



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

() Publicada no DOE TC/MS nº 1467, de 16 de dezembro de 2016, páginas 10 a 14.*

RESOLUÇÃO – TCE/MS N. 53, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2016.

Institui a meritocracia no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul e altera a forma de apuração da Gratificação de Desempenho e Metas – GDM, instituída pelo artigo 9º, da Lei nº 3.877, de 31 de março de 2010.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas, pelo artigo 80 da Constituição Estadual, pelo inciso XI do artigo 21 da Lei Complementar nº 160, de 2 de janeiro de 2012, combinado com as disposições contidas no artigo 16, parágrafo único, IV, “a”, da Resolução Normativa TC/MS nº 76, de 11 de dezembro de 2013, e

CONSIDERANDO a necessidade de introduzir a meritocracia no modelo de gestão de pessoas voltado ao aprimoramento de performances funcionais e organizacional.

CONSIDERANDO que a capacidade de geração de resultados do Tribunal depende essencialmente da competência, da motivação, do comprometimento e da integração de seus servidores, e que esses aspectos podem ser impulsionados, dentre outras ações, por mecanismos institucionais de gestão de desempenho profissional;

CONSIDERANDO a necessidade de aprimoramento e de adequação do Tribunal às modernas concepções de política de gestão de pessoas, em ordem a promover o fortalecimento institucional e a modernização do sistema de controle externo a seu cargo;

CONSIDERANDO ser imperativa a valorização do mérito à forma de apuração da Gratificação de Desempenho e Metas – GDM, instituída pela Lei nº 3.877, de 31 de março de 2010, com alterações promovidas pela Lei nº 4.853, de 27 de abril de 2016.

RESOLVE:

Art. 1º Fica implantada a Gratificação de Desempenho e Metas – GDM, para remunerar os servidores efetivos, nos termos do art. 9º da Lei Estadual nº 3.877/10, no limite de até 30% do vencimento básico, como forma de melhorar e incentivar o desempenho, com base nos fatores de produtividade, qualidade, inovações, autodesenvolvimento, assiduidade e pontualidade.

Parágrafo único. Os parâmetros para avaliação de desempenho tratados nesta Resolução não substituirão outros mecanismos institucionais previstos na política de gestão de pessoas do TCE/MS.

Art. 2º A apuração do percentual de cálculo variável da GDM devida ao servidor será atribuída em função:



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

- I - do Resultado do TCE/MS, com percentual equivalente a 30%;
- II - do Resultado da área funcional, com percentual equivalente a 30%; e
- III - do Resultado de Desempenho Individual, com percentual equivalente a 40%.

Art. 3º Para fins do disposto nesta Resolução entende-se como:

- I - área funcional: unidade administrativa que compõe o organograma, fixado em diversos níveis hierárquicos, com a finalidade de cumprir e preservar os princípios e valores institucionais;
- II - metas do TCE/MS: aquelas definidas no plano estratégico e ratificadas pela Presidência, tendo sempre em vista a missão e os objetivos estratégicos da Instituição;
- III - metas da área funcional: aquelas definidas no plano estratégico e ratificadas pela Presidência, com vistas ao atingimento das metas da instituição;
- IV - desempenho individual: notas atribuídas pelo avaliador a cada servidor avaliável e ratificadas pelo Comitê de Avaliação de Desempenho, com vistas ao atingimento das metas da área funcional onde desempenha suas atividades e da instituição;
- V - autoavaliação: processo de reflexão e análise que o servidor faz sobre o seu desempenho, em relação aos fatores de avaliação especificados nesta Resolução;
- VI - avaliador: gestores, que tiverem sob sua tutela servidores avaliáveis, ou mesmo outras áreas funcionais;
- VII - servidor avaliável: servidor efetivo ocupante de cargo do Quadro Permanente de Pessoal do Tribunal de Contas, em efetivo exercício, inclusive os que estiverem em período de estágio probatório.
- VIII - Relatório de Produtividade Trimestral - RPT: relatório enviado pelo servidor avaliável destacando todas as atividades realizadas no trimestre avaliado;
- IX - evidências: documentos/peças/atividades e/ou outros, realizados pelo servidor avaliável a serem anexados ao RPT e enviado ao avaliador para atribuição de nota no trimestre;
- X - comitê de avaliação de desempenho: grupo representativo da Administração designada por Portaria da Presidência para definições estratégicas e validação das avaliações trimestrais com vistas ao atingimento dos resultados institucionais;
- XI - iniciativas institucionais: as ações que, devido à sua importância e complexidade, deverão ser perseguidas pelo TCE/MS e servirão de base para a avaliação de desempenho do Tribunal;
- XII - indicadores: os instrumentos de mensuração do alcance das iniciativas;
- XIII - metas: os níveis de desempenho a serem alcançados em um espaço de tempo específico e determinado. São as representações quantitativas do patamar de desempenho almejado para um indicador;
- XIV - planejamento estratégico: instrumento que estabelece a Missão, Visão, Valores, Objetivos, Iniciativas e Metas Institucionais para um quadriênio, aprovado mediante Resolução do Tribunal Pleno. É o principal documento norteador da elaboração dos demais instrumentos de planejamento institucional;
- XV - sistema de avaliação de desempenho: o sistema que permite o cadastramento, a consulta, apuração e consolidação dos resultados do processo de avaliação de desempenho;



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

XVI - ciclo avaliativo: período de 01 de dezembro a 30 de novembro em que serão avaliados os resultados do TCE/MS, da área funcional e do desempenho individual.

CAPÍTULO II
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 4º A GDM será paga mensalmente, por período de 12 (doze) meses, com base nos resultados obtidos da avaliação do TCE/MS, da área funcional e da avaliação de desempenho individual do servidor no ciclo de avaliação anterior ao do pagamento da gratificação.

Art. 5º Cabe ao Tribunal Pleno com auxílio da Comissão de Avaliação de Desempenho e Metas, que será instituída por ato próprio, prever o percentual máximo a ser fixado para o período avaliativo anual e o valor a ser orçado para o pagamento da GDM, com base na suportabilidade financeira do Tribunal e da projeção da arrecadação do Estado.

Parágrafo Único. O percentual previsto pela Comissão, e aprovado pelo Pleno, será incluído no orçamento anual do TCE/MS.

Art. 6º O Departamento de Gestão de Pessoas – DGP, anualmente, divulgará cronograma detalhado das etapas do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 7º Os efeitos financeiros decorrentes da avaliação de desempenho incidirão a partir da folha de pagamento de pessoal do mês de janeiro a dezembro do exercício seguinte ao exercício avaliado.

Art. 8º O ciclo avaliativo para apreciação do cumprimento das metas institucionais, setoriais e individuais, terá periodicidade anual de dezembro a novembro, através do sistema de avaliação de desempenho.

Art. 9º A avaliação individual terá acompanhamento trimestral, assim considerados:

I - 1º trimestre: dezembro, janeiro e fevereiro;

II - 2º trimestre: março, abril, maio;

III - 3º trimestre: junho, julho, agosto;

IV - 4º trimestre: setembro, outubro, novembro.

Seção II

Do Resultado do TCE/MS e da Área Funcional

Art. 10. As diretrizes de desempenho institucional e da área funcional serão aprovadas anualmente pelo Tribunal Pleno, que determinará:



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

- I - as iniciativas institucionais e os respectivos indicadores e metas;
- II - as iniciativas estratégicas priorizadas para o exercício e as respectivas iniciativas operacionais, indicadores, metas, prazos e unidades responsáveis.

Parágrafo Único. As iniciativas deverão estar vinculadas ao menos a um objetivo constante no Plano Estratégico.

Art. 12. Compete a Diretoria de Gestão e Modernização - DGM manter os controles necessários à avaliação do estágio de execução do desempenho institucional e da área funcional, solicitando informações quando não acessíveis nos sistemas corporativos, à unidade responsável.

Parágrafo único. Compete às unidades do Tribunal manter controles internos necessários à avaliação do estágio de execução de suas iniciativas, com vistas à apuração, de forma transparente, dos resultados da Avaliação da área funcional.

Art. 13. A apuração do resultado da avaliação de desempenho institucional e da área funcional será realizada pela DGM e encaminhada ao DGP até 30 de novembro.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO
Seção I
Do Comitê de Avaliação de Desempenho

Art. 14. O comitê de avaliação de desempenho tem por finalidade assegurar a eficácia e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual no âmbito do Tribunal.

Parágrafo único. O comitê se reunirá ordinariamente para apreciar os relatórios de produtividade trimestrais, e sempre que necessário, em caráter extraordinário.

Art. 15. Integram o comitê de avaliação de desempenho:

- I - Diretor Geral;
- II - Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas;
- III - Diretor de Gestão e Modernização;
- IV - Diretor de Administração Interna.
- V - 01(um) representante dos servidores efetivos, designado pelo Presidente;
- VI - 01 (um) servidor designado pelo Conselheiro Corregedor;

§1º O Comitê de Avaliação de Desempenho será coordenado pelo Diretor Geral e, nas suas ausências e impedimentos, pelo Diretor de Gestão e Modernização.

§ 2º As deliberações serão aprovadas por quórum mínimo de quatro integrantes.

§3º O Comitê tem atribuições próprias, e difere das competências atribuídas à Comissão de Avaliação de Desempenho e Metas, instituída no art. 11 da Lei Estadual nº. 3.877/10.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

§4º Para o exercício de suas funções o Comitê disporá de espaço físico adequado e de pessoal de apoio qualificado, garantidas as condições necessárias à manutenção do sigilo dos dados constantes nos processos que nela tramitarem.

Art. 16. Compete ao Comitê de Avaliação de Desempenho:

- I - acompanhar a aplicação da sistemática de avaliação de desempenho, buscando assegurar a sua correta implementação e sua melhoria contínua;
- II - sugerir melhorias nos critérios e metas de avaliação de desempenho individual com vistas nas melhores práticas de gestão de pessoas e encaminhar, para apreciação do Tribunal Pleno;
- III - validar as notas aferidas pelo avaliador em decorrência das evidências juntadas pelo avaliado em todas as avaliações trimestrais;
- IV - apreciar e manifestar-se, conclusivamente, quanto às discordâncias relativas ao resultado da avaliação individual de desempenho, apresentadas em grau de recurso.

Seção II

Das Atribuições do Departamento de Gestão de Pessoas

Art. 17. Para o alcance dos objetivos desta Resolução, são atribuições do DGP:

- I - implementar a sistemática de avaliação de desempenho para fins de percepção da GDM do TCE/MS;
- II - quando requerido, dar ampla divulgação do processo de avaliação aos interessados;
- III - encaminhar aos avaliadores os formulários de avaliação de desempenho individual;
- IV - verificar os lançamentos das avaliações individuais no sistema informatizado;
- V - acompanhar e analisar os resultados da avaliação, sugerindo ao Comitê de Avaliação de Desempenho alterações na sistemática então adotada, bem como a revisão periódica dos indicadores de produtividade para assegurar a correção de possíveis desvios e o seu aprimoramento;
- VI - requerer às unidades do Tribunal as informações que considerar necessárias ao acompanhamento das práticas da sistemática da avaliação de desempenho;
- VII - consolidar as pontuações trimestrais para aferição da média aritmética para fins de implementação da gratificação individual de desempenho;
- VII - remeter a consolidação de que trata o inciso anterior ao Comitê de Gestão de Desempenho.

Seção III

Dos Afastamentos

Art. 18. O servidor que não estiver em efetivo exercício, por quaisquer motivos que não estejam previstos estatutariamente, não fará jus ao recebimento da GDM no ano subsequente.

§1º O pagamento da GDM, quando do retorno do servidor ao Tribunal de Contas será proporcional aos dias trabalhados no ciclo avaliativo de retorno, e serão pagas no exercício financeiro seguinte.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

§2º É vedada a concessão da parte variável da GDM durante qualquer afastamento ou licença, ressalvados os casos reputados como em efetivo exercício nos termos na Lei Estadual nº. 1.102/90.

§3º Os servidores cedidos, com ou sem ônus para origem, não farão jus à GDM.

Seção IV

Dos Critérios da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 19. A Avaliação de Desempenho Individual fundar-se-á em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§1º A Avaliação de Desempenho Individual será aferida pelos seguintes fatores técnicos e comportamentais:

I – produtividade: o avaliado realiza os trabalhos a ele atribuídos com tempestividade, sem prejuízo da qualidade, contribuindo para a obtenção dos resultados da unidade com eficiência e eficácia, com senso de prioridade e utilizando-se das ferramentas disponíveis;

II - qualidade: o avaliado realiza os trabalhos com objetividade, completude, coerência e ponderação.

III – autodesenvolvimento: o avaliado se interessa e investe na sua aprendizagem contínua para aprimorar seus conhecimentos e habilidades e multiplica os conhecimentos adquiridos entre os seus pares.

IV - inovações: o avaliado propõe melhorias aplicáveis a situações de trabalho no seu setor ou ao TCE/MS; é proativo e propõe soluções consistentes para problemas enfrentados em situações de rotina do seu trabalho;

V – assiduidade e pontualidade: consiste na frequência e pontualidade do servidor no cumprimento do horário de trabalho e na área funcional;

Art. 20. O servidor deverá enviar ao avaliador o seu relatório de atividade até o 2º (segundo) dia útil do trimestre a que se referir anexando as evidências de cada atividade citada no relatório, conforme anexo II desta Resolução.

Parágrafo único. O servidor que não encaminhar o relatório e documentos que evidenciem as atividades desenvolvidas no trimestre, não terá pontuação na avaliação individual de desempenho no período.

Art. 21. O avaliador ficará responsável por aferir o desempenho individual trimestral, conforme critérios estabelecidos no Anexo I desta Resolução, considerando além do comportamento funcional, o relatório de atividades e evidências encaminhadas pelo avaliado.

Art. 23. A avaliação do servidor será expressa em pontos, cujo total corresponderá à soma da pontuação obtida nos fatores avaliativos e serão registrados no respectivo Formulário de Avaliação de Desempenho, nos termos do Anexo I.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

Parágrafo único. Cada um dos fatores terá avaliação conforme o peso descrito no Anexo I e de acordo com os respectivos conceitos de desempenho:

- I - excelente: 04 (quatro) pontos;
- II - ótimo: 03 (quatro) pontos;
- III - bom: 02 (dois) pontos;
- IV - fraco: 01 (um) ponto;

Art. 24. O avaliador deverá proceder à avaliação e enviar ao DGP até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trimestre avaliado.

Art. 25. Uma vez recebidas às avaliações, o Departamento de Gestão de Pessoas deverá:

- I - proceder à conferência dos formulários e, sendo necessário, devolvê-los ao avaliador para eventuais correções formais;
- II - arquivar os documentos em pasta individualizada para os devidos fins;
- III - encaminhar os processos ao Comitê de avaliação e desempenho quando necessário;
- IV - verificar o preenchimento dos formulários de autoavaliação.

Art. 26. Concluídas as etapas trimestrais, o Departamento de Gestão de Pessoas procederá à consolidação das pontuações, que corresponderá à média aritmética das notas obtidas em cada trimestre.

Art. 27. Para definição da produtividade dos avaliadores que exercem cargos de direção e chefia, a produtividade individual de desempenho será considerada a nota aferida pela área funcional da qual é responsável.

Art. 28. Para aferição da produtividade individual será considerada a pontuação atingida proporcionalmente aos dias trabalhados no ciclo avaliativo.

Subseção I

Dos critérios do Autodesenvolvimento

Art. 29. As metas estabelecidas para o critério de Autodesenvolvimento terão pontuação integral no ciclo avaliativo quando os avaliados:

- I - estiverem cursando graduação ou pós-graduação em áreas de interesse do Tribunal, a serem definidas pelo Comitê, enquanto durar o curso;
- II - forem instrutores ou palestrantes em cursos e eventos promovidos pela Escoex no trimestre respectivo;
- III - forem palestrantes ou instrutores indicados para representar o Tribunal em eventos e cursos promovidos por outros entes;
- IV - cursarem treinamentos, participarem de seminários ou outros eventos com carga horária que ultrapasse 40 horas/aula no trimestre, custeados ou não pelo TCE/MS.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

Seção V

Da Autoavaliação

Art. 30. Além da avaliação procedida pelo avaliador, o servidor também aferirá seu desempenho por meio do preenchimento do Formulário de Autoavaliação nos mesmos moldes do Anexo I desta Resolução.

§1º A autoavaliação não gera pontuação e tem como objetivo a ampliação da percepção do servidor quanto aos impactos de suas atitudes e comportamentos no seu desempenho profissional.

§2º O servidor deverá preencher e assinar o Formulário de Autoavaliação após cada avaliação trimestral de seu avaliador.

§3º O processo somente será enviado ao DGP, para os procedimentos e encaminhamentos pertinentes, após a realização da autoavaliação.

CAPÍTULO IV

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

Art. 31. O avaliado que discordar da avaliação de desempenho trimestral ou final poderá requerer ao avaliador pedido de reconsideração fundamentado, no prazo de 10(dez) dias, a contar da ciência dada pelo avaliador.

§1º O avaliador terá o prazo de 05(cinco) dias para analisar o pedido de reconsideração.

§2º Caso acolhido o pedido, o avaliador dará nova pontuação ao avaliado, mediante justificativa e anexará novo formulário, comunicará o fato ao solicitante e encaminhará o processo ao DGP para os devidos fins.

§ 3º Na hipótese de rejeição, o pedido de reconsideração tomará a forma de recurso administrativo e o avaliador, após justificar expressamente sua decisão, dará ciência ao avaliado e encaminhará o processo ao Comitê de Avaliação de Desempenho no prazo de 05 (cinco) dias.

§4º O Comitê de Avaliação de Desempenho apreciará o recurso administrativo no prazo máximo de 30 (trinta) dias e encaminhará o processo ao DGP, para ciência do recorrente e demais providências.

Art. 31. Caberá Recurso ao Comitê de Avaliação de desempenho, referente à avaliação definitiva, e se procedente e já tendo sido estabelecido o percentual da GDM, o processo deverá ser encaminhado ao DGP e Departamento Financeiro para que tomem as medidas para regularização dos efeitos financeiros decorrentes da nova nota do avaliado.

Art. 32. O recurso administrativo não terá efeito suspensivo e a sua decisão não poderá, no mesmo processo, agravar o ato de interesse do recorrente.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 33. Para cumprimento de limites orçamentários e fiscais, sempre que o somatório mensal da GDM, expresso em reais, contribuir para infrações à norma vigente, lhe será aplicado uma redução universal e proporcional.

Art. 34. Caso não seja possível aferir a produtividade individual do servidor será atribuída como produtividade individual àquela aferida no último ciclo avaliado.

Art. 35. Os servidores avaliados farão jus à GDM no período de férias.

Art. 36. Os valores pagos a título de GDM repercutirão sobre a gratificação natalina (13º salário).

Art. 37. Os servidores avaliados que tiverem carga horária reduzida, em conformidade com a legislação, terão metas proporcionais ao expediente a eles estipulados.

Art. 38. As metas de avaliação individual do servidor no exercício das atribuições ordinárias, deverão ser proporcionalmente ajustadas e compensadas quando de sua eventual designação para compor comissões permanentes, especiais ou temporárias do Tribunal, de forma a preservar a equidade na distribuição do volume de trabalho decorrente do acréscimo de suas obrigações.

Parágrafo único. Para subsidiar sua avaliação, o servidor deverá descrever detalhadamente no relatório trimestral a assiduidade e comprometimento, podendo a chefia solicitar informações do servidor à Comissão, órgão ou área funcional.

Art. 39. O servidor designado para realizar fiscalização “*in loco*” por período superior a 21(vinte e um) dias úteis no trimestre fará jus à pontuação integral na avaliação de desempenho individual do período.

Parágrafo único. Caso não ultrapasse 21 (vinte e um) dias úteis, o avaliado deverá proceder na forma do art. 38 desta Resolução.

Art. 40. Nas eventuais omissões ou lacunas, aplicam-se as normas gerais pertinentes ao processo administrativo, à Lei Orgânica do Tribunal de Contas e, no que couber, as normas procedimentais do Regimento Interno.

Art. 41. Havendo necessidade de alterações no Regulamento da Gratificação de Desempenho e Metas, que impliquem mudanças na metodologia de avaliação e operacionalização, estas não poderão ser aplicáveis para o período de avaliação em curso.

Art. 42. Os procedimentos administrativos de que dispõe esta Resolução serão gradativamente substituídos por Sistema Informatizado, à medida que as funcionalidades estiverem disponíveis.

Art. 43. Os casos não previstos nesta Resolução serão submetidos à apreciação do Comitê Técnico e ratificadas pela Presidência.

Art. 44. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando as Resoluções Administrativas nº 106, de 8 de dezembro de 2010 e nº. 112, de 14 de dezembro de 2012.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

Conselheiro Waldir Neves Barbosa
Presidente

Conselheira Marisa Serrano
Relatora

Conselheiro Iran Coelho das Neves

Conselheiro Ronaldo Chadid

Conselheiro Osmar Domingues Jeronymo

Conselheiro Jerson Domingos

Dr. José Aêdo Camilo – Procurador-Geral de Contas

Secretaria das Sessões, 15 de dezembro de 2016.

Alessandra Ximenes
Chefe da Secretaria das Sessões
TCE/MS

(*) Os textos contidos nesta base de dados têm caráter meramente informativo. Somente os publicados no Diário Oficial estão aptos à produção de efeitos legais.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL				
Unidade Organizacional:				
Chefia:				
1- IDENTIFICAÇÃO				
Servidor		Cargo		Matrícula
	FATORES DE DESEMPENHO	PESO	PONTO	RESULT.
	PRODUTIVIDADE	PESO	PONTO	
TEMPESTIVIDADE	O avaliado realiza os trabalhos a ele atribuídos com tempestividade, sem prejuízo da qualidade.	4		
RESULTADOS	O avaliado contribuiu para a obtenção dos resultados da unidade com eficiência e eficácia.	4		
PRIORIDADES	Capacidade de selecionar as atividades pela ordem cronológica e prazo de entrega.	4		
FERRAMENTAS	Possui facilidade/habilidade para utilização das ferramentas disponíveis visando tornar o trabalho mais ágil e produtivo.	4		
NOTA				
	QUALIDADE	PESO	PONTO	RESULT.
OBJETIVIDADE	Há clareza e objetividade nas informações prestadas em suas manifestações	4		
COMPLETUDE	As análises realizadas são satisfatórias, contemplam todos os aspectos envolvidos e com relevância.	4		
COERÊNCIA	Há coerência entre as informações e as alegações com as conclusões das análises	4		
PONDERAÇÃO	Reconhece os erros cometidos, corrigindo e evitando que voltem a acontecer.	4		
NOTA				
	INOVAÇÕES	PESO	PONTO	RESULT.
MELHORIAS	Apresenta sugestões inovadoras para melhorias das práticas do trabalho que desenvolve.	3		
PROATIVIDADE	Atitude proativa e capacidade de produzir soluções mesmo quando não demandadas	3		
ADAPTAÇÃO	Demonstra flexibilidade e capacidade de se adaptar às inovações instituídas no setor e trabalhar em situações distintas e variadas.	3		
NOTA				
	AUTODESENVOLVIMENTO	PESO	PONTO	RESULT.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

INTERESSE	Interesse em participar de atividades de capacitação nas áreas de interesse do TCE/MS, buscando aprender e atualizar-se contribuindo para os trabalhos da unidade e da instituição.	3		
MULTIPLICAÇÃO	Consegue multiplicar os conhecimentos adquiridos entre os pares.	3		
APLICAÇÃO	Aplica os conhecimentos adquiridos nos cursos e capacitações	3		
NOTA				
	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	PESO	PONTO	RESULT.
ASSIDUIDADE	Comparece habitualmente e permanece na unidade de trabalho.	2		
PONTUALIDADE	Cumprir regularmente os horários instituídos (O regime de aferição da pontualidade será conferido por meio de sistema eletrônico de ponto)	2		
RESPONSABILIDADE	Grau de responsabilidade e preocupação do servidor em comunicar eventuais imprevistos que prejudiquem ou impeçam o cumprimento do horário de trabalho.	2		
NOTA				
TOTAL				
ASSINATURAS	Em, ____/____/____			
AVALIADOR	AVALIADO			

CONCEITOS DE DESEMPENHO

I – excelente: 04 (quatro) pontos;

II – ótimo: 03 (quatro) pontos;

III – bom: 02 (dois) pontos;

IV – fraco: 01 (um) ponto.



Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria das Sessões

ANEXO II
RELATÓRIO DE ATIVIDADES

RELATÓRIO DE ATIVIDADES		TRIMESTRE/ANO
NOME DO SERVIDOR		MATRÍCULA
CARGO	UNIDADE ORGANIZACIONAL	
REGISTRO DAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS NO TRIMESTRE		
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
Outras Atividades Desenvolvidas em caráter Especial (participação em comissões, fiscalizações, reuniões, treinamentos, e outros - especificar e descrever)		
Requeiro sejam acatados os registros das atividades.		
Em, ____/____/____		
ASSINATURA DO SERVIDOR		

