



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 004/2016

- Alterada pela Resolução Normativa n.º 5/2019, de 05-06-2019. D.E.C. de 07-06-2019.
- Vide Portaria n.º 674 de 06-08-2018, D.E.C. 13-09-2018.
- Vide Portaria n.º 071 de 06-02-2018, D.E.C. 08-02-2018.
- Vide Portaria n.º 539 de 03-08-2016, D.E.C. 08-09-2016.
- Vide Portaria n.º 472 de 01-08-2016, D.E.C. 26-08-2016.
- Alterada pela Resolução Normativa 007/2016, de 21-09-2016, D.E.C. de 23-09-2016.

Processo - 201600047001119/019-01

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e

Considerando o dever da boa administração a que todas as organizações que integram a Administração Pública estão sujeitas;

Considerando a necessidade de permanente estímulo ao desempenho dos servidores públicos, de modo a atender o princípio da eficiência, previsto no caput do art. 37 da Constituição Federal;

Considerando as políticas de Avaliação de Desempenho desenvolvidas pelo Comitê Executivo instituído pela Portaria n.º 736/2012, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas;

Considerando o Acórdão n.º 5.937/2015 exarado pelo Tribunal Pleno desta Corte, que determina à Administração do Órgão que regulamente e implemente, ainda no exercício de 2016, os critérios capazes de permitir que os servidores concorram à Gratificação por Desempenho e possam desenvolver na carreira.

RESOLVE

Art. 1º. Instituir a Avaliação de Desempenho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Goiás - TCE-GO.

~~Art. 2º. Todos os servidores efetivos do Quadro Permanente do TCE-GO deverão submeter-se à Avaliação de Desempenho.~~

- Alterado pela Resolução Normativa n.º 5/2019, de 05-06-2019. D.E.C. de 07-06-2019.

Art. 2º Todos os servidores em atividade no Tribunal de Contas do Estado de Goiás (efetivos, comissionados e cedidos) deverão submeter-se à Avaliação de Desempenho.

- Redação dada pela Resolução Normativa n.º 5/2019, de 05-06-2019. D.E.C. de 07-06-2019.

§ 1º Ficam excluídos da obrigatoriedade prevista no caput os servidores comissionados e cedidos lotados nos gabinetes dos membros.

- Redação dada pela Resolução Normativa n.º 5/2019, de 05-06-2019. D.E.C. de 07-06-2019.

§ 2º A critério dos titulares dos gabinetes, seus subordinados comissionados e cedidos poderão ser submetidos à Avaliação de Desempenho, para tanto é necessário que o membro formalize essa opção à Gerência de Gestão de Pessoas antes do início do período avaliativo.

- Redação dada pela Resolução Normativa n.º 5/2019, de 05-06-2019. D.E.C. de 07-06-2019.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Art. 3º. A Avaliação de Desempenho - AD instituída por este Ato será composta pela Avaliação de Desempenho por Competência - ADC e pela Avaliação de Desempenho por Resultados - ADR, ambas regidas pelas políticas e regras dispostas nos capítulos e artigos seguintes:

CAPÍTULO I

Do Objetivo e das Definições da Avaliação de Desempenho por Competência – ADC

Art. 4º. A Avaliação de Desempenho por Competência - ADC objetiva mensurar as competências expressas pelos servidores, necessárias ao alcance dos resultados esperados pelo Tribunal, com vistas ao atingimento dos seguintes benefícios principais:

- I - clareza quanto ao que se espera de cada servidor na sua atuação profissional;
- II - subsídios para propiciar o desenvolvimento de pessoal com base nas competências profissionais;
- III - oportunidade para diagnosticar fragilidades e qualidades profissionais, propiciando o auto-aperfeiçoamento do servidor e oferecimento, pelo Tribunal, de condições favoráveis na busca de melhores resultados do desempenho.

Art. 5º. A avaliação de desempenho por competências representa a avaliação periódica estabelecida em lei, não substituindo a avaliação especial de desempenho especificada no §4º do art. 41 da Constituição Federal, para aquisição da estabilidade.

Art. 6º. Para fins da presente Resolução, considera-se:

- I - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes utilizados pelo indivíduo para o atingimento de determinados resultados.
- II - competências técnicas: são as competências específicas para atuação em determinada área funcional ou processo de trabalho;
- III - competências gerenciais: são as competências que os líderes precisam ter para desempenharem função de gestão de suas equipes de trabalho;
- IV - competências transversais: são as competências gerais que o servidor precisa ter independentemente da sua função ou lotação, ou seja, são aquelas competências que permeiam toda estrutura organizacional;
- V - avaliador: é o responsável por avaliar o desempenho das atividades realizadas no trabalho de algum servidor do TCE-GO, seja do subordinado imediato, do superior imediato ou dele mesmo (autoavaliação);
- VI - avaliado: é o servidor que terá o seu desempenho observado na execução do seu trabalho;
- VII - métrica de avaliação de desempenho: são os parâmetros qualitativos e quantitativos pré-definidos que embasam o juízo de valor emitido pelo avaliador em relação às competências do avaliado;

Art. 7º. Os servidores serão submetidos às seguintes fontes de avaliações:

- I - os servidores sem função gerencial serão submetidos à:
 - a) autoavaliação: avaliação realizada pelo próprio avaliado, considerando autoanálise e indicação da sua percepção em relação ao desempenho demonstrado no período avaliativo;



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

b) avaliação do superior imediato: avaliação realizada pelo superior imediato, conforme hierarquia na estrutura de cargos e organizacional, considerando o acompanhamento realizado no período avaliativo e indicação da sua percepção ao desempenho observado.

II - os servidores com função gerencial (gestores) serão submetidos à:

a) autoavaliação: avaliação realizada pelo próprio avaliado, considerando autoanálise e indicação da sua percepção em relação ao desempenho demonstrado no período avaliativo;

b) avaliação do superior imediato: avaliação realizada pelo superior imediato, conforme hierarquia na estrutura de cargos e organizacional, considerando o acompanhamento realizado no período avaliativo e indicação da sua percepção ao desempenho observado;

c) avaliação do subordinado imediato: avaliação realizada pelo subordinado imediato, conforme hierarquia na estrutura de cargos e organizacional, considerando o acompanhamento realizado no período avaliativo e indicação da sua percepção ao desempenho observado do seu gestor.

Parágrafo único. No caso previsto na alínea c do inciso anterior, cada gestor poderá ser avaliado por até 15 (quinze) subordinados imediatos e, uma vez superado tal limite, deverá ser realizada seleção randômica dos servidores que procederão à avaliação do gestor a cada período avaliativo.

CAPÍTULO II

Da Métrica de Avaliação de Desempenho por Competências – ADC.

Art. 8º. Os patamares possíveis de desempenho de servidores do TCE-GO com base em conceitos, intervalos de notas e suas respectivas definições operacionais são definidos pelos níveis de proficiência, na forma do Quadro I, do Anexo I da presente Resolução.

Art. 9º. Durante as avaliações, os avaliadores e avaliados emitirão suas notas para as competências e, ao final do processo, os resultados serão aferidos e agrupados de acordo com o nível de proficiência estabelecido na métrica descrita no Quadro I, do Anexo I da presente Resolução.

Parágrafo único. Em caso de mudança de lotação do servidor durante o mesmo período avaliativo, o gestor responsável pela avaliação será aquele que tiver passado maior parte do período como superior imediato, sendo que, se a nova lotação do avaliado for do maior período, as competências técnicas deverão ser revisadas e acordadas novamente com o servidor junto ao novo superior imediato.

Art. 10. Ficam estabelecidas as seguintes tipologias para avaliação dos servidores do TCE-GO, considerando as particularidades da atuação dos gestores e dos servidores:

I - Servidor com função gerencial (gestores): serão avaliados por todas as competências gerenciais, bem como por todas as competências transversais e técnicas específicas da sua atuação;

II - Servidor sem função gerencial: serão avaliados por todas as competências transversais e técnicas específicas da sua atuação.

Art. 11. Para cada tipo de competência são estabelecidos pesos distintos, de acordo com a atuação esperada do servidor no exercício do seu trabalho, ocupante de função gerencial ou não, na forma dos Quadros 2 e 3, do Anexo I da presente Resolução.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Art. 12. A composição da nota final das competências de cada servidor levará em conta a perspectiva da tipologia de competência, bem como as fontes de avaliação.

Art. 13. Os pesos atribuídos para cada tipo de avaliador são apresentados nos quadros 4 e 5, do Anexo I da presente Resolução.

Art. 14. Para efeito de avaliação do desempenho dos gestores, o valor referente à fonte de avaliação dos subordinados corresponderá ao resultado final da média aritmética de todos os subordinados que o tiverem avaliado.

Art. 15. O rol das competências a serem avaliadas será fixado por ato da Presidência.

- Vide Portaria Nº 539 de 03-08-2016, D.E.C. de 08-09-2016.

Parágrafo único. Ao final de cada ciclo avaliativo poderá ser realizada uma revisão do rol de competências, por meio do alinhamento entre a área de Gestão de Pessoas e os gestores de cada área.

Art. 16. As competências técnicas serão atribuídas aos servidores e gestores, observada a seguinte ordem de procedimentos:

I - atribuição, pelos gestores, das competências que serão avaliadas para cada servidor subordinado;

II- aceite no sistema, por parte do servidor avaliado, das competências que lhe foram atribuídas pelo seu gestor;

III - validação, pela Comissão de Gestão de Carreira - CGC, das competências técnicas da avaliação de desempenho dos gestores vinculados diretamente à Presidência.

Art. 17. A nota final da Avaliação de Desempenho por Competências deverá ser multiplicada por 250 (duzentos e cinquenta).

Parágrafo único. Em razão do disposto no caput do artigo a nota máxima da Avaliação de Desempenho por Competências é de 1.000 (mil) pontos

CAPÍTULO III

Do Objetivo e das Definições da Avaliação de Desempenho por Resultados – ADR

Art. 18. A Avaliação de Desempenho por Resultados - ADR possui como objetivo mensurar os resultados que o servidor gera para a instituição, por meio dos critérios Fator Profissional, Prazo e Qualidade, com vistas ao atingimento dos seguintes benefícios:

I - clareza quanto ao que se espera de cada servidor na execução de suas atividades diárias;

II- aumento da produtividade com foco em objetivos institucionais por meio do incentivo ao comprometimento para o alcance dos resultados.

Art. 19. Para fins da presente Resolução, considera-se:

I- Fator Profissional: consiste em valorizar o empenho do servidor em se atualizar profissionalmente e cumprir as regras relacionadas à assiduidade e disciplina. Desta forma, este fator é composto por:

a) Empenho (EMP), que é composto pela participação em comitês e comissões e em cursos, congressos e treinamentos, com carga horária mínima de 16 horas;



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

-Redação dada pela Resolução Normativa 007/2016, de 21-09-2016, D.E.C. 23-09-2016.

a) ~~Empenho (EMP), que é composto pela participação em comitês e comissões e em cursos, congressos e treinamentos, com carga horária mínima de 20 horas;~~

b) Assiduidade/Disciplina (ASD), que avalia a frequência do servidor ao trabalho, descontando as faltas injustificadas, atrasos e eventos, bem como as sanções disciplinares às quais o servidor tenha sido submetido.

II- Prazo (PRZ): cumprimento das atividades dentro do prazo estabelecido, de forma a não impactar no ciclo de trabalho.

III- Qualidade (QLD): capacidade de executar as tarefas com eficiência, eficácia e efetividade, contribuindo para o alcance dos resultados do setor.

CAPÍTULO IV

Da métrica da Avaliação de Desempenho por Resultados – ADR

Art. 20. Os critérios que compõem a Avaliação de Desempenho por Resultados serão avaliados exclusivamente pelo superior imediato do servidor, conforme estabelecido no Quadro 6 do Anexo I da presente Resolução, com exceção do critério Assiduidade/Disciplina que será computado automaticamente pelo sistema de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. Em caso de mudança de lotação do servidor durante o mesmo período avaliativo, o gestor responsável pela avaliação será aquele que tiver passado maior parte do período como superior imediato, sendo que os critérios de Prazo e Qualidade serão avaliados de acordo com as atividades executadas pelo servidor sob a gestão deste superior.

Art. 21. O resultado final da Avaliação de Desempenho por Resultados será composto pelo somatório da pontuação estabelecida para cada um dos critérios avaliados, conforme estabelecido no Quadro 7 do Anexo I, sendo que sua pontuação máxima é 1000 (mil) pontos.

CAPÍTULO V

Da composição do resultado final da Avaliação de Desempenho

Art. 22. A Avaliação de Desempenho do TCE-GO é uma composição entre competências e resultados, estabelecendo-se que:

I- A Avaliação por competência corresponde a 40% (quarenta por cento) da pontuação final e a Avaliação de Resultados corresponde a 60% (sessenta por cento) da pontuação final.

II- O resultado final será composto pela soma da pontuação de cada avaliação com a aplicação do seu peso específico, conforme estabelecido no Quadro 8 do Anexo I.

Art. 23. A composição dos resultados da avaliação de desempenho ocorrerá da seguinte forma:

I- avaliação semestral: o resultado final é calculado conforme especificado no artigo 22;

II - avaliação final: será realizado cálculo da média simples dos resultados das avaliações semestrais.

§1º. As avaliações semestrais serão finalizadas nos meses de Abril e Outubro.

§2º. Excepcionalmente no exercício de 2016, será considerada como avaliação final aquela realizada em Outubro, com cronograma próprio definido pela Gerência de Gestão de



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Pessoas, cuja consequência financeira será exclusivamente o desenvolvimento do servidor na carreira.

Art. 24. Cada pontuação alcançada na avaliação final corresponde a um conceito que, por sua vez, possui um significado específico e define uma consequência para o servidor efetivo, conforme estabelecido no Quadro 8 do Anexo I.

Art. 25. Para avaliação e composição do resultado final, observar-se-ão as seguintes condições:

I- não haverá avaliação para o servidor que estiver afastado por motivo de licença por mais de 50% dos dias correspondentes ao período avaliativo;

II- o servidor ficará sem resultado final de avaliação de desempenho, caso não tenha sido submetido a duas avaliações.

III- o servidor que não obtiver resultado final da avaliação de desempenho após 2 (dois) anos será submetido ao Comissão de Gestão de Carreira para fins de análise dos motivos da ausência de participação nas avaliações que, se for o caso, proporá à Corregedoria do TCE-GO a abertura de sindicância;

CAPÍTULO VI

Das consequências da Avaliação de Desempenho

Art. 26. O resultado final da Avaliação de Desempenho poderá trazer como consequências o desenvolvimento do servidor na carreira e a gratificação de desempenho, além de outras consequências não financeiras como capacitação ou relotação.

§1º. O desenvolvimento na carreira será concedido aos servidores efetivos que atingirem pontuação final igual ou acima de 700 pontos, desde que atenda os demais requisitos estabelecidos no Plano de Carreira deste Tribunal.

§2º. A Gratificação de Desempenho será concedida aos servidores efetivos que atingirem pontuação final igual ou acima de 900 pontos, em percentual definido pela Administração do TCE-GO, sendo devida até a finalização de um novo ciclo avaliativo.

-Vide Portaria 071/2018 de 06-02-2018, D.E.C. 08-02-2018.

§3º. A concessão das consequências financeiras acontecerá sempre após a avaliação final ser validada pela CGC, no mês de dezembro de cada exercício.

§4º. Caso o servidor tenha critérios avaliados abaixo do esperado, será gerado um Plano de Ação de Desenvolvimento, no qual constarão as medidas para o desenvolvimento profissional do servidor, definidas pelo superior imediato.

§5º. Os cursos e treinamentos levantados no parágrafo anterior deverão ser encaminhados pela Gerência de Gestão de Pessoas ao Instituto Leopoldo de Bulhões.

CAPÍTULO VII

Das Atribuições

Art. 27. Constituem atribuições dos principais atores envolvidos no processo de avaliação de desempenho:

I - do Avaliado:

a) participar da atribuição das competências técnicas;

b) cientificar-se dos resultados da sua avaliação de desempenho;



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

c) participar do feedback e comprometer-se com o Plano de Ação de Desenvolvimento;

d) informar à CGC qualquer não conformidade ocorrida no processo de avaliação de desempenho;

e) interpor recurso junto à CGC, em caso de discordância com o resultado apresentado pela chefia imediata, bem como tomar ciência da decisão da Comissão;

f) acessar o sistema informatizado de avaliação de desempenho no início do período avaliativo, para formalizar ciência dos fatores avaliativos das competências.

II- Dos Avaliadores:

a) responder à avaliação de desempenho com seriedade;

b) participar do feedback e comprometer-se com o Plano de Ação de Desenvolvimento;

c) informar à CGC qualquer não conformidade ocorrida no processo de avaliação de desempenho;

III - Dos Gestores:

a) responder à avaliação de desempenho com seriedade;

b) realizar a atribuição das competências técnicas aos subordinados;

c) fornecer e participar do feedback;

d) propor e comprometer-se com o Plano de Ação de Desenvolvimento;

e) informar à CGC qualquer não conformidade ocorrida no processo de avaliação de desempenho;

f) mobilizar as pessoas e favorecer a ocorrência da avaliação de desempenho em sua equipe de trabalho.

IV- Das Unidades Organizacionais:

a) oferecer todas as condições necessárias para a ocorrência da avaliação de desempenho.

V- Da Gerência de Gestão de Pessoas:

a) coordenar e implementar o processo de avaliação de desempenho;

b) garantir o cumprimento das regras estabelecidas na política de avaliação de desempenho;

c) gerenciar o módulo de avaliação na ferramenta informatizada de avaliação de desempenho;

d) elaborar minutas de atos normativos vinculados à avaliação de desempenho;

e) estabelecer e providenciar a implementação de estratégias de comunicação e divulgação das avaliações de desempenho;

f) analisar e decidir sobre os casos omissos da política de avaliação de desempenho; encaminhar subsídios para o plano de capacitação.

VI- Da Comissão de Gestão de Carreira - CGC:

a) acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho;

b) validar a atribuição das competências técnicas dos gestores vinculados diretamente à presidência na estrutura organizacional;

c) atuar como mediador entre subordinados e chefias na definição das competências que comporão as avaliações de desempenho, mediante demanda;



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

d) atuar como mediador e orientador sobre o processo de avaliação de desempenho e em conflitos relacionados aos resultados da avaliação.

e) julgar, em última instância administrativa, eventuais recursos interpostos contra os resultados da avaliação de desempenho individual, exceto aqueles interpostos em desfavor dos Gabinetes de Conselheiros, de Auditores e de Procuradores de Contas, manifestando-se de forma conclusiva e comunicando as partes envolvidas;

f) os recursos de que trata a alínea anterior, interpostos pelos servidores lotados nos Gabinetes dos Conselheiros, Auditores e Procuradores serão recebidos pela Comissão de Gestão de Carreira - CGC e deverão passar por juízo de reconsideração dos titulares dos respectivos gabinetes que, após prolatada a decisão, de forma conclusiva, comunicarão as partes envolvidas;

g) avaliar a consistência dos resultados das avaliações e tomar medidas cabíveis, quando necessário;

h) em caso de inconsistências, poderá invalidar o resultado final e realizar a avaliação de desempenho do servidor;

i) submeter às unidades organizacionais competentes propostas de aperfeiçoamento da sistemática de Avaliação de Desempenho;

j) requerer informações e documentos necessários à instrução de expedientes;

k) notificar as partes sobre suas decisões;

l) submeter à Presidência do TCE-GO propostas de aprimoramento das regras e normas atinentes ao CGC;

m) zelar pela observância dos critérios e etapas previstas da avaliação de desempenho;

Parágrafo único. Em caso de descumprimento das responsabilidades elencadas no presente artigo, poderão ser aplicadas ao avaliado as sanções previstas na Lei nº 10.460/1988, observado o devido processo legal.

CAPÍTULO VIII

Da composição e funcionamento da Comissão de Gestão de Carreira – CGC

Art. 28. A CGC será composta por 10 (dez) membros, sendo 5 (cinco) titulares e 5 (cinco) suplentes.

- Vide Portaria Nº 674 de 06-08-2018, D.E.C. 13-09-2018.

- Vide Portaria Nº 472 de 01-08-2016, D.E.C. 26-08-2016.

§1º. Para compor a CGC, o servidor deverá obedecer aos seguintes pré-requisitos:

I- ser efetivo do Quadro Permanente ou exercer cargo de direção ou chefia no Tribunal;

II- não estar submetido à sindicância e/ou respondendo Processo Administrativo Disciplinar - PAD;

III- ter, pelo menos, 1 (um) ano de efetivo exercício no Tribunal.

§2º. A composição da CGC deverá contemplar os seguintes critérios:

I - Ter 1 (um) servidor da Gerência de Gestão de Pessoas, o qual deverá ser necessariamente o gerente da área, para presidir a CGC.

II - Os demais servidores, no total de 8 (oito), serão indicados pela Presidência do Tribunal.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

III - Cada membro titular terá um suplente designado, sendo que o suplente do Gerente de Gestão de Pessoas será o titular do Serviço de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento de Políticas de RH.

IV - A indicação deverá ser formalizada por ato de constituição dos membros, contemplando os nomes dos titulares e dos respectivos suplentes.

§3º. Pelo menos 1/3 da Comissão deve ser obrigatoriamente renovado após o período de 24 (vinte e quatro) meses, à exceção do Gerente de Gestão de Pessoas e de seu suplente, em decorrência de sua vinculação à presidência da CGC.

Art. 29. A tomada de decisão da CGC dar-se-á pelo voto convergente da maioria de seus membros titulares e suplentes, quando em substituição.

Art. 30. A CGC seguirá as seguintes diretrizes de funcionamento:

I - indicação, pelo presidente da CGC, de um servidor para secretariar a reunião;

II - quórum mínimo de 3 (três) membros para início da reunião e votação;

III - vedação de abstenção de voto pelos membros presentes à reuniões da CGC;

IV - participação nas reuniões da CGC de todos os membros titulares e suplentes, por meio de convocação pelo seu Presidente, que terá prerrogativa de manifestação de assuntos de seu interesse;

V - publicidade das reuniões, vedada a manifestação de terceiros durante os assuntos tratados.

Art. 31. O membro que estiver impedido ou julgar-se em condição de suspeição, em conformidade com a legislação pertinente, deverá informar previamente ao presidente do CGC, com as devidas justificativas, cabendo a este a devida análise e aprovação.

§1º. Em caso de ser declarado o impedimento ou suspeição do membro titular, o respectivo suplente deverá ser convocado para participar da reunião.

§2º. Caso haja recurso em que um membro titular da CGC seja uma das partes, como avaliador ou avaliado, o titular fica obrigatoriamente impedido de atuar, devendo ser substituído pelo seu respectivo suplente.

Art. 32. A convocação para reunião da CGC ocorrerá com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência, salvo em casos de reuniões extraordinárias para tratar de matérias urgentes.

Parágrafo único. O Comitê deverá estabelecer planejamento de reuniões ordinárias a serem realizadas em cada semestre.

CAPÍTULO IX

Do Cronograma da Avaliação de Desempenho e do Feedback

-Vide Ordem de Serviço nº 003 de 13-09-2016, D.E.C. 16-09-2016.

Art. 33. Os prazos para as principais atividades a serem realizadas, que se encontram detalhadas no cronograma geral, na forma do Quadro 9, do Anexo I da presente Resolução são os seguintes:

I - atribuição das competências técnicas: 10 (dez) dias úteis, sendo que no caso dos gestores de unidades vinculadas à Presidência, as competências deverão ser atribuídas em 5 (cinco) dias úteis para encaminhamento à CGC;



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

II - validação da atribuição das competências técnicas dos gestores referidos no inciso anterior, pela Comissão: 5 (cinco) dias úteis;

III - acompanhamento do desempenho: 6 (seis) meses;

IV - fechamento da avaliação no módulo de avaliação de desempenho (ferramenta de TI): 10 (dez) dias úteis;

V - entrega de certificados e portarias que comprovem o critério Empenho: 5 dias úteis; VI - realização de feedback: 10 (dez) dias úteis;

VII - interposição de recurso: 5 (cinco) dias úteis, após a última data do período de feedback;

VIII - análise e decisão de recurso pela CGC: 10 (dez) dias úteis;

IX - Período para fechamento do resultado final: 30 (trinta) dias após o período de feedback.

Parágrafo único. O feedback e a atribuição das competências ocorrerão no mesmo período, de modo a permitir, em reunião única com o servidor, o alinhamento das oportunidades de melhoria do desempenho e a formalização do acordo de trabalho.

CAPÍTULO X Dos Recursos

Art. 34. O avaliado poderá solicitar revisão de notas indicadas pela chefia, em caso de discordância entre as partes, por meio de recurso.

Art. 35. O recurso será interposto por meio do preenchimento da ferramenta de TI utilizada na avaliação, observado o prazo estipulado na presente Resolução. Parágrafo único. O recurso especificará os critérios objetos de discordância, devendo, o recorrente, apresentar a justificativa fundamentada, com argumentos para alteração da avaliação.

Art. 36. O recurso será dirigido à CGC para análise e decisão, cujo teor deverá ser comunicado ao avaliado.

CAPÍTULO XI Das Disposições Finais

Art. 37. A avaliação de desempenho deverá se basear nas seguintes condições:

I - elaboração de manual orientador pela Gerência de Gestão de Pessoas, aprovado pela CGC, contendo todas as informações relevantes ao processo, bem como as definições didáticas dos conceitos envolvidos.

II - treinamento dos gestores no processo e nas técnicas de feedback; - divulgação ampla e sistemática a todos os servidores desde o processo de admissão, bem como no período anterior à avaliação.

Art. 38. Revoga-se a Resolução Normativa nº 001/2010.

Art. 39. A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Presentes os Conselheiros:



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Carla Cintia Santillo (Presidente), Celmar Rech (Relator), Sebastião Joaquim Pereira Neto Tejota, Edson José Ferrari, Kennedy de Sousa Trindade, Saulo Marques Mesquita e Helder Valin Barbosa.

Representante do Ministério Público de Contas:

Eduardo Luz Gonçalves.

Sessão Plenária Extraordinária Nº 8/2016.

Processo julgado em: **22/06/2016**.

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - V - Número 96, em 24 de junho de 2016.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

ANEXO I

Quadro 1
Níveis de Proficiência - Avaliação de Desempenho por Competência

| Níveis de Proficiência | Conceito | Definição Operacional |
|------------------------|-------------------------------------|--|
| 4 | Supera as expectativas | Demonstra a competência no exercício das suas atividades acima do nível esperado para a mesma. |
| 3 | Atende as expectativas | Sempre demonstra a competência avaliada no exercício das suas atividades. |
| 2 | Atende parcialmente as expectativas | Às vezes demonstra a competência avaliada no exercício das suas atividades. |
| 1 | Abaixo das expectativas | Não demonstra a competência avaliada no exercício das suas atividades. |

Quadro 2
Pesos das competências – perspectiva do gestor

| PERSPECTIVA DO GESTOR | | |
|--------------------------------|---------|-----------|
| Transversal | Técnica | Gerencial |
| 15% | 25% | 60% |
| 100% do Conceito do Desempenho | | |

Quadro 3
Pesos das competências – perspectiva do servidor

| PERSPECTIVA DO SERVIDOR | |
|--------------------------------|---------|
| Transversal | Técnica |
| 40% | 60% |
| 100% do Conceito do Desempenho | |

Quadro 4
Pesos das fontes de avaliação – perspectiva do gestor

| COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL DO GESTOR | | | |
|---|----------------------------|-------|--------------------------------|
| Níveis de proficiência | Fontes de avaliação | Pesos | Final |
| 1, 2, 3, 4 | Chefia Imediata | 60% | 100% do Conceito do Desempenho |
| | Autoavaliação | 20% | |
| | Avaliação dos subordinados | 20% | |

Quadro 5
Pesos das fontes de avaliação – perspectiva do servidor

| COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL DO SERVIDOR | | | |
|---|---------------------|-------|--------------------------------|
| Níveis de proficiência | Fontes de avaliação | Pesos | Final |
| 1,2,3,4 | Chefia Imediata | 80% | 100% do Conceito do Desempenho |
| | Autoavaliação | 20% | |



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Quadro 6

Métrica da Avaliação de Desempenho por Resultados – ADR

| Critério | Pontuação | Métrica de Avaliação |
|----------------------------|--------------------------------------|--|
| Assiduidade/ Disciplina | Servidor inicia com 150 pontos | Desconto de Pontos, sendo: A. 20 pontos por falta injustificada; B. 10 pontos por atraso; C. 10 pontos por evento D. 40 pontos por pena de repreensão E. 80 pontos por pena de suspensão F. 120 pontos para cada multa, destituição de função ou pena de suspensão preventiva ou prisão administrativa. |
| Empenho | Máxima de 50 pontos | A. 20 pontos por participação em comitês e comissões dentro do exercício avaliado; B. 10 pontos por cada 16 horas de curso, congresso ou treinamento, dentro do período avaliativo, que atendam um dos seguintes requisitos: I - contemple o rol de atividades específicas do cargo ou função ocupada pelo servidor; II – englobe conteúdos de especialidades diferentes da exercida pelo servidor, desde que previstas no Plano de Cargos e Salários do TCE-GO; III – observe o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e desejadas para as carreiras do TCE-GO. |
| | | -Redação dada pela Resolução Normativa 007/2016, de 21-09-2016, DEC 23-09-2016. |
| Empenho | Máxima de 50 pontos | A. 20 pontos por participação em comitês e comissões dentro do exercício avaliado B. 10 pontos por participação em cursos ou treinamentos, dentro do exercício avaliado, com carga horária igual ou superior a 20 horas e que tenham relação com a atividade executada pelo servidor ou com as atividades desenvolvidas pelo Tribunal. |
| Qualidade | Máxima de 500 pontos | A. 500 pontos: servidor entregou todos seus trabalhos com qualidade igual ou superior à esperada. Podemos considerá-lo acima da média e m comparação com colaboradores do seu setor a ponto de orientar os colegas e revisar trabalhos. B. 375 pontos: servidor entregou grande maioria dos seus trabalhos com a qualidade esperada. Realiza suas atividades sem necessidade de orientação sistemática. C. 250 pontos: servidor precisa de orientação e m boa parte dos seus trabalhos, ou os mesmos precisam ser refeitos/melhorados e m um número significativo de oportunidades. D. 125 pontos: servidor não consegue realizar trabalhos de maneira independente e quando tenta é necessário revisar e refazer suas entregas. Servidor necessita de capacitação para entrar na cadeia produtiva do setor. E. 000 pontos: servidor não se adapta às atividades do setor, pois não consegue, e m nenhuma oportunidade, entregar produtos com a qualidade mínima aceitável. É necessário que a Gestão de Pessoas mapeie um setor para melhor aproveitar o servidor. |
| Prazo | Máxima de 300 pontos | A. 300 pontos: servidor entregou todos seus trabalhos dentro do prazo, inclusive os mais críticos e de maior dificuldade. Em algumas situações colabora com os colegas para que estes cumpram seus prazos. B. 225 pontos: servidor entregou grande maioria dos seus trabalhos dentro do prazo, sem precisar ser acompanhado para isto. Deixou de entregar dentro do prazo apenas trabalhos de menor impacto para o setor, não prejudicando a coletividade. C. 150 pontos: servidor oscila e m entregar os trabalhos dentro do prazo e não entregar. Em algumas oportunidades deixou de entregar trabalhos importantes, fato que obrigou o gestor a alocar outros recursos humanos para conclusão das atividades. D. 075 pontos: servidor assume o trabalho, mas raramente consegue realizar as entregas no prazo esperado. Quando consegue é porque teve colaboração de colegas. Servidor necessita de acompanhamento. E. 000 pontos: servidor não se adapta às atividades do setor, pois não consegue, e m nenhuma oportunidade, entregar produtos dentro do prazo. É necessário que a Gestão de Pessoas mapeie um setor para melhor aproveitar o servidor. |



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Quadro 7
Resultado final da Avaliação de Desempenho por Resultados – ADR

$$ADR = ASD + EMP + QLD + PRZ$$

Onde:

ADR = Nota da Avaliação de Desempenho por Resultados

ASD = Nota de Assiduidade/Disciplina

EMP = Nota de Empenho

QLD = Nota da Qualidade

PRZ = Nota do Prazo

Quadro 8
Resultado final da métrica da avaliação de desempenho

$$AF = (0,4 \times ADC) + (0,6 \times ADR)$$

Onde:

AF = Nota da Avaliação Final

ADC = Nota da Avaliação de Desempenho por competências

ADR = Nota da Avaliação de Desempenho por Resultados

| Pontuação | Conceito | Significado | Consequências |
|------------|----------|--|---|
| 000 a 499 | 1 | Servidor não cumpre nenhum ou quase nenhum dos requisitos de Competência e Resultados. Por mais que exista esforço dos seus superiores o servidor não se interessa pelo trabalho. Tem muitas dificuldades de ordem técnica e/ou comportamental. Não consegue entregar a maioria dos trabalhos a ele atribuídos, mesmo os de menor complexidade. Tem problemas com assiduidade e/ou gera falta de harmonia na equipe. Seus conhecimentos, habilidades e atitudes estão abaixo do exigido pela Instituição. | O servidor não está habilitado a desenvolver na carreira e sugere-se que o mesmo seja capacitado e realocado em outro setor |
| 500 a 699 | 2 | Servidor não cumpre todos os requisitos de Competência e Resultados. Necessita de acompanhamento sistemático para que possa realizar entregas. Boa parte dos seus trabalhos são entregues com prazo esgotado ou carente de qualidade, fato que pode ser causado pela falta de assiduidade ou pela falta de harmonia com a equipe. Seus conhecimentos, habilidades e atitudes precisam ser aprimorados para que possa realizar as atividades com maior precisão e eficácia. Tem dificuldade ou não se interessa em lidar com assuntos mais complexos, se limitando aos trabalhos que não exijam maiores esforços. | O servidor não está habilitado a desenvolver na carreira e sugere-se que o mesmo seja capacitado para gerar mais resultados à Instituição. |
| 700 a 899 | 3 | Servidor cumpre os requisitos de Competências e Resultados. Grande parte das atividades a ele atribuídas são executadas de maneira satisfatória e com pouca necessidade de revisão. É colaborativo e trabalha em harmonia com a equipe. Seus conhecimentos, habilidades e atitudes estão no nível necessário para execução da maioria dos trabalhos do setor. Tem bom grau de assiduidade, cumpre a maior parte dos prazos a ele estabelecidos e entrega os trabalhos com qualidade aceitável, necessitando de pouca revisão. | O servidor está habilitado a desenvolver na carreira, desde que cumpra os demais requisitos legais para tal. |
| 900 a 1000 | 4 | Servidor cumpre e supera os requisitos de Competências e Resultados. Mostra-se capacitado a realizar todas as atividades do setor e em muitas oportunidades é tido como referência em determinados assuntos. É colaborativo, orienta os colegas e mantém a harmonia com a equipe. Possui conhecimentos, habilidades e atitudes que o fazem ser merecedor do reconhecimento de gestores e colegas. É um servidor assíduo, cumpre os prazos a ele estabelecidos e entrega trabalhos com qualidade. É capaz de até mesmo superar a expectativa dos seus superiores. | O servidor está habilitado a desenvolver na carreira, desde que cumpra os demais requisitos legais para tal, e também a perceber a Gratificação por Desempenho. Ressalta-se que a Gratificação de Desempenho será concedida em valor percentual a ser definido pela Administração do TCE-GO -Vide Portaria 071/2018 de 06-02-2018, D.E.C. 08-02-2018. |



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Quadro 9

Cronograma das principais etapas da avaliação de desempenho

| Principais etapas | Período anterior ao avaliativo | Período avaliativo (Semestral) | | | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1º mês | 2º mês | 3º mês | 4º mês | 5º mês | 6º mês |
| Revisão das competências técnicas e promulgação do ato da Presidência com o rol de competências por setor | | | | | | | |
| Acordo de trabalho (atribuição das competências e aceite no sistema) | | | | | | | |
| Acompanhamento do desempenho | | | | | | | |
| Entrega de certificados e portarias | | | | | | | |
| Atribuição das notas no sistema de avaliação de desempenho | | | | | | | |
| Feedback ao avaliado | | | | | | | |

Presentes os Conselheiros:

Carla Cintia Santillo (Presidente), Celmar Rech (Relator), Sebastião Joaquim Pereira Neto Tejota, Edson José Ferrari, Kennedy de Sousa Trindade, Saulo Marques Mesquita e Helder Valin Barbosa.

Representante do Ministério Público de Contas: Eduardo Luz Gonçalves.

Sessão Plenária Extraordinária Nº 8/2016.

Processo julgado em: 22/06/2016.

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - V - Número 96, em 24 de junho de 2016.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

RESOLUÇÃO Nº 007/2016

Processo nº 201600047001416

Regulamenta os critérios de qualificação para a progressão vertical dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, conforme previsão contida no art. 13, § 3º, da Lei nº 15.122/05.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, pelos Membros que integram o Tribunal Pleno, nos termos do art. 14, inciso VIII e IX, da Resolução nº 22, de 4/9/2008 (RITCE).

Considerando a exigência de qualificação prevista no art. 13, § 3º, da Lei nº 15.122/05, para que os servidores efetivos deste Tribunal possam progredir verticalmente na carreira;

Considerando a criação da Comissão de Gestão de Carreira – CGC, pela Resolução Normativa nº 4/2016;

RESOLVE

Art. 1 Esta Resolução fixa os critérios de qualificação para o desenvolvimento dos servidores na carreira por meio da Progressão Vertical.

Art. 2º A Qualificação exigida para a Progressão Vertical poderá ser obtida mediante capacitação e/ou titulação na forma desta Resolução.

§1º A capacitação compreende os cursos de aperfeiçoamento, extensão, treinamento e atualização, oferecidos pelo Tribunal de Contas ou por outras instituições públicas ou privadas.

§2º A titulação compreende os cursos superiores e os de pós-graduação, nos termos do Anexo I.

Art. 3º A capacitação:

I – deve ser utilizada em no máximo 05 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão até a data de sua entrega à Comissão de Gestão de Carreira - CGC, prevista na Resolução nº 4/2016;

II – pode ser obtida mediante o somatório de cargas horárias de cursos, desde que não haja identidade entre eles e que contenham o mínimo de 16 (dezesseis) horas;

III – não pode ser utilizada mais de uma vez, para fins de Progressão Vertical;

§ 1º Os cursos apresentados pelo servidor para os fins da Resolução Normativa nº 4/2016, poderão ser computados para efeito de capacitação, na forma estabelecida nesta Resolução.

§2º O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira, poderá fazer uso dos cursos realizados independentemente do prazo estabelecido no inciso I.

Art. 4º A titulação:

I – tem validade indeterminada;

II – deve estar de acordo com as regras expedidas pelo órgão federal competente.

Art. 5º A qualificação deve ser pertinente com as atividades exercidas no âmbito do TCE-GO, aferível por um dos seguintes critérios:

I – contemple o rol de atividades específicas do cargo ou função ocupada pelo servidor;

II – englobe conteúdos de especialidades diferentes da exercida pelo servidor, desde que previstas no Plano de Cargos e Salários do TCE-GO;

III – observe o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e desejadas para as carreiras do TCE-GO.

§1º Caberá à Comissão de Gestão de Carreira – CGC atestar a pertinência estabelecida no caput deste artigo.

§2º A validação prevista no parágrafo anterior será realizada antes do início do curso ou, caso tenha sido iniciado antes da publicação desta Resolução, após o seu término, salvo se oferecido pelo próprio TCE-GO.

§3º No exercício da atribuição prevista no § 1º a Comissão de Gestão de Carreira - CGC poderá solicitar informações do setor de lotação do servidor ou de outro que entender pertinente.

Art. 6º Aos títulos apresentados pelo servidor será atribuída uma pontuação correspondente, conforme Anexo I desta Resolução, para fins de verificação do cumprimento dos requisitos mínimos de titulação por nível da carreira, estabelecidos nos Anexos II e III.

§1º A sistemática de pontos para mudança de nível se dará de forma cumulativa, tendo como limite o total de pontos previsto no último nível, que será percorrido pelo servidor durante o seu desenvolvimento na carreira.

§2º Para efeito do disposto no parágrafo anterior, fica atribuída aos servidores posicionados nos níveis “B” ou “C” da nova estrutura da carreira, na forma do art. 2º, inciso I, da Lei nº 19.362/2016, a pontuação correspondente ao nível ocupado, prevista no Anexo II.

§3º Não serão pontuados os títulos que constituam pré-requisito para o ingresso no cargo ocupado pelo servidor.

Art. 7º Estará habilitado à Progressão Vertical o servidor que, além de cumprir os demais requisitos previstos em lei e/ou em resolução deste Tribunal, obtiver:

I - a pontuação estabelecida para o nível imediatamente superior e a carga horária de capacitação prevista no Anexo IV, para o Analista de Controle Externo.

II - a pontuação estabelecida para o nível imediatamente superior ou a carga horária de capacitação prevista no Anexo IV, para o Técnico de Controle Externo.

§1º A carga horária de capacitação prevista nos anexos III e IV não são cumulativas.

§2º Havendo eleição da modalidade “titulação” pelo Técnico de Controle Externo, ser-lhe-á exigido a pontuação estabelecida no Anexo III para o nível imediatamente superior, conjugada com a carga horária de capacitação prevista no mesmo Anexo.

§3º Para efeito da progressão de que trata o art. 10 da Lei nº 19.362/2016, a carga horária de capacitação prevista nos Anexos III e IV será reduzida em dois terços.

Art. 8º Fica alterada a redação dos seguintes dispositivos da Resolução Normativa nº 4/2016:



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

Art. 19

I-

a) Empenho (EMP), que é composto pela participação em comitês e comissões e em cursos, congressos e treinamentos, com carga horária mínima de 16 horas;
.....

ANEXO I

.....
Quadro 6

Métrica da Avaliação de Desempenho por Resultados – ADR

.....

| | | |
|---------|---------------------|--|
| Empenho | Máxima de 50 pontos | A. 20 pontos por participação em comitês e comissões dentro do exercício avaliado B. 10 pontos por cada 16 horas de curso, congresso ou treinamento, dentro do período avaliativo, que atendam um dos seguintes requisitos: I - contemple o rol de atividades específicas do cargo ou função ocupada pelo servidor; II – englobe conteúdos de especialidades diferentes da exercida pelo servidor, desde que previstas no Plano de Cargos e Salários do TCE-GO; III – observe o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e desejadas para as carreiras do TCE-GO. |
|---------|---------------------|--|

Art. 9º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

À Secretaria-Geral para providenciar a publicação.

Presentes os Conselheiros: Kennedy de Sousa Trindade (Presidente/Art. 24 RITCE), Helder Valin Barbosa (Relator), Sebastião Joaquim Pereira Neto Tejota, Edson José Ferrarí, Celmar Rech e Saulo Marques Mesquita.

Representante do Ministério Público de Contas: Eduardo Luz Gonçalves.

Sessão Plenária Extraordinária Administrativa Nº 13/2016.

Resolução Normativa aprovada em 21/09/2016.

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - V - Número 144, em 23 de setembro de 2016.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

ANEXO I
DA RESOLUÇÃO Nº 007/2016
Art. 6º

| TITULAÇÃO | PONTOS |
|---|--------|
| Curso Superior de Tecnologia | 15 |
| Pós Graduação Iatu Sensu | 15 |
| Graduação (Bacharelado) | 30 |
| Pós Graduação stricto Sensu (Mestrado) | 30 |
| Pós Graduação stricto Sensu (Doutorado) | 45 |

ANEXO II
DA RESOLUÇÃO Nº 007/2016
Art. 6º

| ANALISTA DE CONTROLE EXTERNO | |
|------------------------------|--------|
| NÍVEL | PONTOS |
| B | 15 |
| C | 30 |
| D | 45 |

ANEXO III
DA RESOLUÇÃO Nº 007/2016
Art. 7º, § 2º

| TÉCNICO DE CONTROLE EXTERNO | | |
|-----------------------------|--------|-------------|
| NÍVEL | PONTOS | CAPACITAÇÃO |
| B | 15 | 48 HORAS |
| C | 30 | 72 HORAS |
| D | 45 | 96 HORAS |

ANEXO IV
DA RESOLUÇÃO Nº 007/2016
Art. 7º, I e II

| CARGO | NÍVEL | CAPACITAÇÃO |
|------------------------------|-------|-------------|
| ANALISTA DE CONTROLE EXTERNO | B | 120 HORAS |
| | C | 200 HORAS |
| | D | 280 HORAS |
| TÉCNICO DE CONTROLE EXTERNO | B | 96 HORAS |
| | C | 144 HORAS |
| | D | 192 HORAS |

ORDEM DE SERVIÇO N° 003/2016

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e regimentais; e

Considerando o Acórdão nº 5.937/2015 exarado pelo Tribunal Pleno desta Corte, que determinou à Administração do Órgão que regulamente e implemente, ainda no exercício de 2016, os critérios capazes de permitir que os servidores possam desenvolver na carreira;

Considerando a aprovação da Resolução Normativa nº 004/2016, publicada no Diário Eletrônico de Contas do dia 24 de junho de 2016, que instituiu no âmbito deste Tribunal de Contas a Avaliação de Desempenho.

Considerando a publicação da Portaria nº 539/2016, que define o rol de competências, a ser aplicado nas Avaliações de Desempenho, com base nos trabalhos promovidos pela Fundação Getúlio Vargas - FGV para esta Corte de Contas, conforme dispõe o art. 15 da Resolução Normativa nº 004/2016;

Considerando as regras excepcionais para a implantação da primeira avaliação de desempenho, com a definição de cronograma próprio estabelecido pela Gerência de Gestão de Pessoas, conforme disposto no art. 23, § 2º, da Resolução Normativa nº 004/2016;

RESOLVE

Art. 1º DETERMINAR a ampla divulgação do cronograma definido pela Gerência de Gestão de Pessoas, em anexo a esta O.S., relativa à implementação da primeira avaliação de desempenho, nos meios de comunicação internos deste Tribunal de Contas.

Art. 2º. Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação.

CUMPRA-SE e PUBLIQUE-SE.

GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, aos 13 dias do mês setembro do ano de 2016.

Conselheira Carla Cintia Santillo
PRESIDENTE



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

ANEXO – OS nº 003/2016

| Período | Atividades |
|--|---|
| 08/09/2016 | Definição do rol de competências por parte da presidência (Portaria nº 539/16). |
| 16/09/2016 | Divulgação do cronograma da Avaliação de Desempenho. |
| 20/09/2016 a 27/09/2016 | Treinamento de todos os servidores no sistema e no novo modelo de avaliação. |
| 21/09/2016 a 28/09/2016 | Atribuição das competências técnicas pelos gestores aos seus subordinados e aceite pelos subordinados no sistema. |
| 21/09/2016 a 28/09/2016 | Atribuição das competências técnicas dos gestores vinculados à Presidência. |
| 22/09/2016 a 29/09/2016 | Validação por parte da CGC das competências técnicas dos gestores vinculados à Presidência. |
| 16/09/2016 a 01/11/2016 | Entrega de certificados e portarias que comprovem o critério Empenho. |
| 30/09/2016 | Início do período avaliativo de 2016. |
| 31/10/2016 | Fechamento da avaliação no sistema de avaliação de desempenho. |
| 01/11/2016 a 04/11/2016 | Realização de feedback, atribuição de competências e formalização do acordo de trabalho para o novo período avaliativo. |
| 04/11/2016 a 07/11/2016 | Interposição de recurso. |
| 07/11/2016 a 11/11/2016 | Análise e decisão de recursos pela CGC. |
| 16/11/2016 a 18/11/2016 | Avaliação da consistência dos resultados finais da Avaliação de Desempenho por parte da CGC |
| 22/11/2016 | Fechamento do resultado final por parte da Gestão de Pessoas |
| *A computação dos pontos do fator Assiduidade/Disciplina levará em consideração o mês de outubro (De 03/10/16 a 31/10/16). | |

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - V - Número 139, em 16 de setembro de 2016.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

PORTARIA Nº 472/2016

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais, em especial as contidas nos incisos I e IV do art. 15 da Lei nº 16.168/07;

Considerando os termos da Resolução Normativa nº 04/2016, que instituiu a Avaliação de Desempenho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Goiás.

Considerando que o Capítulo VIII da referida norma definiu a política de composição e funcionamento da Comissão de Gestão de Carreira - CGC;

RESOLVE

Art. 1º - DESIGNAR os servidores abaixo para comporem a Comissão de Gestão de Carreira - CGC, prevista na Resolução Normativa nº 04/2016.

| Membro titular | Membro suplente |
|--|------------------------------|
| Adhemar Bueno Sardinha da Costa Júnior | Rogério Ulisses Thomé |
| Carmem Eleonora Botovchenco Rivera | Ana Tereza Elias Siqueira |
| Cássio Resende de Assis Brito | Bruno Luis Malaquias e Silva |
| Lorena Genovanna de Rezende e Souza | Wagner Eleutério Martins |
| Renato Kronit de Souza | Angélica Sucena Sebba Gomide |

Art. 2º DESIGNAR o servidor Renato Kronit de Souza, gerente da Gerência de Gestão de Pessoas para exercer a função de Presidente da comissão instituída por este Ato, tendo como sua suplente a servidora Angélica Sucena Sebba Gomide, titular do Serviço de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento de Políticas de RH, nos termos dos incisos I e III do parágrafo 2º do art. 28, da Resolução Normativa nº 04/2016.

CUMPRA-SE e PLUBLIQUE-SE.

GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, 1º de agosto de 2016.

Conselheira Carla Cíntia Santillo
Presidente

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - V - Número 125, em 26 de agosto de 2016.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

PORTARIA Nº 539/2016

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e,

Considerando a importância da realização da Avaliação de Desempenho para o alcance das estratégias organizacionais, bem como a ampliação dos resultados da instituição;

Considerando o que dispõe o art. 15 da Resolução nº 4/2016, desta Corte de Contas;

RESOLVE

Art. 1º. Fixar, para os ciclos de Avaliação de Desempenho, as competências elencadas no Anexo I da presente Portaria.

-Anexo disponível na seção Portarias.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE e CUMPRA-SE

GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DOS ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, aos 31 de agosto de 2016.

Este texto não substitui i publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - V - Número 133, em 8 de setembro de 2016.

PORTARIA Nº 071 / 2018

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e,

Considerando o teor do artigo 16 da Lei nº 15.122/05, Plano de Cargos dos Servidores do TCE-GO, dado pela Lei nº 19.362/2016, que passou a prever a prévia realização de avaliação de desempenho para a concessão de Gratificação de Desempenho aos servidores efetivos do Tribunal;

Considerando que foram editadas as Resoluções Normativas nºs 004/2016 e 007/2016, que regulamentam, respectivamente, a avaliação de desempenho e os critérios para a progressão vertical;

Considerando o resultado final da avaliação de desempenho, validado pela Comissão de Gestão de Carreiras e encaminhado pela Gerência de Gestão de Pessoas por meio do Despacho nº09/2018, habilitando 160 (cento e sessenta) servidores à Gratificação de Desempenho, os quais obtiveram nota igual ou superior a 900 (novecentos) pontos;

RESOLVE

Art. 1º Fixar o valor da Gratificação de Desempenho, relativo ao ciclo de 2017, em 10% (dez por cento) do vencimento inicial do cargo de Analista de Controle Externo.

Art. 2º Conceder Gratificação de Desempenho no valor estipulado no artigo anterior aos servidores constantes do Anexo I deste Ato.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, surtindo efeitos financeiros a partir da folha de dezembro de 2017 até a folha de novembro de 2018.

CUMPRA-SE e PUBLIQUE-SE.

GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, aos 06 de fevereiro de 2018.

Conselheiro Kennedy de Sousa Trindade
Presidente

PORTARIA Nº 674/2018

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais, em especial as contidas nos incisos I e IV do art. 15 da Lei nº 16.168/07;

Considerando os termos da Resolução Normativa nº 04/2016, que instituiu a avaliação de Desempenho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Goiás;

Considerando que o Capítulo VIII da referida norma definiu a política de composição e funcionamento da Comissão de Gestão de Carreira - CGC;

RESOLVE

Art. 1º - DESIGNAR os servidores abaixo para comporem a Comissão de Gestão de Carreira - CGC, prevista na Resolução Normativa nº 04/2016.

Membro Titular Membro Suplente

Adhemar Bueno Sardinha da Costa Junior

Maria Cristina Torres Silva de Sousa

Carmem Eleonora Botovchenco Rivera

Ana Tereza Elias Siqueira

Cássio Resende de Assis Brito

Bruno Luis Malaquias e Silva

Lorena Genovanna de Rezende e Souza

Nara Rodrigues Silva

Renato Kronit de Souza

Angélica Sucena Sebba Gomide

Art. 2º - Designar o servidor Renato Kronit de Souza, gerente da Gerência de Gestão de Pessoas para exercer a função de Presidente da Comissão instituída por este Ato, tendo como sua suplente a servidora Angélica Sucena Sebba Gomide, titular do Serviço de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento de Políticas de RH, nos termos dos incisos I e III do 2º do art. 28, da Resolução Normativa nº 04/2016.

CUMPRA-SE e PUBLIQUE-SE.

Goiânia, aos 06 de agosto de 2018.

Conselheiro Kennedy Trindade
Presidente



RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 5/2019

Processo nº 201900047000660

Altera a Resolução Normativa nº 004, de 22 de junho de 2016.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas competências constitucionais, legais e regimentais e,

Considerando o dever de boa administração que todas as organizações que integram a Administração Pública estão sujeitas;

Considerando a necessidade permanente de estímulo ao desempenho dos servidores públicos de modo a atender o princípio da eficiência previsto no caput do art. 37, da Constituição Federal;

Considerando necessidade permanente de evolução no processo de Avaliação de Desempenho dos servidores deste Tribunal de Contas;

Considerando o Plano Diretor 2019/2020 que prevê a ampliação do escopo de abrangência da avaliação de desempenho no âmbito deste Tribunal de Contas,

RESOLVE

Art. 1º O artigo 2º, da Resolução Normativa nº 004/2016, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º Todos os servidores em atividade no Tribunal de Contas do Estado de Goiás (efetivos, comissionados e cedidos) deverão submeter-se à Avaliação de Desempenho.

§ 1º Ficam excluídos da obrigatoriedade prevista no caput os servidores comissionados e cedidos lotados nos gabinetes dos membros.

§ 2º A critério dos titulares dos gabinetes, seus subordinados comissionados e cedidos poderão ser submetidos à Avaliação de Desempenho, para tanto é necessário que o membro formalize essa opção à Gerência de Gestão de Pessoas antes do início do período avaliativo.”

“Art. 2º O Processo de Avaliação de Desempenho pertinente aos servidores comissionados e cedidos a que se refere o caput do art. 1º, desta Resolução, deverá ser regulamentado com critérios bem definidos, claros, objetivos e subjetivos, discutidos e aprovados pelo Tribunal Pleno.

Parágrafo único. A proposta de regulamentação prevista no caput, depois de elaborada pela Presidência do Tribunal de Contas, será distribuída, por prevenção, ao Relator desta Resolução.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, surtindo os seus efeitos a partir do 2º período avaliativo de 2019.



Tribunal de Contas do Estado de Goiás

Presentes os conselheiros:

Celmar Rech (Presidente), Edson José Ferrari (Relator), Sebastião Joaquim Pereira Neto Tejota, Carla Cintia Santillo, Kennedy de Sousa Trindade, Saulo Marques Mesquita e Helder Valin Barbosa.

Representante do Ministério Público de Contas:

Carlos Gustavo Silva Rodrigues

Sessão Plenária Extraordinária Administrativa **Nº 10/2019**.

Processo julgado em **05/06/2019**.

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - VIII - Número 98, em 07 de junho de 2019.