



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

### RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 004/2016

- **Alterada pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**
- **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;

VIII - ciclo avaliativo: é composto por 2 (dois) períodos avaliativos;

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

IX - período avaliativo: refere-se a cada semestre que compõe o ciclo avaliativo, sendo o primeiro período de novembro a abril e o segundo, de maio a outubro de cada ano civil;

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

X - acordo de trabalho: é o acordo firmado entre avaliador e avaliado, contendo as competências que serão exigidas do mesmo durante determinado período avaliativo.

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

- I - os servidores sem função gerencial serão submetidos à:



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

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.

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.

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.



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

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 N° 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;~~

~~-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;~~

a) Empenho (EMP), que é composto pela participação em comitês/comissões/grupos de trabalho designados pela Presidência, cursos, congressos, treinamentos ou reuniões técnicas, com carga horária mínima de 16 (dezesseis) horas, limitando no caso de cursos de idiomas (inglês/espanhol) a carga total de 40 (quarenta) horas por certificado. No caso de capacitações oferecidas em parceria com o ILB ou outras escolas de contas, que possuam carga horária entre 4 (quatro) e 15 (quinze) horas, as mesmas poderão ser somadas para compor a carga horária deste quesito. É composto, ainda, pela ministração de cursos por parte do servidor, apresentação de trabalho técnico ou científico ou participação em reunião técnica, desde que este esteja representando o Tribunal de Contas e pela substituição de chefia, designadas em ato administrativo. Serão pontuadas, ainda, as publicações de artigos na revista Controle Externo do TCE/GO, bem como cursos de graduação ou pós-graduação (lato e stricto sensu), que não tenham sido utilizados para outros fins na carreira.



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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 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:



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

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.~~

II - o servidor ficará sem resultado final do ciclo de avaliação de desempenho, caso não tenha sido submetido aos dois períodos avaliativos, exceto nos casos dos servidores cujos afastamentos sejam aqueles elencados no § 5º, do art. 13, da Lei estadual nº 15.122/2005, ou licença prêmio ou licença capacitação, quando o resultado final do ciclo será considerado como a nota do período avaliativo ao qual foi submetido dentro do referido ciclo.

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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.~~

§ 1º O desenvolvimento na carreira será concedido aos servidores efetivos que atingirem pontuação igual ou acima de 700 (setecentos) pontos no resultado final de cada ciclo avaliativo. Deverão ser considerados 2 (dois) ciclos avaliativos, consecutivos ou não, desde a última progressão, bem como os demais requisitos estabelecidos no referido art. 13, da Lei estadual nº 15.122/2005.

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

~~§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.~~

§ 2º A gratificação de desempenho será concedida aos servidores efetivos que atingirem pontuação igual ou acima de 900 (novecentos) pontos no resultado final do ciclo avaliativo, em percentual definido pela Administração do Tribunal de Contas, sendo devida até a finalização do novo ciclo.

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

I - A critério do servidor, a consequência financeira relacionada ao desenvolvimento na carreira poderá ser adiada até o cumprimento dos requisitos para progressão vertical. Para tanto, o servidor deverá solicitar, por meio de pedido administrativo direcionado à Gerência de Gestão de Pessoas, o desenvolvimento na carreira, assim que cumprir os requisitos faltantes, sendo a vantagem devida a partir da comprovação do cumprimento de todos os requisitos.

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

§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.

§ 6º Não fará jus à gratificação de desempenho o servidor que tiver contra si, nos 4 (quatro) últimos anos, decisão administrativa transitada em julgado, aplicando pena disciplinar de suspensão.

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

## 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;
- 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.
- n) analisar e definir os casos omissos da política de avaliação de desempenho;

- **Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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;



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

- 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;
- 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.

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,



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

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;~~

I - atribuição e aceite das competências técnicas: 10 (dez) dias úteis a contar da data de início do período avaliativo, sendo que no caso dos gestores de unidades vinculadas à Presidência, as competências deverão ser atribuídas em 5 (cinco) dias úteis para encaminhamento a Comissão de Gestão de Carreiras;

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

II - validação, pela Comissão de Gestão de Carreiras, da atribuição das competências técnicas dos gestores referidos no inciso anterior: 5 (cinco) dias úteis a partir do encaminhamento das competências;

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

III - acompanhamento do desempenho: 6 (seis) meses, conforme definido no item IX, do art.6º, desta Resolução Normativa;

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

IV - fechamento da avaliação no módulo de avaliação de desempenho (ferramenta de TI): 10 (dez) dias úteis anteriores à data final do período avaliativo;

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

V - entrega à Comissão de Gestão de Carreiras de certificados e portarias que comprovem o critério Empenho: até 5 (cinco) dias úteis após à data final do período avaliativo;

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

VI - realização e aceite do feedback: até 5 (cinco) dias úteis após à data final do período avaliativo;

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

VII - interposição de recursos: até 2 (dois) dias úteis após à última data do período de feedback;

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

VIII - análise e decisão do recurso pela Comissão de Gestão de Carreiras: 10 (dez) dias úteis a contar da data do seu recebimento;

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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

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

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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.

§ 1º Caso o servidor esteja afastado durante o prazo estabelecido no inciso I, mas esteja apto a participar do processo avaliativo, as competências serão consideradas automaticamente aceitas.

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

§ 2º Caso o servidor não realize o aceite do feedback, conforme definido no inciso VI, do artigo anterior, o mesmo será considerado automaticamente aceite, hipótese que não o impede de interpor recurso seguindo o cronograma definido no inciso VII, do mesmo artigo anterior.

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

§ 3º O feedback e a atribuição das competências ocorrerão no mesmo período, de modo a permitir, em reunião com o servidor, o alinhamento das oportunidades de melhoria do desempenho e a formalização do acordo de trabalho.

**- Acrescido pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

## 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.



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

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:**

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.
<b>-Redação dada pela Resolução Normativa 007/2016, de 21-09-2016, DEC 23-09-2016.</b>		
Empenho	<del>Máxima de 50 pontos.</del>	<del>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.</del>
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 em 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 em boa parte dos seus trabalhos, ou os mesmos precisam ser refeitos/melhorados e em 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 em 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 em 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 em 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/Disciplin

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 <b><a href="#">-Vide Portaria 071/2018 de 06-02-2018, D.E.C. 08-02-2018.</a></b>



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 (dezesesseis) 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;~~

a) Empenho (EMP), que é composto pela participação em comitês/comissões/grupos de trabalho designados pela Presidência, cursos, congressos, treinamentos ou reuniões técnicas, com carga horária mínima de 16 (dezesesseis) horas, limitando no caso de cursos de idiomas (inglês/espanhol) a carga total de 40 (quarenta) horas por certificado. No caso de capacitações oferecidas em parceria com o ILB ou outras escolas de contas, que possuam carga horária entre 4 (quatro) e 15 (quinze) horas, as mesmas poderão ser somadas para compor a carga horária deste quesito. É composto, ainda, pela ministração de cursos por parte do servidor, apresentação de trabalho técnico ou científico ou participação em reunião técnica, desde que este esteja representando o Tribunal de Contas e pela substituição de chefia, designadas em ato administrativo. Serão pontuadas, ainda, as publicações de artigos na revista Controle Externo do TCE/GO, bem como cursos de graduação ou pós-graduação (lato e stricto sensu), que não tenham sido utilizados para outros fins na carreira.

**- Alterado pela Resolução Normativa n.º 11/2019, de 27-11-2019. D.E.C. de 29-11-2019.**

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 Ferrari, 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

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

## ORDEM DE SERVIÇO Nº 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 N° 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 n° 4/2016, desta Corte de Contas;

RESOLVE

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

**-Anexo disponível na seção Portarias.**

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

PUBLIQUE-SE e CUMPRA-SE

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

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



TRIBUNAL DE CONTAS DO  
ESTADO DE GOIÁS

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

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - VII - Número 18, em 8 de fevereiro de 2018.

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.



# Tribunal de Contas do Estado de Goiás

## RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 11/2019

Processo nº 20190004700272

Altera as Resoluções Normativas de nºs 004 e 007, ambas do dia 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 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 nº 736/2012, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas;

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

Considerando a exposição de motivos e a apreciação por parte da Comissão de Gestão de Carreiras,

### RESOLVE:

Art. 1º O art. 6º, da Resolução Normativa nº 004/2016, passa a vigorar acrescida dos seguintes incisos:

Art. 6º ... ..

VIII - ciclo avaliativo: é composto por 2 (dois) períodos avaliativos;

IX - período avaliativo: refere-se a cada semestre que compõe o ciclo avaliativo, sendo o primeiro período de novembro a abril e o segundo, de maio a outubro de cada ano civil;

X - acordo de trabalho: é o acordo firmado entre avaliador e avaliado, contendo as competências que serão exigidas do mesmo durante determinado período avaliativo.

Art. 2º Ficam alterados os requisitos válidos para o Empenho, contidos na alínea "a", do inciso I, do art. 19, da Resolução Normativa nº 004/2016, nos seguintes termos:

Art. 19. ... ..

I - ... ..

a) Empenho (EMP), que é composto pela participação em comitês/comissões/grupos de trabalho designados pela Presidência, cursos, congressos, treinamentos ou reuniões técnicas, com carga horária mínima de 16 (dezesesseis) horas, limitando no caso de cursos de idiomas (inglês/espanhol) a carga total de 40 (quarenta) horas por certificado. No caso de capacitações oferecidas em parceria com o ILB ou outras escolas de contas, que possuam carga horária entre 4 (quatro) e 15 (quinze) horas, as mesmas poderão ser somadas para compor a carga horária deste quesito. É composto, ainda, pela ministração de cursos por parte do servidor, apresentação de trabalho técnico ou científico ou participação em reunião técnica, desde que este esteja representando o Tribunal de Contas e pela substituição de chefia, designadas em ato administrativo. Serão pontuadas, ainda, as publicações de artigos na revista Controle Externo do TCE/GO, bem como cursos de graduação ou pós-graduação (lato e stricto sensu), que não tenham sido utilizados para outros fins na carreira.



Art. 3º O inciso II, do art. 25, da Resolução Normativa nº 004/2016, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 25. ... ..

II - o servidor ficará sem resultado final do ciclo de avaliação de desempenho, caso não tenha sido submetido aos dois períodos avaliativos, exceto nos casos dos servidores cujos afastamentos sejam aqueles elencados no § 5º, do art. 13, da Lei estadual nº 15.122/2005, ou licença prêmio ou licença capacitação, quando o resultado final do ciclo será considerado como a nota do período avaliativo ao qual foi submetido dentro do referido ciclo.

Art. 4º Os §§ 1º e 2º, do art. 26, da Resolução Normativa nº 004/2016, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 26. ... ..

§ 1º O desenvolvimento na carreira será concedido aos servidores efetivos que atingirem pontuação igual ou acima de 700 (setecentos) pontos no resultado final de cada ciclo avaliativo. Deverão ser considerados 2 (dois) ciclos avaliativos, consecutivos ou não, desde a última progressão, bem como os demais requisitos estabelecidos no referido art. 13, da Lei estadual nº 15.122/2005.

§ 2º A gratificação de desempenho será concedida aos servidores efetivos que atingirem pontuação igual ou acima de 900 (novecentos) pontos no resultado final do ciclo avaliativo, em percentual definido pela Administração do Tribunal de Contas, sendo devida até a finalização do novo ciclo.

Art. 5º O art. 26, da Resolução Normativa nº 004/2016, passa a vigorar acrescido do inciso I em seu § 3º, bem como o acréscimo do § 6º:

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

I - A critério do servidor, a consequência financeira relacionada ao desenvolvimento na carreira poderá ser adiada até o cumprimento dos requisitos para progressão vertical. Para tanto, o servidor deverá solicitar, por meio de pedido administrativo direcionado à Gerência de Gestão de Pessoas, o desenvolvimento na carreira, assim que cumprir os requisitos faltantes, sendo a vantagem devida a partir da comprovação do cumprimento de todos os requisitos.

§ 6º Não fará jus à gratificação de desempenho o servidor que tiver contra si, nos 4 (quatro) últimos anos, decisão administrativa transitada em julgado, aplicando pena disciplinar de suspensão.

Art. 6º O inciso IV, do art. 27, passa a vigorar acrescido da alínea “n”, com a seguinte redação:

n) analisar e definir os casos omissos da política de avaliação de desempenho;

Art. 7º Ficam alterados os prazos das etapas da avaliação de desempenho, constantes no art. 33, da Resolução Normativa nº 004/2016:

Art. ... ..

I - atribuição e aceite das competências técnicas: 10 (dez) dias úteis a contar da data de início do período avaliativo, sendo que no caso dos gestores de unidades vinculadas à



Presidência, as competências deverão ser atribuídas em 5 (cinco) dias úteis para encaminhamento a Comissão de Gestão de Carreiras;

II - validação, pela Comissão de Gestão de Carreiras, da atribuição das competências técnicas dos gestores referidos no inciso anterior: 5 (cinco) dias úteis a partir do encaminhamento das competências;

III - acompanhamento do desempenho: 6 (seis) meses, conforme definido no item IX, do art.6º, desta Resolução Normativa;

IV - fechamento da avaliação no módulo de avaliação de desempenho (ferramenta de TI): 10 (dez) dias úteis anteriores à data final do período avaliativo;

V - entrega à Comissão de Gestão de Carreiras de certificados e portarias que comprovem o critério Empenho: até 5 (cinco) dias úteis após à data final do período avaliativo;

VI - realização e aceite do feedback: até 5 (cinco) dias úteis após à data final do período avaliativo;

VII - interposição de recursos: até 2 (dois) dias úteis após à última data do período de feedback;

VIII - análise e decisão do recurso pela Comissão de Gestão de Carreiras: 10 (dez) dias úteis a contar da data do seu recebimento;

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

Art. 8º O art. 33, da Resolução Normativa nº 004/2016, passa a vigorar acrescido dos §§ 1º ao 3º:

Art. ... ..

§ 1º Caso o servidor esteja afastado durante o prazo estabelecido no inciso I, mas esteja apto a participar do processo avaliativo, as competências serão consideradas automaticamente aceitas.

§ 2º Caso o servidor não realize o aceite do feedback, conforme definido no inciso VI, do artigo anterior, o mesmo será considerado automaticamente aceito, hipótese que não o impede de interpor recurso seguindo o cronograma definido no inciso VII, do mesmo artigo anterior.

§ 3º O feedback e a atribuição das competências ocorrerão no mesmo período, de modo a permitir, em reunião como o servidor, o alinhamento das oportunidades de melhoria do desempenho e a formalização do acordo de trabalho.

Art. 9º Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, surtindo efeitos, porém, a partir do ciclo avaliativo de 2020.



**ANEXO I**  
**Quadro 6**

**Métrica da Avaliação de Desempenho por Resultado – ADR**

Assiduidade	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	Máximo de 50 pontos	A. 20 pontos por participação em comitês/comissões/grupos de trabalho designados pela Presidência dentro do período avaliado; B. 10 pontos por cada 16 horas de curso, incluindo de idiomas (limitado a carga horária de 40 horas por certificado), congresso, treinamento ou reunião técnica 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 conteúdo 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; C. 10 pontos por cada curso ministrado pelo servidor e certificado pelo ILB; D. 10 pontos por trabalho técnico apresentado em congressos, representando o TCE/GO; E. 20 pontos por artigo publicado na Revista Controle Externo; F. 10 pontos por cada quinzena de substituição de chefia designada em Portaria; G. 50 pontos por curso de graduação ou pós-graduação ( <i>lato ou stricto sensu</i> ), que não tenham sido utilizados para outros fins na carreira e não pontuados anteriormente neste critério.
Qualidade	Máxima de 500 pontos	A. 500 pontos: servidor entregou todos os seus trabalhos com qualidade igual ou superior à esperada. Podemos considera-lo acima da média em comparação com colaboradores do seu setor a ponto de orientar os colegas e revisar trabalhos; B. 400 pontos: servidor entrega parte dos seus trabalhos com qualidade acima da esperada e contribuiu com a melhoria dos processos do seu setor; C. 300 pontos: servidor entrega a grande maioria dos seus trabalhos com a qualidade esperada. Realiza suas atividades sem necessidade de orientação sistemática; D. 200 pontos: servidor precisa de orientação em boa parte dos seus trabalhos, ou os mesmos precisam ser refeitos/melhorados em um número significativo de oportunidades; E. 100 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 carreira produtivo do setor; F. 000 pontos: servidor não se adapta às atividades do setor, pois não consegue, em nenhuma oportunidade, entregar produtos com a qualidade mínimo aceitável. É necessário que a Gestão de Pessoas mapeie um setor para melhor aproveitar o servidor.
Prazo	Máximo de 300 pontos	A. 300 pontos: servidor entregou todos os 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. 240 pontos: servidor entregou todos os seus trabalhos dentro do prazo, sem precisar de acompanhamento para isto, sabendo estabelecer prioridades e atender ao que lhe foi estipulado; C. 180 pontos: servidor entregou a grande maioria dos seus trabalhos dentro do prazo, com acompanhamento do seu gestor. Deixou de entregar apenas os trabalhos de menor impacto para o setor, não prejudicando a coletividade; D. 120 pontos: servidor oscila em entregar os seus trabalhos dentro do prazo e não entregar. Em algumas oportunidades deixou de entregar os trabalhos importantes, fato que obrigou o gestor a alocar outros recursos humanos para conclusão das atividades; E. 060 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; F. 000 pontos: servidor não se adapta às atividades do setor, pois não consegue, em nenhuma oportunidade, entregar produtos dentro do prazo. É necessário que a Gestão de Pessoas mapeie um setor para melhor aproveitar o servidor.

**Presentes os conselheiros:**

Celmar Rech (Presidente), Edson José Ferrari (Relator), Carla Cíntia Santillo, Kennedy de Sousa Trindade, Saulo Marques Mesquita e Helder Valin Barbosa.

**Representante do Ministério Público de Contas:**

Eduardo Luz Gonçalves



## Tribunal de Contas do Estado de Goiás

---

Sessão Plenária Extraordinária Administrativa Nº 21/2019.  
Resolução Aprovada em 27/11/2019.

Este texto não substitui o publicado no Diário Eletrônico de Contas - Ano - VIII - Número 214, em 29 de novembro de 2019.