



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

### RESOLUÇÃO N. 348/2021/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 n. 154, de 26 de julho de 1996, combinado com os artigos 173, 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 n. 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 servidores e equipes, balizada nos pilares competências e resultados;

III – Ciclo de Avaliação de Desempenho: compreende o período de 12 (doze) meses, em que são realizados o Acompanhamento/Feedback e a Avaliação de Desempenho;

IV – Ciclo de Gestão de Desempenho: compreende o período de 18 (dezoito) meses em que são realizados o Planejamento, Treinamento, Acordos de Trabalho, Ciclo de Avaliação de Desempenho e o Processamento do Desempenho;

V – Acordo de Trabalho: instrumento de planejamento do desempenho individual que contém as ações estratégicas e táticas a serem desenvolvidas pelo servidor, os principais serviços a serem executados, as competências a serem apresentadas e as competências a serem desenvolvidas durante o ciclo de avaliação de desempenho;

VI – Avaliação de Desempenho: método sistematizado, em critérios e parâmetros estabelecidos, para aferição periódica das competências demonstradas e dos resultados alcançados;

VII – 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

---

VIII – Lacuna de Competências: diferença entre o grau de domínio da competência apresentada pelo servidor e o requerido em determinado cargo ou função, quando este estiver aquém;

IX – Servidor: o servidor público efetivo do quadro permanente do Tribunal de Contas ocupante ou não de cargo em comissão, o servidor público cedido ao Tribunal de Contas e o servidor ocupante de cargo exclusivamente em comissão;

X – Gestor Imediato: pessoa diretamente responsável por planejar e dirigir a equipe de trabalho;

XI – Gestor Superior: gestor ocupante de posição hierárquica superior ao gestor imediato;

XII – 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;

XIII – Gestor de Nível Operacional: chefes de divisão e de seção.

### CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

**Art. 3º** São objetivos 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;

VIII – 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

**Art. 4º** A Sistemática de Gestão de Desempenho deverá observar as etapas de Planejamento, Treinamento, Pactuação do Acordo de Trabalho, Acompanhamento/Feedback, Avaliação de Desempenho e Processamento do Desempenho.



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

**Parágrafo único.** As etapas da sistemática de Gestão de Desempenho deverão ser coordenadas pela Comissão de Gestão de Desempenho, exceto aquelas relativas à definição dos objetivos, indicadores e metas institucionais e setoriais consignados quando da elaboração do Plano Estratégico e dos Planos de Área/Unidade.

### Seção I

#### Do Planejamento

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

I – Definição dos objetivos, indicadores e metas institucionais e setoriais, consignados nos Planos Estratégico e de Área/Unidade, a ser coordenada pela Secretaria de Planejamento e Orçamento;

II – Revisão da Matriz Geral de Competências, a ser realizada em parceria com a Divisão de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas, que abrange a identificação de competências obsoletas, atualização da descrição de competências existentes e/ou inserção de novas competências;

III – Programação do Ciclo de Gestão de Desempenho, incluindo o calendário das demais etapas, bem como ações de comunicação, orientação e treinamento.

**Parágrafo único.** O não cumprimento dos prazos definidos no calendário do Ciclo de Gestão de Desempenho poderá resultar na aplicação de sanções disciplinares aos gestores e servidores responsáveis.

### Seção II

#### 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 III

#### Do Acordo de Trabalho

**Art. 7º** A etapa de Pactuação dos Acordos de Trabalho consiste em:

I – Definição das ações estratégicas e táticas que serão de responsabilidade do servidor, conforme consignadas nos Planos Estratégico e de Área/Unidade;

II – Definição dos principais serviços a serem executados durante o ciclo, de acordo com o Catálogo de Serviços da unidade;

III – Definição das competências a serem apresentadas, a fim de garantir a adequada execução das ações e serviços; e



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

IV – Definição das competências a serem desenvolvidas, conforme as lacunas apresentadas pelo servidor.

§1º Com exceção do 1º ciclo oficial, esta etapa deve, necessariamente, ser precedida pela definição dos objetivos, indicadores e metas institucionais e setoriais, consignados nos Planos Estratégico e de Área/Unidade, a ser coordenada pela Secretaria de Planejamento e Orçamento.

§2º Os Acordos de Trabalho poderão ser alterados, mediante necessidade devidamente fundamentada, até 30 (trinta) dias antes de cada avaliação, sendo responsabilidade da Divisão de Gestão de Desempenho o acompanhamento das alterações.

§3º É responsabilidade do gestor e do servidor manter os acordos de trabalho atualizados, especialmente quando houver alteração de lotação ou de vínculo.

### Subseção I

#### Das Ações Estratégicas e Táticas

**Art. 8º** Para o alcance das metas institucionais e setoriais serão definidas ações estratégicas e táticas que deverão estar consignadas no Acordo de Trabalho dos servidores responsáveis pela execução e/ou coordenação das atividades.

§1º Modificações nos Planos Estratégico e de Área/Unidade podem ensejar na alteração de Acordos de Trabalho, desde que respeitado o limite de 30 (trinta) dias antes de cada avaliação, na forma do §2º do art. 7º.

§2º Os gestores e servidores responsáveis devem manter atualizadas as informações relativas a ações estratégicas e indicadores, quando estes não forem automatizados.

§3º A Secretaria de Planejamento e Orçamento deverá assegurar, durante todo o ciclo, pleno acesso ao índice de cumprimento dos indicadores inerentes às metas institucionais e setoriais, como forma de garantir a gestão dos resultados.

### Subseção II

#### Dos Serviços

**Art. 9º** Deverá constar no Acordo de Trabalho os principais serviços a serem executados durante o ciclo, de acordo com o Catálogo de Serviços da unidade.

**Parágrafo único.** Sempre que necessário o gestor poderá solicitar alteração do Catálogo de Serviços à Comissão de Gestão de Desempenho, que avaliará a pertinência e providenciará a inclusão, modificação ou remoção do serviço.

**Art. 10.** Os serviços constantes no Acordo de Trabalho serão norteadores para a definição das competências a serem apresentadas e a serem desenvolvidas.

§1º A indicação dos principais serviços no Acordo de Trabalho não desobriga o servidor de executar atividades diversas, desde que compatíveis com suas atribuições e responsabilidades funcionais.

§2º Os gestores deverão ter consignados em seus Acordos de Trabalho serviços relacionados à gestão, supervisão e acompanhamento da unidade.



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

### Subseção III

#### Das Competências a serem apresentadas

**Art. 11.** Considerando as ações estratégicas e táticas, bem como os principais serviços a serem executados, gestor e servidor deverão selecionar as competências mais relevantes a serem apresentadas durante o ciclo, dentre aquelas constantes da Matriz de Competências.

§1º O Acordo de Trabalho deve conter no mínimo 8 (oito) e no máximo 12 (doze) competências.

§2º Dentre as competências a serem apresentadas é obrigatória a seleção de, pelo menos, 3 (três) competências comportamentais para gestores e servidores e 3 (três) competências gerenciais para gestores.

§3º As competências a serem apresentadas serão objeto de análise na etapa de Avaliação de Competências.

### Subseção IV

#### Das Competências a serem desenvolvidas

**Art. 12.** Gestor e servidor deverão apontar no Acordo de Trabalho as competências que devem ser objeto de ação de desenvolvimento durante o ciclo.

**Parágrafo único.** As competências a serem desenvolvidas devem ser definidas de acordo com as lacunas mais relevantes apresentadas pelo servidor, levando-se em consideração as ações e serviços a serem executados.

**Art. 13.** Para a seleção das competências a serem desenvolvidas, gestor e servidor deverão observar o tempo hábil para a execução das ações de capacitações durante o ciclo.

**Art. 14.** As ações de desenvolvimento poderão ser:

I – Formais: aquelas ofertadas pela Escola Superior de Contas ou outra instituição formal de ensino, que possam ser comprovadas por meio de certificado de conclusão ou documento equivalente.

II – Informais: aquelas ações de desenvolvimento que contemplem filme, livro, roda de conversa, grupo de estudo ou outras atividades congêneres.

**Parágrafo único.** As propostas de ações de desenvolvimento informais, quando não constantes das trilhas de aprendizagem disponibilizadas pelo Tribunal de Contas, deverão ser apresentadas, antes de serem realizadas, à Comissão de Gestão de Desempenho para fins de deliberação quanto à sua validade.

**Art. 15.** Serão consideradas para fins da avaliação de desenvolvimento apenas as ações concluídas dentro do ciclo de avaliação.

**Art. 16.** O servidor deverá apresentar ao final do ciclo, pelo menos, 20 (vinte) horas de ação de desenvolvimento formal.

**Parágrafo único.** Os módulos de pós-graduação serão considerados capacitação formal, quando comprovados por documento expedido pela instituição de ensino.

**Art. 17.** O servidor e a instituição serão corresponsáveis pela execução das ações de desenvolvimento necessárias ao suprimento das lacunas de competências.



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

**Art. 18.** Após o processamento dos Acordos de Trabalho, a Escola Superior de Contas, em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas, deverá, quando necessário, aprofundar o diagnóstico das competências a fim de delinear as capacitações a serem ofertadas.

### Seção IV

#### Do Acompanhamento e Feedback

**Art. 19.** O acompanhamento dos resultados institucionais, setoriais e individuais deverá ser realizado por meio da ferramenta Gerenciador de Resultados.

**Parágrafo único.** O Gerenciador de Resultados deverá ser utilizado por todos os gestores e servidores conforme as regras definidas no Manual do Gerenciador de Resultados.

**Art. 20.** O feedback deverá ocorrer durante todo o ciclo de gestão de desempenho e consistirá na comunicação periódica e tempestiva acerca dos pontos positivos e pontos suscetíveis de melhoria na execução das atividades.

**Parágrafo único.** Os feedbacks devem ser realizados de forma verbal e posteriormente formalizados por escrito, salvo os que decorrerem da avaliação das atividades diárias consignados no Gerenciador de Resultados.

### Subseção I

#### Do Feedback de Desempenho

**Art. 21.** O feedback de desempenho será registrado em formulário específico e deverá abordar, pelo menos, os pontos positivos e os pontos suscetíveis de melhoria pelo servidor.

**§1º** O conteúdo do feedback poderá abordar, além dos pontos definidos no *caput*, questões como a adequação do fluxo de trabalho, a equidade na divisão das atividades, as possibilidades/necessidade de auxílio ou suporte, os fatores internos e externos que influenciam o desempenho, dentre outros temas considerados pertinentes pelo gestor e pelo servidor.

**§2º** É obrigatório o registro de, pelo menos, um feedback de desempenho antes de cada avaliação de competências.

**§3º** Além dos feedbacks individuais, o gestor deverá realizar, no mínimo, uma reunião de feedback com a equipe antes da avaliação final de competências, que abordará o grau de alcance das metas setoriais, os elementos que facilitaram ou que dificultaram seu atingimento e as possibilidades de melhoria para o ciclo seguinte.

**§4º** 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.

### Subseção II

#### Do Feedback de Desenvolvimento

**Art. 22.** O feedback de desenvolvimento será registrado em formulário específico e deverá abordar:



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

- I – Tipo de ação (formal ou informal);
- II – A competência desenvolvida;
- III – A ação de desenvolvimento realizada;
- IV – A data em que foi executada a ação de desenvolvimento;
- V – A carga horária, se houver; e
- VI – A evidência de conclusão.

**Parágrafo único.** As ações de capacitações formais deverão ser evidenciadas por meio de certificado de conclusão ou documento equivalente, enquanto as ações de capacitações informais poderão ser evidenciadas de forma diversa, conforme o acordado entre gestor e servidor, desde que previamente aprovado pela Comissão de Gestão de Desempenho, conforme o estabelecido no parágrafo único do art. 14.

### Seção V

#### Da Avaliação de Desempenho

**Art. 23.** O Ciclo de Avaliação de Desempenho terá duração de 12 (doze) meses, com início no mês de abril de cada exercício, período em que deverão ocorrer 2 (duas) avaliações, com intervalos de seis meses entre a primeira e a segunda, de acordo com o calendário definido na etapa de Planejamento.

**Art. 24.** Serão objeto da avaliação de desempenho os itens estabelecidos no Acordo de Trabalho, quais sejam:

- I – Resultados;
- II – Competências; e
- III – Desenvolvimento.

**Art. 25.** O desempenho será composto pela combinação entre os resultados e as competências na forma dos Anexos V e VI, sendo observado também o cumprimento das 20 (vinte) horas mínimas de capacitação formal e o cumprimento dos deveres funcionais.

### Subseção I

#### Da Avaliação dos Resultados

**Art. 26.** Os resultados institucionais e setoriais serão mensurados por meio dos indicadores constantes dos Planos Estratégico e de Área/Unidade, sob responsabilidade da Secretaria de Planejamento e Orçamento.

**Parágrafo único.** Será realizada 1 (uma) avaliação de resultado institucional e setorial ao final do ciclo.

**Art. 27.** Os resultados individuais serão mensurados por meio da validação das atividades consignadas no Gerenciador de Resultados.

**Parágrafo único.** As validações das atividades serão consolidadas em 2 (duas) avaliações de resultado individuais, nos moldes delineados no *caput* do art. 23.



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

**Art. 28.** A validação das atividades consignadas no Gerenciador de Resultados poderá ser feita de maneira individual ou em bloco e levará em consideração o prazo e a qualidade da entrega, conforme escala definida no Anexo II.

§1º O prazo de entrega individual passará a fruir quando da distribuição da atividade, podendo ser repactuado conforme a demanda e a prioridade.

§2º Situação diversa da disposta no parágrafo anterior será objeto de deliberação da Presidência, a partir de requerimento fundamentado do setor.

§3º As atividades terão peso relativo diferenciado considerando o nível de complexidade, conforme o previsto no Anexo I.

§4º O nível de complexidade da atividade será, preferencialmente, o consignado no Catálogo de Serviços da unidade.

§5º Quando o nível de complexidade não estiver especificado no catálogo de serviços, caberá ao gestor em comum acordo com o servidor arbitrá-lo e, em caso de discordância, a Tabela de Complexidade e Esforço constate do Anexo I deverá ser utilizada como referência.

§6º O nível de complexidade deverá ser estimado quando da distribuição da atividade, podendo ser alterado durante ou após a execução, desde que seja registrada justificativa.

§7º Nos casos em que o nível de complexidade da atividade não estiver consignado no sistema será considerado para todos os fins o nível de complexidade baixo.

§8º Somente serão consideradas para fins de apuração do resultado individual as atividades validadas dentro do ciclo de avaliação.

**Art. 29.** O gestor poderá designar formalmente responsável para validar, total ou parcialmente, as atividades do Gerenciador de Resultados, devendo, para tanto, encaminhar o requerimento à Comissão de Gestão de Desempenho.

**Art. 30.** O servidor poderá executar atividade em setor distinto do qual fez o acordo de trabalho, de modo esporádico, caso em que o gestor que atribuiu a atividade será o responsável pela validação.

**Art. 31.** Os gestores operacionais terão o desempenho individual aferido e deverão registrar no Gerenciador de Resultados atividades relativas a coordenação, acompanhamento e supervisão.

**Art. 32.** Os gestores estratégicos e táticos não terão os resultados individuais aferidos, sendo considerados para composição do desempenho apenas os resultados setoriais.

§1º Os gestores estratégicos e táticos serão submetidos a uma única avaliação de resultado, que ocorrerá ao final do ciclo de avaliação, conforme o consignado no parágrafo único do art. 26.

§ 2º O disposto no *caput* não se aplica aos gestores estratégicos e táticos que estejam em estágio probatório, os quais serão avaliados na forma do art. 27.

### Subseção II

#### Da Avaliação de Competências





## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

**Art. 33.** As competências serão analisadas de acordo com o nível de proficiência demonstrado durante a execução das atividades diárias, considerando as evidências estabelecidas na Matriz de Competências, conforme a escala constante do Anexo III.

**Parágrafo único.** Serão realizadas 2 (duas) avaliações de competências durante o ciclo nos moldes delineados no *caput* do art. 23.

**Art. 34.** As avaliações de competências deverão ser realizadas pelo gestor e pelo servidor conforme o disposto no Anexo V.

### Subseção III

#### Da Avaliação de Desenvolvimento

**Art. 35.** A avaliação de desenvolvimento consiste na aprovação pelo gestor das ações de capacitação e desenvolvimento realizadas pelo servidor.

**Art. 36.** Na avaliação de desenvolvimento será observado o cumprimento da carga horária mínima de 20 (vinte) horas de capacitação formal.

**Parágrafo único.** Será consolidada apenas 1 (uma) avaliação de desenvolvimento ao final do ciclo, exceto para os servidores que estiverem em estágio probatório.

### Seção VI

#### Do Processamento do Desempenho

**Art. 37.** O desempenho contemplará as dimensões de resultado, competência, desenvolvimento e cumprimento dos deveres funcionais de disciplina, assiduidade e pontualidade.

**Art. 38.** A dimensão de resultados 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 entrega, conforme Anexos I e II, respectivamente.

**Art. 39.** A dimensão de competências será computada pela média simples das notas obtidas na avaliação de cada competência conforme a escala consignada no Anexo III.

**Art. 40.** Na dimensão desenvolvimento, no caso de não cumprimento das 20 (vinte) horas mínimas de capacitação formal, será debitado do cômputo final do desempenho do ciclo, 15% da pontuação máxima.

**Art. 41.** Em caso de descumprimento dos deveres funcionais de assiduidade, pontualidade ou disciplina serão aplicados os descontos especificados no Anexo IV, após o somatório das avaliações de resultados e competências.

**Parágrafo único.** Não se aplicam os descontos relativos a inassiduidade e a impontualidade aos servidores que se encontram em regime de teletrabalho, conforme disposto art. 32, parágrafo único, da Lei Complementar Estadual n. 1023/2019.



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

**Art. 42.** A divulgação dos resultados parciais será realizada em até 15 (quinze) dias após o término do prazo de avaliação.

**Art. 43.** O resultado final do ciclo de Gestão de Desempenho será calculado por meio da média simples das duas avaliações parciais de desempenho, com a aplicação dos descontos referentes a desenvolvimento e cumprimento dos deveres funcionais, conforme demonstrado no Anexo VI.

### Subseção I Dos Recursos

**Art. 44.** O servidor poderá pedir, fundamentadamente, ao gestor imediato a reconsideração da avaliação, no prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos a contar da divulgação do resultado.

**Parágrafo único.** Para os servidores que estiverem legalmente afastados do serviço, o prazo para recorrer terá início na data do retorno às atividades.

**Art. 45.** O gestor imediato decidirá, motivadamente, sobre o pedido de reconsideração no prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos a contar do término do prazo cabível para interposição do recurso.

**Art. 46.** Caberá recurso de revisão para a Comissão de Gestão de Desempenho, no prazo de até 5 (cinco) dias corridos:

I – Contra a decisão desfavorável ao pedido de reconsideração, contados do término do prazo para julgamento do recurso interposto;

II – Do resultado setorial e institucional, contados da divulgação do resultado.

§1º A Comissão de Gestão de Desempenho julgará os recursos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, prorrogável por igual período, e será, nessa matéria, a última instância administrativa.

§2º O recurso não terá efeito suspensivo, ressalvados os casos em que poderá ensejar em demissão por desempenho insatisfatório.

§3º Até que se julgue o recurso interposto, será utilizado, para todos os fins, o resultado da avaliação original e, em caso de deferimento do recurso, realizar-se-ão as compensações de acordo com o novo resultado.

## CAPÍTULO IV DOS EFEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 47.** 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 ou setoriais e de competências, assim como o cumprimento dos deveres funcionais e da quantidade mínima de horas de capacitação e/ou desenvolvimento (20 horas);



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

III – Manutenção no cargo em comissão ou perda do cargo efetivo, em que serão consideradas as avaliações de resultados individuais ou setoriais e de competências, assim como o cumprimento dos deveres funcionais e da quantidade mínima de horas de capacitação e/ou desenvolvimento (20 horas);

IV – Manutenção da cedência, em que serão consideradas as avaliações de resultados individuais e de competências, assim como o cumprimento dos deveres funcionais e da quantidade mínima de horas de capacitação e/ou desenvolvimento (20 horas);

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 Trabalho do próximo ciclo de Gestão de Desempenho.

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

### CAPÍTULO V DO DESEMPENHO INSATISFATÓRIO

**Art. 48.** 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 dos anexos V e VI:

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 exclusivamente em comissão considerar-se-á o desdobramento “manutenção no cargo”;

IV – Para o servidor cedido ao Tribunal de Contas considerar-se-á o desdobramento “manutenção da cedência”.

#### Seção I

#### Do Procedimento de recuperação de desempenho insatisfatório

**Art. 49.** Nos casos de desempenho insatisfatório de servidor efetivo serão adotadas medidas de recuperação do desempenho seguindo 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;



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

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 exclusivamente de cargo em comissão.

§2º O servidor que se recusar a cumprir o plano de recuperação de desempenho poderá ser penalizado pelas sanções previstas no Código de Ética do Tribunal de Contas e na Lei Complementar n. 68/92.

### Seção II

#### Da perda do cargo por desempenho insatisfatório

**Art. 50.** Responderá processo administrativo, podendo ensejar em perda do cargo, 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. 51.** 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, sendo esta a última instância recursal na esfera administrativa.

### CAPÍTULO VI

#### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 52.** O servidor em estágio probatório será submetido à Sistemática de Gestão de Desempenho.

**Art. 53.** Serão realizadas 6 (seis) avaliações especiais de desempenho, durante o período de 3 (três) anos do estágio probatório.

**Parágrafo único.** A última avaliação de desempenho poderá ser antecipada de modo a permitir que, antes do prazo de 3 (três) anos do estágio probatório, os procedimentos avaliativos possam ser finalizados.

**Art. 54.** Os requisitos básicos da Lei Complementar n. 1.023/2019 serão avaliados da seguinte forma:

I – Assiduidade, pontualidade e disciplina serão aferidas na forma do art. 41 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; e



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

IV – Desenvolvimento e aprimoramento profissional serão medidos na forma do art. 35 desta Resolução.

**Parágrafo único.** Os gestores responsáveis por avaliar servidores em estágio probatório deverão, obrigatoriamente, selecionar, como competências a serem apresentadas, além de outras pertinentes, as competências “capacidade de iniciativa” e “responsabilidade”.

**Art. 55.** O servidor em estágio probatório deverá cumprir a carga horária mínima de 10 (dez) horas de capacitação formal em cada avaliação especial de desempenho, conforme o estabelecido no Acordo de Trabalho, sendo descontado 15% da pontuação máxima em caso de descumprimento.

**Art. 56.** 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. 57.** Será reprovado no estágio probatório o servidor que:

I – Receber 2 (dois) conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório; ou

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 especiais de desempenho.

**Art. 58.** 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 do término do período de avaliação;

II – Recurso ao Presidente do Tribunal de Contas, no prazo de 5 (cinco) dias a contar do fim do prazo para julgamento do pedido de reconsideração.

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

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 59.** 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. 60.** No caso de mudança de cargo ou função durante o ciclo, na forma do Anexo V, o servidor será avaliado de acordo com as atividades desempenhadas durante maior período.

**Art. 61.** 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 1 (uma) única avaliação parcial durante o ciclo, a nota obtida será replicada na outra avaliação parcial; e

II – Quando não for possível realizar pelo menos 1 (uma) avaliação parcial durante o ciclo, será replicada a nota aferida no ciclo anterior.



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

---

§1º 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.

§2º As notas replicadas não serão consideradas para fins de perda do cargo, na forma disposta nos arts. 50 e 57 desta Resolução.

§3º Durante a realização do primeiro ciclo oficial, não sendo possível a realização da avaliação de desempenho, será utilizada como referência a regra de transição constante do §1º do art.54 da Lei Complementar Estadual n. 1023/2019.

**Art. 62.** Em caso de circunstâncias que impossibilitem o acompanhamento e a mensuração dos resultados institucional e setorial será atribuído, para fins de gratificação, o valor de 100% da parcela.

**Art. 63.** Poderá ser contratado serviço de especialista independente para verificar a adequação e a eficiência da Sistemática de Gestão de Desempenho ao longo do tempo, sendo possível a propositura de alterações normativas para a apreciação do Conselho Superior de Administração.

**Art. 64.** 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.

**Art. 65.** O primeiro Ciclo Oficial da Sistemática de Gestão de Desempenho não contará com os mecanismos de avaliação de pares e recompensa não pecuniária, os quais serão implementados em ciclos futuros, conforme a evolução da maturidade organizacional.

**Art. 66.** Fica inserido o §6º ao artigo 29 da [Resolução n. 306/2019/TCE-RO](#), com a seguinte redação:

“§6º O Presidente da Escola Superior de Contas indicará servidor para atuar como membro consultivo permanente junto à Comissão de Gestão de Desempenho, com a finalidade de subsidiar os diagnósticos de lacunas de competência a serem realizados.”

**Art. 67.** Revoga-se a [Resolução n. 308/2019/TCE-RO](#).

**Art. 68.** Esta Resolução entra em vigor a partir do dia 1º.4.2021.

Porto Velho, 31 de março de 2021.

(assinado eletronicamente)

**PAULO CURI NETO**

Conselheiro Presidente



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANEXO I  
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
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	Complexidade	Geral



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		exemplo, relativos a obras, sistemas ou serviços intelectuais.		
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 encontra-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)
19	Grande quantidade de etapas de execução	Quantidade de etapas maior que a prevista no procedimento comum.	Complexidade de Esforço	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 na 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	Complexidade	Geral





## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		grande número de recursos ou impugnações.		
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, exigindo maior variabilidade de análises.	Complexidade	Geral (Controle Externo, SPJ)
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.	Complexidade de Esforço	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 (Ouvitoria)
34	Ação de capacitação realizada com instrutória 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.	Complexidade de Esforço	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	Esforço	Setorial (Protocolo)



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		demorados e difíceis de digitalizar ou manipular		
39	Relação clara com outros processos	Conexão com processos correlatos que podem impactar o processo em análise	Complexidade	Setorial (SGCE)
40	Necessidade de diligência	Constatada necessidade de maiores investigações e coleta de novas informações	Complexidade/ Esforço	Setorial (SGCE)
41	Necessidade de consulta a especialista	Constatada necessidade de consulta a especialista ou consultor de apoio para realização da tarefa.	Complexidade/ Esforço	Setorial (SGCE)

(Revogado pela Resolução n. 351/2021-TCE-RO)

<b>ANEXO II</b>		
<b>ESCALA DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS INDIVIDUAIS</b>		
<b>Conceito</b>	<b>Descrição</b>	<b>Pontuação</b>
<del>Altamente Eficaz</del>	<del>Entregou no prazo e acima da qualidade esperada e das especificações definidas</del>	<del>10</del>
<del>Eficaz</del>	<del>Entregou com pequeno atraso e/ou com erros pouco significativos, ou igual ou um pouco abaixo da qualidade esperada e das especificações definidas, mantendo a utilidade da entrega</del>	<del>9,5 9 8,5 8</del>
<del>Aceitável</del>	<del>Entregou com maior atraso e/ou com erros mais significativos, aquém das especificações definidas, mas a entrega manteve-se útil.</del>	<del>7,5 7</del>
<del>Pouco Eficaz</del>	<del>Entregou com grande atraso e/ou fora da qualidade esperada e das especificações definidas. A entrega perdeu parte de sua utilidade.</del>	<del>6 5 4</del>
<del>Não Eficaz</del>	<del>Descumpriu o prazo e/ou a entrega foi de baixa qualidade e perdeu a utilidade</del>	<del>3 2 1 0</del>



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

(Redação dada pela Resolução n. 351/2021-TCE-RO)

ANEXO II

ESCALA DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS INDIVIDUAIS

NOTA	CONCEITO	POSSÍVEIS EVIDÊNCIAS
10	O servidor entregou o trabalho <b>acima</b> dos requisitos de prazo e/ou qualidade.	1. Entrega <b>dentro do prazo</b> , com atributos <b>inovadores</b> (10); ou 2. Entrega <b>dentro do prazo</b> , com <b>qualidade superior</b> aos serviços de igual natureza (10); ou 3. Entrega em um <b>prazo significativamente inferior</b> à média de execução dos serviços de igual natureza, <b>com a qualidade necessária</b> (10).
9,5	O servidor entregou o trabalho <b>dentro</b> dos requisitos de prazo e qualidade.	1. Entrega <b>dentro do prazo</b> , com a <b>qualidade necessária</b> (9,5); ou 2. Entrega <b>dentro do prazo</b> , que necessitou de <b>ajustes insignificantes</b> , que não impactaram a qualidade do trabalho (9,5).
9 8,5 8	O servidor entregou o trabalho <b>próximo</b> dos requisitos de prazo e/ou qualidade.	1. Entrega <b>dentro do prazo</b> , que necessitou de <b>poucas correções</b> (9); 2. Entrega com <b>atraso mínimo</b> , que <b>não necessitou de correções</b> (9); ou 3. Entrega com <b>atraso mínimo</b> , que necessitou de <b>poucas correções</b> (8,5); ou 4. Entrega <b>dentro do prazo</b> , que <b>necessitou de correções</b> (8,5); 5. Entrega com <b>atraso mínimo</b> , que <b>necessitou de correções</b> (8).
7,5 7	O servidor entregou o trabalho <b>abaixo</b> dos requisitos de prazo e/ou qualidade.	1. Entrega <b>dentro do prazo</b> , que necessitou de <b>correções significativas</b> (7,5); ou 2. Entrega <b>com atraso</b> , que <b>não necessitou de correções significativas</b> (7,5); ou 3. Entrega <b>com atraso</b> , que necessitou de <b>correções significativas</b> (7).
6 5 4	O servidor entregou o trabalho <b>muito abaixo</b> dos requisitos de prazo e/ou qualidade.	1. Entrega <b>dentro do prazo</b> , que necessitou de <b>correções muito significativas</b> (6); ou 2. Entrega <b>com atraso relevante</b> , que <b>não necessitou de correções muito significativas</b> (6); ou 3. Entrega <b>com atraso relevante</b> , que necessitou de <b>correções muito significativas</b> (5); ou 4. Entrega <b>dentro do prazo</b> , que necessitou ser <b>parcialmente refeita</b> (5); ou 5. Entrega <b>com atraso relevante</b> , que necessitou ser <b>parcialmente refeita</b> (4).
3 2 1	O servidor entregou o trabalho <b>muitíssimo abaixo</b> dos requisitos de prazo e/ou qualidade.	1. Entrega <b>dentro do prazo</b> , que precisou ser <b>totalmente refeita</b> (3); ou



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		2. Entrega <b>com atraso que comprometeu parcialmente a utilidade</b> , que não precisou ser <b>totalmente refeita</b> (2); ou 3. Entrega com atraso que <b>comprometeu parcialmente a utilidade</b> , que precisou ser <b>totalmente refeita</b> (1).
0	O servidor <b>não entregou</b> o trabalho	1. Entrega <b>com atraso que resultou na perda da utilidade do trabalho</b> (0); ou 2. Entrega <b>não realizada</b> (0).

### ANEXO III DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS

Conceito	Nota
<b>Ótimo</b> - Considerando a experiência profissional e o contexto do trabalho/função o servidor demonstrou grande domínio sobre a competência, apresentando um nível de proficiência pleno.	10
<b>Bom</b> - Considerando a experiência profissional e o contexto do trabalho/função o servidor demonstrou a competência de forma apropriada, apresentando um nível de proficiência favorável. <b>Cabe aperfeiçoamento.</b>	9 8
<b>Regular</b> - Considerando a experiência profissional e o contexto do trabalho/função o servidor demonstrou a competência de forma singela, apresentando um nível de proficiência aceitável. <b>Requer desenvolvimento.</b>	7
<b>Abaixo</b> - Considerando a experiência profissional e o contexto do trabalho/função o servidor não demonstrou a competência da forma esperada, apresentando um nível de proficiência abaixo do desejado. <b>Requer desenvolvimento prioritário.</b>	6 5 4
<b>Muito abaixo</b> - Considerando a experiência profissional e o contexto do trabalho/função o servidor não demonstrou a competência da forma esperada, apresentando um nível de proficiência muito abaixo do desejado. <b>Requer desenvolvimento prioritário e urgente.</b>	3 2 1 0
Não foi possível avaliar esta competência e ela deve ser excluída do cômputo de desempenho	N/A

### ANEXO IV DA ESCALADA DE DESCONTO POR INASSIDUIDADE, IMPONTUALIDADE OU INDISCIPLINA

Impacto dos fatores assiduidade, pontualidade e disciplina na SGD		
Fatores	Descrição	Desconto
<b>Inassiduidade</b>	Até 2 faltas injustificadas e não compensadas dentro do mês	0,5
	De 3 a 5 faltas injustificadas e não compensadas dentro do mês	0,75
	Acima de 5 faltas injustificadas e não compensadas dentro do mês	1



**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA**

<b>Impontualidade</b>	Mais de 6 entradas tardias e/ou saídas antecipadas, excedentes a 30 (trinta) minutos, no período de 30 (trinta) dias	0,1
	5 a 9 horas deficitárias no cômputo da jornada mensal	0,25
	10 a 14 horas deficitárias no cômputo da jornada mensal	0,5
	15 a 20 horas deficitárias no cômputo da jornada mensal	0,75
	Mais de 20 horas deficitárias ou mais no cômputo da jornada mensal	1
<b>Indisciplina</b>	Advertência	1
	Censura Ética	2
	Suspensão até 10 dias	2,5
	Suspensão até 30 dias	3

**ANEXO V**

**VÍNCULOS FUNCIONAIS E DESDOBRAMENTOS DA SISTEMÁTICA DE GESTÃO DE DESEMPENHO**

<b>Vínculo</b>	<b>Desdobramento</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Fonte</b>	<b>Impacto</b>
<b>Efetivo em Estágio Probatório</b>	Gratificação de Resultados	Resultado Institucional	Seplan	10% do valor da GR
		Resultado Setorial	Seplan	30% do valor da GR
		Resultado Individual	Gestor	60% do valor da GR
	Estágio Probatório e Manutenção no Cargo <sup>1</sup>	Resultado Individual	Gestor	60% do computo do desempenho
		Competências	Gestor (Peso 2)	40% do computo do desempenho
			Autoavaliação (Peso 1)	
		Desenvolvimento	Feedback de desenvolvimento	Desconto de 1,5 pontos quando não cumpridas as 10 (dez) horas mínima de capacitação formal em cada avaliação especial de desempenho.

<sup>1</sup> Desdobramento Manutenção no Cargo para os ocupantes de cargo em comissão de assessoria e de nível operacional



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

		Assiduidade, Pontualidade e Disciplina	Segesp	Desconto aplicado ao resultado final do computo do desempenho, conforme anexo IV.	
<b>Efetivo estável NÃO ocupante de cargo de gestão estratégica e tática</b>	Gratificação de Resultados	Resultado Institucional	Seplan	10% do valor da GR	
		Resultado Setorial	Seplan	30% do valor da GR	
		Resultado Individual	Gestor	60% do valor da GR	
	Progressão e Promoção, Manutenção no Cargo em Comissão <sup>1</sup> e Perda do Cargo Efetivo.	Resultado Individual	Gestor	60% do computo do desempenho	
		Competências	Gestor (Peso 2)	40% do computo do desempenho	
			Autoavaliação (Peso 1)		
		Desenvolvimento	Feedback de desenvolvimento	Desconto de 1,5 pontos no cômputo final do desempenho do ciclo avaliativo quando não cumpridas as 20 (vinte) horas mínima de capacitação formal.	
		Assiduidade, Pontualidade e Disciplina	Segesp	Desconto aplicado ao resultado final do computo do desempenho, conforme anexo IV.	
	<b>Efetivo estável ocupante de cargo de gestão estratégica e tática</b>	Gratificação de Resultados	Resultado Institucional	Seplan	10% do valor da GR
			Resultado Setorial	Seplan	30% do valor da GR
Resultado Individual			-	Valor Integral	
Progressão e Promoção, Manutenção no Cargo em		Resultado Setorial	Seplan	60% do computo do desempenho	
		Competências	Gestor		



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

	Comissão <sup>1</sup> e Perda do Cargo Efetivo		(Peso 2)	40% do computo do desempenho
			Autoavaliação (Peso 1)	
		Desenvolvimento	Feedback de desenvolvimento	Desconto de 1,5 pontos no cômputo final do desempenho do ciclo avaliativo quando não cumpridas as 20 (vinte) horas mínima de capacitação formal.
		Assiduidade, Pontualidade e Disciplina	Segesp	Desconto aplicado ao resultado final do computo do desempenho, conforme anexo IV.
<b>Servidor cedido ao TCE NÃO ocupante de cargo de gestão estratégica e tática</b>	Manutenção da Cedência e Manutenção no Cargo em Comissão	Resultado Individual	Gestor	60% do computo do desempenho
		Competências	Gestor (Peso 2)	40% do computo do desempenho
			Autoavaliação (Peso 1)	
		Desenvolvimento	Feedback de desenvolvimento	Desconto de 1,5 pontos no cômputo final do desempenho do ciclo avaliativo quando não cumpridas as 20 (vinte) horas mínima de capacitação formal.
		Assiduidade, Pontualidade e Disciplina	Segesp	Desconto aplicado ao resultado final do computo do desempenho, conforme anexo IV.



**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA**

<p><b>Servidor cedido ao TCE ocupante de cargo de gestão estratégica e tática</b></p>	<p>Manutenção da Cedência e Manutenção no Cargo em Comissão</p>	Resultado Setorial	Seplan	60% do computo do desempenho
		Competências	Gestor (Peso 2)	40% do computo do desempenho
			Autoavaliação (Peso 1)	
		Desenvolvimento	Feedback de desenvolvimento	Desconto de 1,5 pontos no cômputo final do desempenho do ciclo avaliativo quando não cumpridas as 20 (vinte) horas mínima de capacitação formal.
Assiduidade, Pontualidade e Disciplina	Segesp	Desconto aplicado ao resultado final do computo do desempenho, conforme anexo IV.		
<p><b>Ocupante de cargo exclusivamente em comissão de assessoria ou de gestão operacional</b></p>	<p>Manutenção no Cargo</p>	Resultado Individual	Gestor	60% do computo do desempenho
		Competências	Gestor (Peso 2)	40% do computo do desempenho
			Autoavaliação (Peso 1)	
		Desenvolvimento	Feedback de desenvolvimento	Desconto de 1,5 pontos no cômputo final do desempenho do ciclo avaliativo quando não cumpridas as 20 (vinte) horas mínima de capacitação formal.
Assiduidade, Pontualidade e Disciplina	Segesp	Desconto aplicado ao resultado final		





**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA**

				do computo do desempenho, conforme anexo IV.
<b>Ocupante de cargo exclusivamente em comissão de gestão estratégica e tática</b>	Manutenção no Cargo	Resultado Setorial	Seplan	60% do computo do desempenho
		Competências	Gestor (Peso 2)	40% do computo do desempenho
			Autoavaliação (Peso 1)	
		Desenvolvimento	Feedback de desenvolvimento	Desconto de 1,5 pontos no cômputo final do desempenho do ciclo avaliativo quando não cumpridas as 20 (vinte) horas mínima de capacitação formal.
Assiduidade, Pontualidade e Disciplina	Segesp	Desconto aplicado ao resultado final do computo do desempenho, conforme anexo IV.		

**ANEXO VI  
MEMÓRIA DE CÁLCULO POR DESDOBRAMENTO**

**Quadro 1 - Cálculo do Resultado Individual**

<p><math>\mu N</math> = Média da Nota de Avaliação;  <math>N</math> = Nota da Avaliação da Atividade;  <math>n</math> = Quantidade de Atividades avaliadas  <math>\mu Nb</math> = Média da Nota de Avaliação de Baixa Complexidade;  <math>\mu Nm</math> = Média da Nota de Avaliação de Média Complexidade;  <math>\mu Na</math> = Média da Nota de Avaliação de Alta Complexidade;  <math>RI</math> = Resultado Individual          * Servidor ocupante de cargo de liderança estratégica e tática não terá resultado individual, exceto se estiver em estágio probatório</p>	$\mu N = \frac{\sum_0^n N}{n}$ $RI = \frac{\mu Nb + (3 * \mu Nm) + (5 * \mu Na)}{9}$
---	---

**Quadro 2 - Cálculo das Competências**



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

<b>Componentes do Cálculo</b> $C_i$ = Nota da Competência Avaliada; $\mu C$ = Média das Competências Avaliadas; $\mu C_G$ = Média das Competências Avaliadas pelo Gestor; $\mu C_s$ = Média das Competências Avaliadas pelo Servidor; $AC$ = Avaliação de Competência	$\mu C = \frac{C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + C_5 + C_6 + C_7 + C_8 + C_9 + C_{10} + C_{11} + C_{12}}{12}$ $AC = \frac{\mu C_s + (2 * \mu C_G)}{3}$
--	--

### Quadro 3 - Cálculo do Desdobramento Gratificação do Resultado

<b>Componentes do Cálculo</b> <b>Ryb</b> = Resultado Institucional apurado pela Seplan e balanceado conforme art. 6º§2º da Resolução 306/2019 <b>Rsb</b> = Resultado Setorial apurado pela Seplan e balanceado conforme art. 6º§2º da Resolução 306/2019 <b>Rib</b> = Resultado Individual apurado de acordo com quadro 1 e balanceado conforme o art. 6º§2º da Resolução 306/2019 <b>VRY</b> = Valor de Referência para parcela Institucional conforme o cargo (Anexo I da Resolução 306/2019) <b>VRS</b> = Valor de Referência para parcela Setorial conforme o cargo (Anexo I da Resolução 306/2019) <b>VRI</b> = Valor de Referência para parcela Individual conforme o cargo (Anexo I da Resolução 306/2019)	$GR = [(Ryb * Vry)/100] + [(Rsb * Vrs)/100] + [(Rib * Vri)/100]$
---	--

### Quadro 4 - Cálculo do Desdobramento Progressão e Promoção, Manutenção da Cedência, Manutenção no Cargo em Comissão e Perda do Cargo Efetivo, para servidor sem cargo em comissão e para ocupantes de cargos de assessoria e de gestão operacional

<b>Componentes do Cálculo</b> <b>D1</b> = Nota de Desempenho parcial 1 <b>D2</b> = Nota de Desempenho parcial 2 <b>Dc</b> = Nota de Desempenho do Ciclo <b>AC</b> = Avaliação de Competência apurado na forma do quadro 2 <b>RI</b> = Resultado Individual apurado na forma do quadro 1 <b>Dapd</b> = Desconto conforme anexo IV se apresentar inassiduidade, impontualidade e indisciplina <b>Dn</b> = Desconto de 1,5 pontos se não cumprida as 20h mínimas de desenvolvimento formal. <b>Dc</b> = Desempenho do Ciclo <b>Dcs</b> = Desempenho do ciclo satisfatório <b>Dci</b> = Desempenho do ciclo insatisfatório	$D1 = (40\% * AC) + (60\% * RI)$ $D2 = (40\% * AC) + (60\% * RI)$ $Dc = [(D1 + D2) / 2] - [(Dn + Dapd)]$ $Dcs = Dc \geq 7$ $Dci = Dc < 7$
--	---

### Quadro 5 - Cálculo do Desdobramento Progressão e Promoção, Manutenção no Cargo em Comissão e Perda do Cargo Efetivo, para os ocupantes de cargo de gestão estratégica e tática, exceto os servidores em estágio probatório

<b>Componentes do Cálculo</b> <b>Nac</b> = Nota da Avaliação de Competências <b>Ac1</b> = Avaliação de Competências Parcial 1 <b>Ac2</b> = Avaliação de Competências parcial2 <b>Dc</b> = Desempenho do ciclo <b>RS</b> = Resultado Setorial <b>Dapd</b> = Desconto conforme anexo IV se apresentar inassiduidade, impontualidade e indisciplina <b>Dn</b> = Desconto de 1,5 pontos se não cumprida as 20h mínimas de desenvolvimento formal. <b>Dcs</b> = Desempenho do ciclo satisfatório	$Nac = \frac{Ac1 + Ac2}{2}$ $Dc = [(Nac * 40\%) + (RS * 60\%)] - [(Dapd + Dn)]$ $Dcs = Dc \geq 7$ $Dci = Dc < 7$
---	--



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

Dci= Desempenho do ciclo insatisfatório	
---	--

### Quadro 6 - Cálculo do Desdobramento Estágio Probatório

<p><b>Componentes do Cálculo</b></p> <p><b>AED</b>= Avaliação Especial de Desempenho</p> <p><b>AC</b> = Avaliação de Competência apurado na forma do quadro 2</p> <p><b>RI</b> = Resultado Individual apurado na forma do quadro 1</p> <p><b>Dapd</b> = Desconto conforme anexo IV se apresentar inassiduidade, impontualidade e indisciplina.</p> <p><b>Dn</b> = Desconto de 1,5 pontos se não cumprinda as 10h mínimas de desenvolvimento forma em cada avaliação especial de desempenho.</p> <p><b>Dced</b>= Desempenho do Ciclo Especial</p> <p><b>Dces</b> = Desempenho do ciclo especial satisfatório</p> <p><b>Dcei</b>= Desempenho do ciclo especial insatisfatório</p>	<p><b>AED</b>=[(40% * AC) + (60% * RI)] – [(Dapd + Dn)]</p> <p><b>Dceds</b>= AED ≥ 7</p> <p><b>Dceidi</b>= AED &lt; 7</p>
---	---