa.~~

Subseção II

Da Definição de Competências

~~**Art. 12.** Deverão ser selecionadas de 8 a 12 competências, dentre aquelas constantes da Matriz de Competências, para serem observadas durante o ciclo de gestão de desempenho.~~

~~§1º É obrigatória a seleção de no mínimo 3 (três) competências comportamentais para os servidores e 6 (seis) competências gerenciais para os gestores.~~

~~§2º As competências selecionadas deverão guardar coerência com as metas estabelecidas.~~

Subseção III

Do Acordo de Desenvolvimento

~~**Art. 13** O Acordo de Desenvolvimento deve contemplar, pelo menos, 20 (vinte) horas de capacitação ou desenvolvimento.~~

~~**Art. 14** Cada ação de capacitação ou desenvolvimento deve indicar a competência a ser aprimorada, a forma de desenvolvimento, o prazo e a evidência de execução.~~



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~§1º Para as ações de desenvolvimento que contemple filme, livro, roda de conversa, grupo de estudo ou outras atividades de mesma natureza, o gestor deverá elaborar documento propondo equivalência de carga horária a ser aprovado pela Comissão de Gestão de Desempenho.~~

~~§2º Serão consideradas como horas de capacitação e desenvolvimento aquelas cumpridas em módulos de pós-graduação.~~

Seção V

Acompanhamento e Feedback

~~Art. 15. O acompanhamento/feedback deverá ocorrer durante todo o ciclo de gestão de desempenho e consistirá na comunicação periódica e tempestiva acerca dos pontos positivos e pontos a melhoria na execução das atividades.~~

~~Art. 16. Os feedbacks devem ser realizados de forma verbal e posteriormente consignados por escrito.~~

~~§1º O conteúdo do feedback deve abordar, minimamente:~~

~~I— Adequação do fluxo de trabalho;~~

~~II— Adequação da divisão do trabalho;~~

~~III— Pontos positivos e necessidades de melhoria;~~

~~IV— Possibilidades/necessidades de auxílio ou suporte; e~~

~~V— Fatores internos e externos que influenciam no desempenho.~~

~~§ 2º A quantidade e as datas em que foram feitos os feedbacks poderão ser acessados pelos setores responsáveis, porém os conteúdos dos feedbacks serão de acesso exclusivo de gestor e servidor avaliado, salvo em casos de procedimentos de averiguação, em que servidor e gestor serão previamente notificados.~~

~~§3º Como forma de incentivo ao feedback, a Divisão e a Comissão de Gestão de Desempenho deverão promover, ao menos 2 (duas) vezes em cada ciclo, a Semana do Feedback, em que serão realizadas ações para estimular o diálogo entre gestores e servidores.~~

Seção VI

Da Avaliação de Desempenho

~~Art. 17. O ciclo de avaliação de desempenho será de 12 (doze) meses, dentro do qual deverão ocorrer duas avaliações, preferencialmente, com intervalos de seis meses entre a primeira e a segunda, de acordo com o calendário definido na etapa de planejamento.~~

~~Art. 18. Os itens estabelecidos no acordo de desempenho e desenvolvimento serão objeto das avaliações, quais sejam:~~

~~I— Resultados;~~

~~II— Competências; e~~



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~III—Desenvolvimento.~~

~~Art. 19.~~ Os resultados individuais serão analisados por critérios quantitativos e qualitativos, de acordo com a escala constante no Anexo III.

~~Art. 20.~~ As competências serão analisadas de acordo com a frequência em que são demonstradas na execução das atividades diárias, seguindo a escala constante do Anexo IV.

~~Art. 21.~~ As avaliações deverão ser realizadas por múltiplas fontes conforme o disposto no Anexo VII.

~~Art. 22.~~ Pelo menos a última avaliação de desempenho do ciclo deverá ser precedida de reunião de fechamento com a equipe, na qual será discutido o grau de atingimento de metas setoriais, os elementos que facilitaram ou que dificultaram seu atingimento e as possibilidades de melhoria para o ciclo seguinte.

Seção VII Dos Resultados

~~Art. 23.~~ A avaliação de resultado será computada da seguinte forma:

~~I—Resultados Institucionais: Índice de atingimento das metas estabelecidas no Plano Estratégico;~~

~~II—Resultados Setoriais: Índice de atingimento das metas estabelecidas no Plano de Área, Unidade ou Subunidade; e~~

~~III—Resultados Individuais: Média ponderada entre os pesos relativos ao nível de complexidade e as pontuações obtidas em cada meta, conforme Anexos II e III, respectivamente.~~

~~Art. 24.~~ A avaliação de competências será computada pela média simples das notas obtidas na avaliação de cada competência conforme a escala consignada no Anexo IV.

~~Art. 25.~~ A avaliação de desempenho contemplará a perspectiva de resultados, com peso 6, e competências, com peso 4, conforme o especificado no Anexo VII.

~~Art. 26.~~ Em caso de inassiduidade, impontualidade ou indisciplina serão aplicados, para os devidos fins, os descontos especificados no Anexo V, após o somatório das avaliações de resultados e competências.

~~Art. 27.~~ A divulgação dos resultados parciais se dará em até 5 (cinco) dias após o término do prazo de avaliação.

~~Art. 28.~~ O resultado final do ciclo de Gestão de Desempenho será calculado por meio da média simples das duas avaliações parciais de desempenho.

Seção VIII Dos Recursos

~~Art. 29.~~ Após a notificação do resultado parcial o servidor poderá, fundamentadamente, pedir reconsideração ao gestor imediato, no prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos a contar da notificação.

~~Art. 30.~~ O Gestor imediato decidirá, motivadamente, sobre o pedido de reconsideração no prazo



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~máximo de 5 (cinco) dias corridos a contar do recebimento do pedido.~~

~~**Art. 31.** Contra a decisão desfavorável ao pedido de reconsideração, caberá, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, recurso à Comissão de Gestão de Desempenho, que o julgará no prazo de 15 (quinze) dias corridos, prorrogável por igual período, e será, nessa matéria, a última instância administrativa.~~

~~§1º O recurso não terá efeito suspensivo, ressalvado os casos em que poderá ensejar em demissão por desempenho insatisfatório.~~

~~§2º Até que se julgue o recurso interposto, será utilizado, para os devidos fins, o resultado original da avaliação e, caso o recurso seja deferido, serão realizadas as devidas compensações conforme o novo resultado.~~

CAPÍTULO IV **EFETOS PECUNIÁRIOS E NÃO PECUNIÁRIOS**

Seção I

Das Disposições Gerais

~~**Art. 32.** Os resultados das avaliações serão aproveitados, a depender do vínculo funcional do servidor, para fins de:~~

~~I— Gratificação de Resultados, em que serão utilizadas as avaliações de resultados institucionais, setoriais e individuais;~~

~~II— Progressão e Promoção, em que serão consideradas as avaliações de resultados individuais e de competências, assim como o cumprimento da quantidade mínima de horas de capacitação e/ou desenvolvimento (20 horas);~~

~~III— Manutenção no cargo, em que serão consideradas as avaliações de resultados individuais e de competências, assim como o cumprimento da quantidade mínima de horas de capacitação e/ou desenvolvimento (20 horas);~~

~~IV— Recompensa não pecuniária, em que serão consideradas as avaliações de resultados individuais e de competências, assim como o cumprimento da quantidade mínima de horas de capacitação e/ou desenvolvimento (20 horas); e~~

~~V— Capacitação e Desenvolvimento, em que será utilizado o resultado da avaliação de cada competência para indicar aquelas prioritárias, a serem inseridas no acordo de desenvolvimento do próximo ciclo de gestão de desempenho.~~

~~§1º Os gestores estratégicos e táticos, por não terem resultados individuais aferidos, utilizarão para fins de progressão e promoção, manutenção no cargo e recompensa não pecuniária os resultados setoriais.~~

~~§2º O vínculo funcional a que se relaciona cada desdobramento, assim como as fontes de avaliação e seus pesos são os especificados no Anexo VII.~~



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

Seção II

Da Sistemática de Recompensa não Pecuniária

~~Art. 33.~~ Os resultados das avaliações de desempenho serão convertidos em pontuações as quais poderão ser trocadas pelos benefícios constantes, exemplificativamente, do Anexo VI.

~~Parágrafo único.~~ A Presidência anualmente deverá emitir portaria com as recompensas a serem aplicadas no período e a quantidade de pontos necessários para aquisição dos benefícios.

~~Art. 34.~~ Expirarão os pontos não utilizados no prazo de 3 (três) anos, a contar da data de aquisição.

CAPÍTULO V

DO DESEMPENHO INSATISFATÓRIO

Seção I

Das Disposições Gerais

~~Art. 35.~~ Será considerado insatisfatório o desempenho inferior a 70% da pontuação máxima no resultado final do ciclo de avaliação (média das avaliações parciais 1 e 2), conforme os desdobramentos do anexo VII:

- ~~I— Para o servidor em estágio probatório considerar-se-á o desdobramento “estágio probatório;~~
- ~~II— Para o servidor efetivo estável considerar-se-á o desdobramento “progressão e promoção”;~~
- ~~III— Para o servidor ocupante de cargo em comissão exclusivo considerar-se-á o desdobramento “manutenção no cargo”.~~

Seção II

Do Procedimento de recuperação de desempenho insatisfatório

~~Art. 36.~~ Nos casos de desempenho insatisfatório de servidor efetivo serão adotadas medidas de recuperação do desempenho seguindo, pelo menos, os seguintes procedimentos:

- ~~I— Verificação dos registros de feedback e demais procedimentos de gestão do desempenho;~~
- ~~II— Levantamento das possíveis razões para o desempenho insatisfatório;~~
- ~~III— Avaliação biopsicossocial por profissionais especializados;~~
- ~~IV— Elaboração conjunta de plano de recuperação de desempenho, incluindo capacitações específicas e encaminhamento para atendimento especializado conforme o caso, a ser executado no ciclo subsequente; e~~
- ~~V— Monitoramento e acompanhamento do plano de ação para recuperação de desempenho.~~

~~§1º~~ A depender da conveniência e oportunidade poderá ser adotado procedimento de recuperação de desempenho insatisfatório para servidor ocupante de cargo em comissão exclusivo.

~~§2º~~ O servidor que se recusar a cumprir o plano de recuperação de desempenho poderá ser



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~penalizado pelas sanções previstas no Código de Ética do Tribunal de Contas e na [Lei Complementar n. 68/92](#).~~

Seção III

Da perda do cargo por desempenho insatisfatório

~~**Art. 37.** Responderá processo administrativo, podendo ensejar em perda do cargo por desempenho insatisfatório, o servidor estável que obtiver desempenho insatisfatório:~~

~~I— Em 2 (dois) ciclos sucessivos;~~

~~II— Em 3 (três) ciclos intercalados no decorrer de 5 (cinco) anos; ou~~

~~III— Em 4 (quatro) ciclos intercalados no decorrer de 10 (dez) anos.~~

~~**Art. 38.** Compete ao Presidente do Tribunal de Contas julgar o processo administrativo de demissão, após parecer do Corregedor Geral, cabendo recurso com efeito suspensivo, no prazo de 15 (quinze) dias, ao Conselho Superior de Administração do Tribunal de Contas, que decidirá em 30 (trinta) dias e que será, nesta matéria, a última instância recursal em via administrativa.~~

CAPÍTULO VI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

~~**Art. 39.** O servidor em estágio probatório será submetido à Sistemática de Gestão de Desempenho.~~

~~**Art. 40.** Serão realizadas 6 (seis) avaliações especiais de desempenho, durante o período de 3 (três) anos do estágio probatório.~~

~~**Art. 41.** Os requisitos básicos da [Lei Complementar n. 1023/2019](#) serão avaliados da seguinte forma:~~

~~I— Assiduidade, pontualidade e disciplina serão aferidas na forma do art. 26 desta resolução;~~

~~II— Capacidade de Iniciativa e responsabilidade serão aferidas por meio da avaliação de competências;~~

~~III— Produtividade será aferida por meio da avaliação de resultado individual, para os servidores que não ocupam cargo de gestão e para aqueles que ocupam cargo de gestão de nível operacional, e por intermédio de avaliação de resultado setorial, para aqueles ocupantes de cargo de gestão de nível estratégico ou tático.~~

~~IV— Desenvolvimento e aprimoramento profissional será medido na forma do artigo 42 desta Resolução.~~

~~Parágrafo único. Os gestores responsáveis por avaliar servidores em estágio probatório deverão, obrigatoriamente, selecionar, para serem avaliadas durante o ciclo, além de outras pertinentes, as competências capacidade de iniciativa e responsabilidade.~~

~~**Art. 42.** O servidor em estágio probatório deverá cumprir a carga horária mínima de 20 horas em cada ciclo de gestão de desempenho, conforme o estabelecido no acordo de desempenho e desenvolvimento.~~



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~Art. 43.~~ Será considerado desempenho satisfatório aquele igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima e insatisfatório aquele inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima.

~~Art. 44.~~ Será reprovado no estágio probatório o servidor que:

~~I—~~ Receber 2 (dois) conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório; e

~~II—~~ Receber 3 (três) conceitos intercalados de desempenho insatisfatório dentre as 6 (seis) avaliações consecutivas.

~~Parágrafo único.~~ Para fins do disposto neste artigo considerar-se á cada uma das avaliações parciais.

~~Art. 45.~~ O servidor avaliado será notificado do resultado parcial que lhe for atribuído, cabendo:

~~I—~~ Pedido fundamentado de reconsideração à Comissão de Gestão de Desempenho no prazo de 5 (cinco) dias a contar da notificação

~~II—~~ Recurso ao Presidente do Tribunal de Contas, no prazo de 5 (cinco) dias a contar da notificação do resultado do pedido de reconsideração.

~~Parágrafo único.~~ Os pedidos de reconsideração e recurso terão efeito suspensivo.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

~~Art. 46.~~ Em caso de mudança de gestor imediato será responsável pela avaliação aquele que atuou por maior período no gerenciamento das atividades do servidor.

~~Parágrafo único.~~ Na impossibilidade de avaliação pelo gestor que atuou por maior período e nos casos em que o período for semelhante fica responsável pela avaliação o gestor atual.

~~Art. 47.~~ Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, igual ou superior a 3 (três) meses, a avaliação de desempenho será aferida da seguinte forma:

~~I—~~ Quando possível a realização de uma avaliação parcial durante o ciclo, a nota obtida será replicada na outra avaliação parcial;

~~II—~~ Quando não for possível realizar pelo menos uma avaliação parcial durante o ciclo, será reproduzida a nota aferida no ciclo anterior.

~~Parágrafo único.~~ Considera-se possível a avaliação de desempenho descrita no inciso I quando o servidor permanecer por pelo menos 3 (três) meses em atividade durante o período de avaliação parcial.

~~Art. 48.~~ Poderá ser contratado serviço de especialista independente para verificar a adequação e a eficiência da Sistemática de Gestão de Desempenho ao longo do tempo, podendo propor alterações para a apreciação do Conselho Superior de Administração.

~~Art. 49.~~ O Presidente do Tribunal de Contas poderá suspender, excepcionalmente, as avaliações de desempenho e seus efeitos, desde que manifestação favorável da Corregedoria indique o desvirtuamento da Sistemática de Gestão de Desempenho, não cabendo recurso desta decisão.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

~~Art. 50.~~ A implantação da Sistemática de Gestão de Desempenho se dará de forma paulatina, em experiência piloto, com o objetivo de gerar aprendizado aos participantes e identificar eventuais necessidades de ajustes para sua implantação plena.

~~Art. 51.~~ Os servidores com estágio probatório em curso, quando da entrada em vigor desta resolução, serão regidos pelas regras da [Resolução nº 143/2013/TCE-RO](#), ou outra que vier a revogá-la.

~~Art. 52.~~ A Comissão de Gestão de Desempenho apresentará plano de trabalho indicando os procedimentos e sistemáticas a serem adotados na experiência piloto.

~~Art. 53.~~ Até 30.11.2020 a Comissão de Gestão de Desempenho deverá emitir relatório técnico sobre a experiência piloto com a identificação das eventuais necessidades de ajustes para a emissão de nova resolução, se necessário.

~~Art. 54.~~ Esta Resolução entra em vigor a partir do dia 1.1.2020, aplicando-se, no que couber, ao projeto piloto.

Porto Velho, 19 de dezembro de 2019.

EDILSON DE SOUSA SILVA
Conselheiro Presidente



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANEXO I
DA DIVISÃO DAS METAS SETORIAIS

Metas Setoriais			
o	Setor	Repartições abrangidas	Instrumento de Gestão
1.	Presidência	Assistência Administrativa e Assistência Técnica	Plano de Área
2.	Assessoria de Cerimonial	-	Plano de Unidade
3.	Assessoria de Comunicação	-	Plano de Unidade
4.	Assessoria de Segurança Institucional	-	Plano de Unidade
5.	Assessoria de Relações Institucionais	-	Plano de Unidade
6.	Escritório de Projetos Estruturantes	-	Plano de Unidade
7.	Procuradoria Geral do TCE	-	Plano de Unidade
8.	Controladoria de Análise de Acompanhamento da Despesa e dos Controles Internos	-	Plano de Unidade
9.	Secretaria de Planejamento e Orçamento	Assessoria Técnica-Operacional, Divisão de Planejamento, Divisão de Orçamento, Divisão de Desenvolvimento Organizacional	Plano de Unidade
10.	Gabinete do Conselheiro 1	-	Plano de Unidade
11.	Gabinete do Conselheiro 2	-	Plano de Unidade
12.	Gabinete do Conselheiro 3	-	Plano de Unidade
13.	Gabinete do Conselheiro 4	-	Plano de Unidade
14.	Gabinete do Conselheiro 5	-	Plano de Unidade
15.	Gabinete do Conselheiro 6	-	Plano de Unidade
16.	Gabinete do Conselheiro Substituto 1	-	Plano de Unidade
17.	Gabinete do Conselheiro Substituto 2	-	Plano de Unidade
18.	Gabinete do Conselheiro Substituto 3	-	Plano de Unidade
19.	Gabinete do Conselheiro Substituto 4	-	Plano de Unidade
20.	Corregedoria Geral	-	Plano de Unidade
21.	Ouvidoria	-	Plano de Unidade



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

22.	Escola Superior de Contas	Diretoria-Geral, Diretorias Setoriais, Assessoria Técnica	Plano de Unidade
23.	Secretaria de Processamento e Julgamento	Assessoria Técnica, Seção de Estatística, Seção de Revisão-Redacional	Plano de Área
24.	Departamento de Uniformização de Jurisprudência	-	Plano de Unidade
25.	Departamento do Pleno	-	Plano de Unidade
26.	Departamento da 1ª Câmara	-	Plano de Unidade
27.	Departamento da 2ª Câmara	-	Plano de Unidade
28.	Departamento de Acompanhamento de Decisões	-	Plano de Unidade
29.	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação	Assessoria de Tecnologia da Informação, Seção de Serviços e Atendimento em Tecnologia da Informação	Plano de Área
30.	Coordenadoria de Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação	Divisão de Administração de Redes e Comunicação e Divisão de Hardware e Suporte Operacional	Plano de Unidade
31.	Coordenadoria de Sistemas da Informação	Divisão de Desenvolvimento de Sistemas, Divisão de Informação e Divisão de Análise de Negócio	Plano de Unidade
32.	Secretaria-Geral de Controle Externo	Gabinete, Secretaria-Geral-Adjunta e Assessoria Técnica	Plano de Área
33.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-1	-	Plano de Unidade
34.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-2	-	Plano de Unidade
35.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-3	-	Plano de Unidade
36.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-4	-	Plano de Unidade
37.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-5	-	Plano de Unidade
38.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-6	-	Plano de Unidade



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

39.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-7	-	Plano de Unidade
40.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-8	-	Plano de Unidade
41.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-9	-	Plano de Unidade
42.	Coordenadoria Especializada de Controle Externo-10	-	Plano de Unidade
43.	Secretaria-Geral de Administração	Assessoria Técnica	Plano de Área
44.	Secretaria de Licitações e Contratos	Assessoria Técnico-Operacional, Divisão de Planejamento e Licitações, Divisão de Gestão de Convênios, Contratos e Registros de Preços	Plano de Unidade
45.	Secretaria de Gestão de Pessoas	Assessoria Técnico-Operacional, Divisão de Administração de Pessoal, Divisão de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas, Divisão de Bem-Estar no Trabalho e Divisão de Gestão de Desempenho	Plano de Unidade
46.	Secretaria de Infraestrutura e Logística	Assessoria Técnico-Operacional	Plano de Unidade
47.	Departamento de Finanças, Contabilidade e Execução Orçamentária	Divisão de Finanças e Execução Orçamentária, Divisão de Contabilidade	Plano de Subunidade
48.	Departamento de Serviços Gerais e Patrimônio	Divisão de Serviços e Transportes e Divisão de Patrimônio	Plano de Subunidade
49.	Departamento de Engenharia e Arquitetura	Seção de Manutenção e Reparos	Plano de Subunidade
50.	Departamento de Gestão da Documentação	Divisão de Protocolo e Digitalização	Plano de Subunidade
51.	Procuradoria-Geral do MPC		Plano de Área
52.	Gabinete do Procurador-1		Plano da Unidade
53.	Gabinete do Procurador-2		Plano da Unidade
54.	Gabinete do Procurador-3		Plano da Unidade
55.	Gabinete do Procurador-4		Plano da Unidade



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANEXO II
DA COMPLEXIDADE DAS METAS INDIVIDUAIS

Nível de Complexidade da meta	Peso	Quantidade de Evidências	
		Geral	Controle Externo/Gabinete
Baixa	1	Até 3	Até 7
Média	3	De 4 a 6	De 8 a 15
Alta	5	Acima 6	Acima de 16

Evidências de Complexidade/Esforço				
Nº	Evidência	Descrição	Tipo	Classificação
1	Alteração significativa na legislação	Mudança relevante na legislação que traz grande impacto na execução da atividade.	Complexidade	Geral
2	Atividade não-padronizada	Falta de modelos ou referências estruturantes que gerem grande impacto para execução da atividade.	Complexidade de Esforço	Geral
3	Matéria inédita ou não-pacificada	Matéria jurídica ou técnica nova ou cujo entendimento não é pacificado.	Complexidade	Geral
4	Grande volume de dados/informações	Alto volume de dados ou informações a serem consolidados e analisados.	Esforço	Geral
5	Prazo exíguo para execução das atividades	Prazo para realização inferior ao fluxo normal.	Esforço	Geral
6	Alto impacto na organização	Grande reflexo em toda a organização, como, por exemplo, processo de mudança relevante, influência na disponibilidade ou continuidade de serviços essenciais ao Tribunal.	Complexidade	Geral
7	Alta abrangência da atividade	Grande quantidade de unidades do Tribunal envolvidas na atividade.	Complexidade de Esforço	Geral
8	Alto impacto externo	Grande efeito/repercussão no ambiente externo ao Tribunal.	Complexidade	Geral



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

9	Indisponibilidade de informações sistematizadas	Informações não-sistematizadas, não-organizadas ou de difícil acesso.	Complexidade de Esforço	Geral
10	Grande quantidade de pesquisas	Grande quantidade de buscas ou consultas (fornecedores, jurisprudência, entre outros) para realização da atividade.	Esforço	Geral
11	Alta singularidade contratual	Contrato com características únicas, não corriqueiras. Por exemplo, relativos a obras, sistemas ou serviços intelectuais.	Complexidade	Geral
12	Grande quantidade de pessoas gerenciadas	Coordenação de um grande número de pessoas.	Complexidade	Geral
13	Grande quantidade de clientes atendidos	Grande número de clientes/usuários/participantes para os quais o serviço é prestado.	Complexidade de Esforço	Geral
14	Grande quantidade de requisitos do contrato	Elevado número de requisitos na fiscalização de entrega de produtos e serviços internos e externos	Complexidade de Esforço	Geral
15	Grande risco envolvido na atividade	Atividade fortemente ameaçada por fatores que não dependem exclusivamente da atuação dos envolvidos.	Complexidade	Geral
16	Grande distância de deslocamento	Deslocamento que envolve planejamento, ordenamento de despesas e prestação de contas.	Complexidade	Setorial (Transportes)
17	Entrega de documentação em mãos próprias	Entrega de documentação diretamente ao destinatário envolve encontrá-lo presencialmente.	Esforço	Setorial (Transportes)
18	Resistência do destinatário em ser encontrado ou em receber o documento.	Destinatário de difícil localização ou resistente em receber o documento.	Complexidade	Setorial (Transportes)



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

19	Grande quantidade de etapas de execução	Quantidade de etapas maior que a prevista no procedimento comum.	Esforço Complexidade de	Geral
20	Grande quantidade de áreas de conhecimento	Alta quantidade de áreas de conhecimento envolvidas na execução, tais como direito, contabilidade, engenharia, tecnologia da informação, dentre outras.	Complexidade	Geral
21	Objeto de contratação inédito ou inovador	Objeto nunca adquirido ou não corriqueiro para o Tribunal.	Complexidade	Setorial (SELICON e demandantes)
22	Trabalho executado de forma manual que poderia ser informatizado	Trabalho sem o suporte de sistema informatizado esperado para a atividade.	Esforço	Geral
23	Grande quantidade de itens na licitação	Grande número de itens diferentes a serem adquiridos ou contratados.	Esforço	Setorial (SELICON)
24	Grande quantidade de licitações atreladas ao mesmo item do PAAC	Acima de 2 demandas de licitação (com elaboração de TRs independentes) para o mesmo item do PAAC	Esforço	Setorial (SELICON)
25	Grande quantidade de recursos ou impugnações	Processo ou o ato administrativo objeto de grande número de recursos ou impugnações.	Complexidade	Geral
26	Alta quantidade de USTs	Grande número de Unidade de Serviço Técnico – UST envolvidas no desenvolvimento de sistemas.	Esforço	Setorial (SETIC)
27	Inadequação das informações recebidas	Informações recebidas com erros, dados incompletos ou enviados fora do prazo.	Complexidade de Esforço	Geral
28	Grande número de atores envolvidos no processo	Alto número de atores no processo, diferentes situações concretas.	Complexidade	Geral (Controle Externo, SPJ, Gabinetes)
29	Grande número de irregularidades ou imputações	Alto número de irregularidades ou imputações no processo,	Complexidade	Geral (Controle externo, SPJ)



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		exigindo maior variabilidade de análises.		
30	Quantidade de páginas do processo	Grande quantidade de páginas envolvidas na análise.	Esforço	Geral
31	Processo ou fato com mais de 5 anos	Processo ou fato com mais de 5 anos que implica em maior dificuldade em encontrar informações, responsáveis ou referências necessárias.	Esforço	Geral
32	Gerenciamento de alto volume de recursos financeiros / orçamentários	Administração de alto volume de recursos que requer maior grau de atenção, controle, dedicação, tempo e gestão de riscos.	Esforço Complexidade de	Geral
33	Atendimento a público com alta dificuldade de compreensão	Atendimento a servidores, jurisdicionados ou população em geral com alta dificuldade de entendimento do tema informado.	Complexidade	Setorial (Ouvidoria)
34	Ação de capacitação realizada com instrutoria externa	Ação de treinamento realizado com instrutores não pertencentes ao quadro do Tribunal.	Complexidade	Setorial (Escon)
35	Baixa disponibilidade do produto no mercado	Produtos de pouca ou rara oferta por fornecedores do ramo que requerem pesquisas diferenciadas.	Esforço Complexidade de	Setorial (SELICON)
36	Localidades hostis a serem visitadas	Cidades distantes/bairros mais perigosos ou locais onde haja indícios de malversação de dinheiro público.	Complexidade	Setorial (Segurança Institucional)
37	Ocorrência de ameaças	Autoridade ou servidor ameaçado que requeira maior atenção e cuidado.	Complexidade	Setorial (Segurança Institucional)
38	Grande quantidade de folhas com sujidades	Documentos com muitas folhas amassadas, sujas, com envelopes, entre outros itens, que tendem a ser mais demorados e difíceis de digitalizar ou manipular.	Esforço	Setorial (Protocolo)
39	Relação clara com outros processos	Conexão com processos correlatos que podem impactar o processo em análise.	Complexidade	Setorial (SGCE)



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

40	Necessidade de diligência	Constatada necessidade de maiores investigações e coleta de novas informações.	Complexidade /E-sforço	Setorial (SGCE)
41	Necessidade de consulta a especialista	Constatada necessidade de consulta a especialista ou consultor de apoio para realização da tarefa.	Complexidade /E-sforço	Setorial (SGCE)



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANEXO III
DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS DAS METAS INDIVIDUAIS

Escala de Avaliação de Resultados das Metas Individuais		
Conceito	Descrição	Pontuação
Altamente Efetivo	Entregou no prazo, com a qualidade esperada e especificações definidas	100
Efetivo	Entregou fora do prazo, com pequeno atraso, mas com a qualidade esperada e dentro das especificações definidas, mantendo a utilidade da entrega; ou Entregou dentro do prazo, com erros pouco significativos mas próximo da qualidade esperada e das especificações definidas, mantendo a utilidade da entrega	85
Aceitável	Entregou com maior atraso, mas com a qualidade esperada e dentro das especificações definidas, mantendo a utilidade da entrega; ou Entregou no prazo, com erros mais significativos ou aquém das especificações definidas, mas a entrega manteve-se útil.	70
Não Efetivo	Entregou fora do prazo, com grande atraso, fora da qualidade esperada e das especificações definidas. A entrega perdeu sua utilidade.	0

ANEXO IV
DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS

Escala de Avaliação de Competências	
Conceito	Pontuação
Nunca	0
Quase Nunca	20
Às vezes	40
Frequentemente	60
Quase sempre	80
Sempre	100

ANEXO V
DA ESCALA DE DESCONTOS POR INASSIDUIDADE, IMPONTUALIDADE OU INDISCIPLINA

Impacto dos fatores assiduidade, pontualidade e disciplina na SGD		
Fatores	Descrição	Desconto
Inassiduidade	Até 2 faltas injustificadas e não compensadas dentro do mês	8
	De 3 a 5 faltas injustificadas e não compensadas dentro do mês	15
	Acima de 5 faltas injustificadas e não compensadas dentro do mês	20
Impontualidade:	Mais de 6 Entradas tardias e/ou saídas antecipadas, excedentes a 30 (trinta) minutos, no período de 30 (trinta) dias	3
	5 a 9 horas deficitárias no cômputo da jornada mensal	4
	10 a 14 horas deficitárias no cômputo da jornada mensal	6
	15 a 20 horas deficitárias no cômputo da jornada mensal	8
	Mais de 20 horas deficitárias ou mais no cômputo da jornada mensal	10
Indisciplina	Advertência	5
	Censura Ética	10
	Suspensão até 10 dias	15
	Suspensão até 30 dias	25

ANEXO VI
DAS PONTUAÇÕES E RECOMPENSAS NÃO PECUNIÁRIAS

Sistemática de Recompensa Não Pecuniária		
Sistema de Pontuação		
Tipo de Desempenho	Faixas de Desempenho:	Quantidade de Contas
Individual	95 a 100	1000
	90 a 94	750
	85 a 89	500
	80 a 84	250
	Abaixo de 84	0
Setorial	100	500
	Abaixo de 100	0
Tipos de Recompensas		
Recompensa		
1— Capacitação especial (pós)		
2— Capacitação especial (mestrado)		
3— Capacitação especial (doutorado)		
4— Capacitação especial (coaching)		
5— Capacitação especial (idiomas)		
6— Participação em congressos		
7— Participação em congressos internacionais		
8— Café com o Presidente para apresentar projetos ou propostas		
9— 30 minutos com palestrante externo para conversa exclusiva		
10— Cadeira reservada em lugar privilegiado no Fórum de Direito Administrativo Constitucional ou outros eventos relevantes		
11— Preferência em escala de férias e folgas		
12— Estacionamento em vaga privilegiada		
Depende de autorização expressa da presidência		



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANEXO VII
DOS DESDOBRAMENTOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Desdobramentos da Avaliação de Desempenho						
Vínculo	Desdobramento	Pilar	Peso do Pilar	Fonte de Avaliação	Peso da Avaliação	
Efetivo em estágio probatório, não ocupante de cargo em comissão	Gratificação de Resultados	Resultados	1	Institucional (Secretaria de Planejamento)	10% do valor da GR	
				Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR	
				Individual (Gestor Imediato)	60% do valor da GR	
	Estágio Probatório	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	
				Competências	4	Gestor Imediato
		Auto avaliação	1			
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)				
	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	
				Competências	4	Gestor Imediato
		Auto avaliação	1			
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)				
	Capacitação e Desenvolvimento	Competência	1	Gestor Imediato	3	
				Auto Avaliação	2	
				Par indicado pelo gestor	1	



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

				Par indicado pelo servidor	±		
		Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento					
Efetivo em estágio probatório, ocupante de cargo de assessoria	Gratificação de Resultados	Resultados	1	Institucional (Secretaria e Planejamento)	10% do valor da GR		
				Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR		
				Individual (Gestor Imediato)	60% do valor da GR		
	Estágio Probatório	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	±		
				Competências	4	Gestor Imediato	2
		Auto avaliação	±				
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)						
	Manutenção no cargo	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	±		
				Competências	4	Gestor Imediato	2
						Auto Avaliação	±
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V)						
	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	±		
				Competências	4	Gestor Imediato	2
						Auto avaliação	±
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)						
	Capacitação e Desenvolvimento	Competência	1	Gestor Imediato	2		
Auto Avaliação				±			
Par indicado pelo gestor				±			
Par indicado pelo servidor				±			



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento			
Efetivo em estágio probatório, ocupante de cargo de chefia ou direção de nível operacional	Gratificação de Resultados	Resultados	1	Institucional (Secretaria e Planejamento)	10% do valor da GR
				Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR
				Individual (Gestor Imediato)	60% do valor da GR
	Estágio Probatório	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V). Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)			
	Manutenção no cargo	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto Avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V)			
	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V). Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)			
Capacitação e Desenvolvimento	Competência	1	Gestor Imediato	2	
			Auto-Avaliação	1	
			Média das Avaliações da equipe	1	



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento				
Efetivo em estágio probatório, ocupante de cargo de chefia, direção de nível estratégico e tático	Gratificação de Resultados	Resultados	1	Institucional (Secretaria e Planejamento)	10% do valor da GR	
				Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR	
				Individual (Gestor Imediato)	Recebe valor integral	
	Estágio Probatório	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1	
				Competências	4	
		Gestor Superior	2			
		Auto-avaliação	1			
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V). Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Manutenção no cargo	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1	
				Competências	4	
		Gestor Superior	2			
		Auto-Avaliação	1			
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V). Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1	
				Competências	4	
		Gestor Superior	2			
		Auto-avaliação	1			
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V). Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
Capacitação e Desenvolvimento	Competência	1	Gestor Superior	2		
			Auto-Avaliação	1		
			Média das avaliações da equipe	1		
	Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento					
Efetivo não ocupante de cargo em	Resultados	1	Institucional	10% do valor da GR		



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

comissão ou função gratificada	Gratificação de Resultados			(Secretaria e Planejamento)	
				Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR
				Individual (Gestor Imediato)	60% do valor da GR
	Progressão e Promoção	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competência	4	Gestor Imediato	2
				Auto avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)			
	Recompensa não Pecuniária	Resultados Individuais	6	Gestor Imediato	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)			
	Capacitação e Desenvolvimento	Competência	1	Gestor Superior	2
				Auto Avaliação	1
				Par indicado pelo gestor	1
				Par indicado pelo servidor	1
Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento					
Efetivos ocupante de cargo em comissão de assessoramento	Gratificação de Resultados	Resultados	1	Institucional (Secretaria e Planejamento)	10% do valor da GR
				Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR
				Individual (Gestor Imediato)	60% do valor da GR



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

	Progressão e Promoção	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	
		Competências	4	Gestor Imediato	2	
				Auto avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	
		Competências	4	Gestor Imediato	2	
				Auto avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Manutenção no cargo	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	
		Competências	4	Gestor Imediato	2	
				Auto Avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Capacitação e Desenvolvimento	Competências	1	Gestor Imediato	2	
				Auto Avaliação	1	
				Par indicado pelo gestor	1	
Par indicado pelo servidor				1		
Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento						
Efetivos ocupante de cargo de chefia e direção no nível operacional	Gratificação de Resultados	Resultados	1	Institucional (Secretaria e Planejamento)	10% do valor da GR	
				Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR	
				Individual (Gestor Imediato)	60% do valor da GR	
	Progressão e Promoção	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

	Competências	4	Gestor Imediato	2	
			Auto avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)				
	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)			
	Manutenção no cargo	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto Avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)			
	Capacitação e Desenvolvimento	Competências	1	Gestor Imediato	2
Auto Avaliação				1	
Média das Avaliações da equipe				1	
Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento					
Efetivos ocupantes de cargo de direção e chefia de nível estratégico e tático	Resultados	1	Institucional (Secretaria e Planejamento)	10% do valor da GR	
			Setorial (Gestor Superior)	30% do valor da GR	
			Individual (Gestor Imediato)	Valor Integral	
	Progressão e Promoção	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		Competências	4	Gestor Superior	2
				Auto avaliação	1
		Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)			
	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto avaliação	1
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)				
	Manutenção no Cargo	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1
		Competências	4	Gestor Superior	2
				Auto Avaliação	1
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)				
	Capacitação e Desenvolvimento	Competências	1	Gestor Superior	2
Auto Avaliação				1	
Média das avaliações da equipe				1	
Comissionado Exclusivo ocupante de cargo de assessoramento	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto avaliação	1
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)				
	Manutenção no cargo	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1
		Competências	4	Gestor Imediato	2
				Auto Avaliação	1
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V) Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)				
	Capacitação e Desenvolvimento	Competências	1	Gestor Imediato	2
Auto Avaliação				1	



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

				Par indicado pelo gestor	1	
				Par indicado pelo servidor	1	
Comissionado Exclusivo ocupante de chefia e direção de nível operacional	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	
		Competências	4	Gestor Imediato	2	
				Auto avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V)- Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Manutenção no cargo	Resultados	6	Individual (Gestor Imediato)	1	
		Competências	4	Gestor Imediato	2	
				Auto Avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V)- Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Capacitação e Desenvolvimento	Competências	1	Gestor Imediato	2	
				Auto Avaliação	1	
Média das avaliações da equipe				1		
Comissionado Exclusivo ocupante de cargo de direção e chefia de nível estratégico e tático	Recompensa não Pecuniária	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1	
		Competências	4	Gestor Imediato	2	
				Auto avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V)- Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Manutenção no Cargo	Resultados	6	Setorial (Gestor Superior)	1	
		Competências	4	Gestor Superior	2	
				Auto Avaliação	1	
	Aplica-se desconto por Indisciplina, Inassiduidade ou Impontualidade (Anexo V)- Verifica-se o cumprimento da carga horária mínima de capacitação (20 horas)					
	Capacitação e Desenvolvimento	Competências	1	Gestor Superior	2	
				Auto Avaliação	1	



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

				Média da Avaliação dos membros da equipe	±
Apura-se a nota de cada competência para fins de elaboração de Plano de Desenvolvimento					