



Processo nº 58.277-8/2021
Interessado TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO
Assunto Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho com Foco em Competência do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso
Relator Nato Conselheiro Presidente GUILHERME ANTONIO MALUF
Sessão de Julgamento 14-12-2021 – Tribunal Pleno (Por Videoconferência)

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 15/2021 – TP

Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho com Foco em Competência do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que dispõe o artigo 21, XXVIII, e artigo 30, VI, ambos da Resolução Normativa nº 14/2007 (Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso);

Considerando que o art. 37 da Constituição Federal estabelece que a Administração Pública deve pautar-se pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;

Considerando a Resolução Normativa nº 03/2009, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso;

Considerando o cumprimento do Planejamento Estratégico do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso em seu Objetivo 11: “Aperfeiçoar a Gestão de Desempenho, o reconhecimento e a valorização profissional”; e,

Considerando que a Avaliação de Desempenho com Foco em Competência é um modelo de mensuração e visa subsidiar o Plano de Capacitação do TCE-MT,

RESOLVE:

Art. 1º Regular a Avaliação de Desempenho com Foco em Competência do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso – TCE-MT.

Art. 2º A unidade de Gestão de Pessoas é responsável em coordenar todas as etapas da Avaliação de Desempenho com Foco em Competência.

CAPÍTULO I



DA CONCEITUAÇÃO E OBJETIVOS

Art. 3º Para fins da presente resolução considera-se:

I- Assessor: auxilia o Secretário / Coordenador / Supervisor com subsídios da área de sua especialidade em determinado assunto.

II- Assistente: recebe e repassa as tarefas demandadas, gera vínculo entre áreas e auxilia na realização das atividades da unidade.

III- Atividades Especiais: são atividades exercidas por servidores efetivos da área técnica programática do Tribunal de Contas, para executar as atividades de apoio de controle externo sobre temas específicos e relevantes.

IV- Avaliação de Desempenho com Foco em Competência: é um instrumento que permite traduzir, orientar e mensurar o que o servidor efetivamente entrega para a instituição.

V- Avaliado: é o título circunstancialmente atribuído ao Gestor e/ou Servidor que recebe um diagnóstico a partir dos critérios mapeados para a função ocupada.

VI- Avaliador: é o título circunstancialmente atribuído ao Gestor e/ou Servidor que responde um questionário de diagnóstico sobre um avaliado, a partir dos critérios mapeados para a função ocupada.

VII- Competência: é um conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) que afeta a maior parte do trabalho de uma pessoa e que se relaciona com seu desempenho, podendo ser medida segundo padrões preestabelecidos e melhorada por meio de treinamento e desenvolvimento.

VIII- Competência Comportamental: conjunto de reações que podem ser observadas em um indivíduo, face ao seu meio social;

IX- Competência Técnica: expressão e aplicação de conhecimentos e habilidades de um indivíduo em seu trabalho;

X- Feedback como devolutiva da avaliação: é uma informação que serve para atender dois objetivos, estimular as competências adequadas e corrigir as competências inadequadas;

XI- Lacuna (GAP) de Competência: é a diferença entre o nível que a função exige com o nível entregue pelo servidor;

XII- Pares: são pessoas que convivem no mesmo ambiente de trabalho ou desenvolvem trabalhos juntos;

XIII- Plano de Desenvolvimento Individual do Servidor - PDIS: é o planejamento de acompanhamento da melhoria do desempenho do servidor;



XIV- Responsabilidade: atribuição estratégica necessária para um indivíduo no âmbito do seu trabalho;

XV- Secretário: é o líder da unidade, fixa objetivos, metas e garante a realização de todas as atividades que serão entregues (estratégico, tomador de decisões);

XVI- Subsecretário/ Secretário Adjunto/ Coordenador: coordena pessoas e a realização das atividades da unidade, garantindo o cumprimento das metas e traçando condições para que os objetivos sejam alcançados;

XVII- Supervisor: supervisiona a execução das atividades dos servidores, auxiliando para que todas as tarefas sejam executadas, alcançando metas e objetivos da unidade;

XVIII- Sistema de Gestão de Desempenho - SIGEDES: é um sistema desenvolvido para aplicação e acompanhamento da Avaliação de Desempenho com Foco em Competência dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso;

XIX- Superior Hierárquico Imediato (líder) -
Conselheiros/Secretários/Subsecretários/Líderes em geral.

Art. 4º Os objetivos da Avaliação de Desempenho com Foco em Competência são:

I- Desenvolvimento humano e institucional;
II- Fomentar a prática de gestão de pessoas por parte das lideranças;
III- Propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

IV- Identificar e avaliar o desempenho individual do servidor, tendo clareza no que se espera na sua atuação profissional; e

V- Servir de base para diagnóstico das dificuldades dos servidores, com vistas a subsidiar programas de capacitação e aperfeiçoamento.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Da Periodicidade

Art. 5º A Avaliação de Desempenho com Foco em Competência será realizada anualmente no mês de setembro, correspondendo ao período de 1º de setembro de um



ano a 31 de agosto do ano subsequente, através do SIGEDES por meio de um endereço que será disponibilizado pela unidade de Gestão de Pessoas.

Art. 6º O Tribunal elaborará portaria anualmente do Cronograma e com a Matriz de Responsabilidades, Competências Técnicas e Competências Comportamentais aplicáveis às unidades do TCE/MT, para utilização na Avaliação de Desempenho com Foco em Competências.

Seção II

Dos Critérios e Métodos

Art. 7º Os servidores estáveis, efetivos e comissionados do TCE-MT deverão submeter-se à Avaliação de Desempenho com Foco em Competência.

Art. 8º Na avaliação de Desempenho com Foco em Competência o servidor será avaliado em 03 (três) perspectivas: Responsabilidade; Competência Técnica e Comportamental.

Parágrafo único: Caso o servidor possua até 06 (seis) meses de lotação na unidade, este será avaliado apenas no critério comportamental, mediante autoavaliação e avaliação do superior hierárquico imediato.

Art. 9º As perspectivas analisadas na Avaliação de Desempenho com Foco em Competência serão:

I. Avaliação de Responsabilidades: será avaliada a qualidade da execução das responsabilidades do servidor, por meio da autoavaliação e pela avaliação do superior hierárquico imediato conforme estabelecido em Portaria.

ESCALA DA AVALIAÇÃO DE RESPONSABILIDADE	PERCENTUAL
Não Executou, Embora Demandado	0%
Insuficiente, Entrega Ruim	30%
Regular, Muitas Evidências de Melhorias a Serem Realizadas	60%
Boa, Algumas Evidências de Melhorias a Serem Realizadas	80%
Ótimo, de Acordo com o Combinado	100%
Superou Expectativas, Agregando Valor	105%
Não foi demandado	N/D



--	--

II. Avaliação de Competências Técnicas: serão avaliados os conhecimentos e habilidades que o servidor possui para exercer seu cargo/função, por meio da autoavaliação e pela avaliação do superior hierárquico imediato conforme estabelecido em Portaria.

ESCALA DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIA TÉCNICA	PERCENTUAL
Não tem Conhecimento	0%
Noções Básicas, sem Experiência Prática	20%
Conhecimento e Prática – Nível Básico	40%
Conhecimento e Prática – Nível Intermediário	60%
Conhecimento e Prática – Nível Avançado	80%
Domínio Pleno	100%
Não foi demandado	N/D

III. Avaliação de Competências Comportamentais: serão avaliadas as atitudes e os valores organizacionais, devendo ser considerado o relacionamento interpessoal; o trabalho em equipe e cooperação; o foco em resultados; a comunicação; a orientação para inovação e mudança; a orientação para o aprendizado; o planejamento e a organização; e a liderança e gestão das pessoas, por meio da autoavaliação, avaliação dos pares, dos liderados, do superior hierárquico imediato conforme estabelecido em Portaria.

ESCALA DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIA COMPORTAMENTAL	PERCENTUAL
Nunca	0%
Raramente	20%
Poucas Vezes	40%
Com Frequência	60%
Muitas Vezes	80%
Todas as Vezes	100%
Não Tenho Condições de Avaliar	N/C

Seção III

Das Responsabilidades

Art. 10. Compete ao líder:

I- Elaborar e atualizar a matriz de competência da unidade;



II- Orientar o servidor quanto às competências de sua função, que serão utilizadas na avaliação;

III- Avaliar o servidor por meio do sistema SIGEDES;

IV- Dedicar a atenção na avaliação de cada quesito, isoladamente;

V- Considerar as informações relativas ao período que o servidor estiver sob sua liderança;

VI- Realizar o feedback e acompanhar o Plano de Desenvolvimento Individual do Servidor – PDIS, com os liderados, utilizando o resultado da avaliação.

Art. 11 São deveres do liderado:

I- Receber orientações quanto as competências de sua função informada pelo líder;

II- Participar da avaliação anualmente;

III- Receber o feedback do líder e cumprir o seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDIS), com o resultado da avaliação;

IV- Melhorar o desempenho por meio das capacitações, leituras, pesquisas e outros.

Art. 12. Compete a unidade de Gestão de Pessoas:

I- Realizar anualmente a revisão das responsabilidades e competências das unidades ou se necessário à construção desta;

II- Realizar a sensibilização dos servidores e dos líderes em todas as etapas da avaliação;

III- Incluir no SIGEDES todos os dados contendo as informações relevantes ao processo avaliativo;

IV- Prestar apoio e esclarecimentos aos servidores e líderes em todas as etapas da avaliação;

V- Após a devolutiva da Avaliação de Desempenho com Foco em Competência (feedback) e realização do Plano de Desenvolvimento Individual do Servidor -PDIS, encaminhar à Escola Superior de Contas o relatório com a necessidade de capacitações.

Art.13. O sistema SIGEDES é de responsabilidade da unidade de Gestão de Pessoas.



Parágrafo único. A unidade de Tecnologia da Informação deste Tribunal será responsável em atualizar e realizar melhorias no SIGEDES, conforme solicitação da unidade responsável.

Seção IV

Dos Casos Especiais

Art.14. O servidor do TCE-MT que se encontra à disposição de outro órgão, não participará da Avaliação.

Art.15. O servidor de outro órgão, à disposição do TCE-MT, será avaliado conforme critérios da instituição de origem, com exceção daquele que estiver desempenhando funções de cargo comissionado ou função gratificada.

Art.16. O servidor em afastamento, licença superior a 30 dias, não será obrigado a realizar a Avaliação.

§ 1º O servidor que se encontra em férias, responderá sua avaliação no retorno das atividades.

Seção V

Das Disposições Gerais

Art. 17. O servidor poderá consultar as suas avaliações já realizadas acessando o sistema SIGEDES.

Art.18. Ao final, os líderes serão informados se algum servidor da sua equipe não respondeu a Avaliação de Desempenho. Esse servidor deverá encaminhar à Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas sua justificativa, no prazo de duas semanas, após a finalização da avaliação.

Art. 19. O servidor que recusar a responder a avaliação proposta pelo órgão e, ainda, não justificar, poderá incorrer nas penalidades previstas na Lei Complementar nº 4/1990 e na Resolução Normativa nº 8/2010 que dispõe sobre o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso.



Art. 20. A presente Resolução entra em vigência na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Resolução Normativa nº 23/2015 e da Portaria nº 173/2021.

Participaram da deliberação os Conselheiros ANTONIO JOAQUIM, JOSÉ CARLOS NOVELLI, VALTER ALBANO, WALDIR JÚLIO TEIS, DOMINGOS NETO e SÉRGIO RICARDO.

Presente, representando o Ministério Público de Contas, o Procurador-geral ALISSON CARVALHO DE ALENCAR.

Publique-se.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, em Cuiabá, 14 de dezembro de 2021.

CONSELHEIRO GUILHERME ANTONIO MALUF – Relator Nato
Presidente

ALISSON CARVALHO DE ALENCAR
Procurador-geral de Contas