



PROCESSO Nº	186.300-2/2024
INTERESSADO	TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO
ASSUNTO	DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COM FOCO EM COMPETÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DE MATO GROSSO
RELATOR NATO	CONSELHEIRO PRESIDENTE SÉRGIO RICARDO
SESSÃO DE JULGAMENTO	15/10/2024 – PLENÁRIO PRESENCIAL

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 9/2024 – PP

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

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, em especial o que lhe autoriza o art. 27, XI, do Regimento Interno do Tribunal de Contas de Mato Grosso – RITCE/MT (aprovada pelo anexo único da Resolução Normativa nº 16/2021); e

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

Considerando o art. 46 do da Lei Complementar Estadual nº 04/1990 (Estatuto dos Servidores Públicos da Administração de Mato Grosso), que define a progressão funcional do servidor de uma referência para a imediatamente superior, dentro da mesma classe e da categoria funcional a que pertence, obedecidos os critérios especificados para a avaliação de desempenho e tempo de efetiva permanência na carreira;

Considerando a Lei estadual nº 10.182/2014 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do TCE/MT e a avaliação de desempenho como um dos critérios para progressão horizontal e vertical;

Considerando a Resolução Normativa nº 19/2022 - PP que dispõe





sobre a Política de Gestão de Pessoas no Tribunal de Contas de Mato Grosso;

Considerando o cumprimento do Planejamento Estratégico do Tribunal de Contas de Mato Grosso em seu Objetivo 06: “Aperfeiçoar a gestão do desempenho, o reconhecimento e a valorização profissional”;

Considerando que a Avaliação de Desempenho com Foco em Competência é um modelo que mensura o desempenho do servidor e visa subsidiar o Plano de Cargo, Carreira e Subsídio e o Plano de Capacitação do TCE/MT;

Considerando a Portaria nº 051/2024 que instituiu o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGEP) como órgão colegiado com função consultiva e deliberativa (art.1º), e que tem por objetivo contribuir para o efetivo acompanhamento e implementação da Política de Gestão de Pessoas do TCE/MT;

Considerando o teor do Processo nº 186.300-2/2024.

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar a Avaliação de Desempenho com Foco em Competência do Tribunal de Contas 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: servidor com a função de auxiliar e assessorar Conselheiro/ Secretário/ Coordenador/ Supervisor com subsídio da área de sua especialidade em determinado assunto.

II - Assistente: servidor com a função de receber e repassar as tarefas demandadas, gerar vínculo entre áreas e auxiliar 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 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: é a capacidade de aplicar conhecimentos especializados para desempenhar funções técnicas de maneira eficaz e eficiente.

X - Consultor: profissional especializado em uma área específica do conhecimento. Sua função é fornecer suporte individual ou para uma equipe, com o objetivo de otimizar os resultados.

XI - Devolutiva da avaliação: é uma informação que serve para atender dois objetivos, estimular as competências adequadas e corrigir as competências inadequadas.

XII - Lacuna de Competência: é a diferença entre o nível que a função exige com o nível entregue pelo servidor.

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

XIV - Plano de Desenvolvimento Individual do Servidor - PDIS:





é o planejamento de acompanhamento da melhoria do desempenho do servidor.

XV - Responsabilidade: atribuição estratégica necessária para um indivíduo no âmbito do seu trabalho.

XVI - Secretário: é o Superior Hierárquico Imediato da unidade, com a função de fixar objetivos, metas e garantir a realização de todas as atividades que serão entregues (estratégico, tomador de decisões).

XVII - Subsecretário/Secretário Adjunto/ Coordenador: servidor investido na função de coordenar pessoas, realizar atividades da unidade, com vistas a garantir o cumprimento das metas e traçando condições para que os objetivos sejam alcançados.

XVIII - Supervisor: servidor investido na função de supervisionar a execução das atividades dos servidores, auxiliando para que todas as tarefas sejam executadas, contribuindo para o alcance das metas e objetivos da unidade.

XIX - 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 de Mato Grosso.

XX - Superior Hierárquico Imediato (líder): Líderes em geral (Conselheiro, Secretário, Subsecretário, Supervisor, Coordenador e outros).

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

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





VI - Regular a aplicação da avaliação de desempenho para os fins legais de reenquadramento dos grupos ocupacionais do TCE-MT.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Da Periodicidade

Art. 5º A Avaliação de Desempenho com Foco em Competência será realizada anualmente, correspondendo ao período de janeiro a dezembro do ano corrente, através do SIGEDS por meio do endereço que será disponibilizado pela unidade de Gestão de Pessoas.

Art. 6º O Tribunal expedirá portaria anualmente com a Matriz de Responsabilidades, Competências Técnicas e Competências Comportamentais atualizada, aplicáveis às unidades do TCE/MT.

Seção II

Dos Critérios e Métodos

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

Art. 8º Além do cumprimento de outros critérios definidos na Lei de Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), o servidor será reenquadrado:

I - na horizontal, utilizando a última nota da Avaliação de Desempenho na qual deverá atingir, no mínimo, o desempenho 70,00 (setenta).

II - na vertical, utilizando a média de notas dos últimos 04 (quatro) anos da Avaliação de Desempenho, que deverá atingir, no mínimo, o desempenho 70,00 (setenta), sendo que no primeiro ano terá apenas uma nota, nos anos subsequentes deverá acrescentar mais uma nota na média, até o atingimento dos 04 (quatro) anos de avaliação.

Parágrafo único. O servidor avaliado que não obter o desempenho mínimo para o reenquadramento, deverá ser submetido aos subsequentes ciclos de avaliação até que o atinja.

Art. 9º Na avaliação de Desempenho com Foco em Competência o





servidor será avaliado em 03 (três) perspectivas: Responsabilidade; Competência Técnica e Comportamental.

Art. 10. As perspectivas analisadas na Avaliação de Desempenho com Foco em Competência são:

I - Avaliação de Responsabilidades: é 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: são 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: são avaliadas as atitudes e os valores organizacionais, devendo ser considerados a comunicação, a excelência no trabalho, a gestão para resultado, a liderança e gestão de pessoas, a visão sistêmica e a agilidade e adaptabilidade 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

Dos Casos Especiais

Art. 11. O servidor que estiver há menos de 06 (seis) meses lotado na unidade, ou que se encontrar à disposição de outro órgão ou, ainda, que estiver de licença acima de 30 (trinta) dias, não será avaliado, e para fins de reenquadramento será utilizada a nota do ciclo anterior ou, caso não a tenha, ser-lhe-á atribuída a nota máxima.

Parágrafo único. O servidor que se encontrar em gozo de férias terá, no máximo, 15 (quinze) dias corridos para responder a sua avaliação, a contar do retorno de suas atividades.

Art.12 O servidor de outro órgão, à disposição do TCE-MT, será avaliado conforme critérios da instituição de origem, ficando opcional a sua participação na Avaliação do TCE/MT.

Seção IV

Do Pedido de Revisão e do Recurso

Art. 13. O servidor que discordar da avaliação poderá pedir fundamentadamente a sua revisão ao superior hierárquico imediato, no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados do recebimento do seu resultado.

Art. 14. Após a análise do pedido de revisão, o superior hierárquico imediato encaminhará, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, da data do recebimento, a sua decisão fundamentada para apreciação do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, que decidirá a respeito da manutenção ou modificação da decisão que lhe foi submetida, notificando o avaliado e o avaliador da decisão deliberativa.

Art. 15. O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas decidirá o pedido de revisão no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, podendo ser prorrogável por igual período.

Parágrafo único. Até que se decida sobre o pedido de revisão,





será utilizado, para todos os fins, o resultado da avaliação original e, em caso de deferimento, realizar-se-ão as alterações de acordo com o novo resultado.

Art. 16. Da decisão do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas cabe recurso ao Presidente, no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados da notificação dos envolvidos.

§ 1º Na exposição das razões do recurso, o recorrente deverá se ater aos itens da avaliação que forem objeto de contestação e aos fatos e evidências que fundamentam a contestação.

§ 2º Será indeferido, de ofício, o recurso interposto fora do prazo ou que não observar o disposto no parágrafo anterior.

§ 3º A decisão do Presidente será emitida em até 15 dias, não cabendo recurso dessa decisão.

Seção V

Das Disposições Gerais

Art. 17. O servidor poderá consultar as avaliações já realizadas acessando o link kognus.tce.mt.gov.br.

Art. 18. A unidade de Gestão de Pessoas encaminhará, ao final do processo avaliativo, relatório sintético da necessidade de cursos à Escola Superior de Contas para conhecimento da carência de capacitação dos servidores, a fim de direcionar o planejamento das capacitações, com base no diagnóstico obtido em cada ciclo.

Art. 19. Os superiores hierárquicos imediatos serão informados se algum servidor lotado na sua unidade não respondeu a avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O servidor faltante deverá encaminhar sua justificativa à Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas, no prazo de 15 dias, a contar da data do recebimento da informação referida no caput.

Art. 20. Caberá apuração disciplinar nos termos da lei e dos normativos internos ao servidor que, de forma injustificada, não responder a avaliação.

Art. 21. Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente, ouvido o titular da unidade de Gestão de Pessoas e/ou Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas,





a depender da situação.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Resolução Normativa nº 15/2021.

Presidiu a deliberação o Conselheiro **GUILHERME ANTONIO MALUF**, em Substituição Legal ao Conselheiro **SÉRGIO RICARDO** – Presidente.

Participaram da deliberação os Conselheiros **GUILHERME ANTONIO MALUF**, **ANTONIO JOAQUIM**, **JOSÉ CARLOS NOVELLI** (videoconferência), **VALTER ALBANO** e **CAMPOS NETO**.

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

Publique-se.

Sala das Sessões, 15 de outubro de 2024.

(assinaturas digitais disponíveis no endereço eletrônico: www.tce.mt.gov.br)

CONSELHEIRO GUILHERME ANTONIO MALUF

Vice-Presidente

Presidente em Substituição Legal

ALISSON CARVALHO DE ALENCAR

Procurador-geral de Contas

