



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

RESOLUÇÃO N.º 117/2024*

Dispõe sobre os procedimentos de avaliação de desempenho e de capacitação dos servidores efetivos estáveis e em estágio probatório do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ, no uso das atribuições institucionais estabelecidas na Constituição do Estado, e com base nos arts. 2º, I, e 116, XII, da Lei Complementar Estadual nº 113, de 15 de dezembro de 2005, e no art. 5º, XIII, c/c os arts. 188 a 191 do Regimento Interno; e nos arts. 16, § 2º, e 20, parágrafo único, da Lei Estadual n.º 15.854, de 16 de junho de 2008; e considerando o Acórdão n.º 2326/24 – Tribunal Pleno, Processo n.º 338460/24;

Considerando a necessidade contínua de modernizar a gestão de pessoas;

Considerando a necessidade de aprimorar as avaliações funcionais por meio da utilização de critérios mais atuais;

Considerando a experiência advinda dos processos avaliativos fundamentados na Resolução nº 55/2016, bem como visando ao melhor aproveitamento do potencial do corpo técnico;

RESOLVE:

Art. 1º Esta Resolução regulamenta os procedimentos de avaliação de desempenho e de capacitação dos servidores efetivos estáveis e em estágio probatório do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

Parágrafo único. Aplicam-se também as disposições desta Resolução aos servidores estáveis e em estágio probatório investidos em cargos em comissão ou designados para exercer funções gratificadas.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º A avaliação para efeito de progressão funcional por merecimento é denominada Avaliação de Desempenho, por meio da qual os servidores serão avaliados nas competências comportamentais, técnicas, gerenciais e de

* Notas da Biblioteca:

- Este texto não substitui o publicado no periódico: [Diário Eletrônico do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, Curitiba, PR, ano 19, n. 3275, p.60-63, 19 ago. 2024.](#)
- Origem: Processo n. 338460/24 – [Acórdão n. 2326/24 - Tribunal Pleno.](#)
- Ver também:**
[Lei Estadual n. 15.854, de 16 de junho de 2008.](#)
[Lei Estadual n. 19.573, de 3 de julho de 2018.](#)



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

produtividade, conforme o caso.

Art. 3º As avaliações para efeito de aquisição de estabilidade realizadas durante o período de estágio probatório comporão a Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 4º Concomitantemente à avaliação de desempenho e à avaliação especial de desempenho, será realizada a avaliação de capacitação, tendo por objetivo aferir as competências relativas a conhecimentos gerais e específicos.

Art. 5º As avaliações tratadas na presente Resolução serão instauradas e conduzidas pela Comissão de Avaliação de Desempenho – CAVD, em face das atribuições previstas no parágrafo único do art. 20 da Lei Estadual n.º 15.854, de 2008, e no Regimento Interno.

§ 1º Integrarão a CAVD servidores efetivos estáveis possuidores de conhecimentos técnicos necessários ao fiel cumprimento dos trabalhos de avaliação de desempenho, nos termos do Regimento Interno.

§ 2º Ao menos um dos membros da CAVD deverá estar lotado na Diretoria de Gestão de Pessoas, sendo os demais representantes de diversas áreas do Tribunal.

Art. 6º Anualmente, um calendário proposto pela CAVD será publicado por meio de Portaria do Presidente, no qual estarão pormenorizadamente discriminadas as datas de todos os atos e etapas do processo avaliativo.

§ 1º A CAVD comunicará aos interessados sobre cada uma das etapas da avaliação, via sistema eletrônico.

§ 2º O prazo para realização dos atos e etapas da avaliação será de, no mínimo, cinco dias corridos.

Art. 7º O cumprimento das disposições contidas na presente Resolução constitui dever funcional, nos termos do art. 123, VIII, da Lei Estadual n.º 19.573/2018.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Da Avaliação de Desempenho para fins de progressão funcional por merecimento

Art. 8º O servidor detentor de cargo de provimento efetivo e estável será submetido anualmente à avaliação de desempenho para fins de progressão funcional por merecimento, em atendimento ao disposto no art. 20 da Lei Estadual n.º 15.854, de 2008.

§ 1º Não serão avaliados os servidores que tenham completado o período para aquisição da estabilidade há menos de noventa dias da data de início da avaliação anual, utilizando-se a última nota da avaliação especial de desempenho para fins da próxima progressão.

§ 2º Não serão avaliados pelo gestor os servidores que, durante o ciclo avaliativo, não foram a ele subordinados por, no mínimo, noventa dias dentro da mesma unidade.

Art. 9º Caso o servidor não tenha completado o período mínimo de permanência para ser avaliado durante o ciclo avaliativo em razão de afastamentos



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

considerados como de efetivo exercício, não impeditivos de progressão funcional, a nota final da avaliação de desempenho do período será obtida pela média das três avaliações mais recentes.

§ 1º No caso de o servidor ter menos de três avaliações, a média será apurada pelas avaliações existentes.

§ 2º Na hipótese de não existirem avaliações anteriores, o servidor será submetido à avaliação no ciclo avaliativo vigente no seu retorno, independentemente do número de dias até a data de encerramento do ciclo.

Seção II

Das competências a serem avaliadas

Art. 10. As competências avaliadas, tanto no caso de servidores estáveis, quanto no caso de servidores em estágio probatório, são divididas em quatro grupos:

I – competências comportamentais, as quais abrangem a avaliação dos seguintes aspectos:

- a) sociabilidade e trabalho em equipe;
- b) comprometimento e conduta funcional.

II – competências técnicas, as quais abrangem a avaliação dos seguintes aspectos:

- a) otimização de métodos e procedimentos;
- b) autodesenvolvimento e capacitação;
- c) qualidade do trabalho.

III – competências gerenciais, as quais abrangem a avaliação dos seguintes aspectos:

- a) gerenciamento da equipe;
- b) gerenciamento dos processos de trabalho.

IV – competências de produtividade, relativas à avaliação das metas.

§ 1º Os quesitos avaliativos, e seus respectivos pesos, que compõem cada grupo de competências estão definidos no Anexo I.

§ 2º Os pesos atribuídos a cada um dos tipos de avaliador (autoavaliação, pares e gestor) referentes aos grupos de competências avaliados estão definidos no Anexo II.

§ 3º A avaliação da competência gerencial será aplicada aos servidores investidos em cargos em comissão ou funções gratificadas gerenciais.

§ 4º A avaliação acerca das metas de produtividade poderá ser disciplinada em instrução normativa.

§ 5º Se implementada, a avaliação da produtividade se somará à dos demais grupos de competências, para efeitos de aferição da nota final.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Seção III Dos gestores

Art. 11. São considerados gestores para fins de avaliação:

I – o Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, em relação ao servidor efetivo investido no cargo em comissão de Diretor-Geral, Coordenador-Geral de Fiscalização, Diretor de Gabinete da Presidência, Ouvidor de Contas e Secretário do Tribunal Pleno; e ao servidor designado para exercer a função gratificada de Controlador Interno;

II – o Corregedor-Geral, em relação ao servidor efetivo investido no cargo em comissão de Assessor Jurídico da Corregedoria-Geral;

III – os Conselheiros, em relação aos respectivos servidores efetivos investidos nos cargos em comissão de Inspetor de Controle, Diretor de Gabinete e Secretário de Câmaras;

IV – os Inspetores de Controle, em relação aos servidores lotados nas Inspetorias;

V – os Diretores de Gabinete, em relação aos servidores lotados nos gabinetes;

VI – os Conselheiros-Substitutos, em relação aos servidores lotados no respectivo gabinete;

VII – o Procurador-Geral, em relação aos servidores lotados no Ministério Público de Contas;

VIII – o Diretor-Geral, em relação aos servidores lotados na Diretoria- Geral e aos servidores efetivos investidos no cargo em comissão de Diretor de Unidade;

IX – o Coordenador-Geral de Fiscalização, em relação aos servidores lotados na Coordenadoria-Geral de Fiscalização e aos servidores designados para exercer a função gratificada de Coordenador de Unidade;

X – os Diretores de Unidade, em relação aos servidores lotados nas respectivas diretorias;

XI – os Coordenadores de Unidade, em relação aos servidores lotados nas respectivas coordenadorias;

XII – o Assessor Jurídico da Corregedoria em relação aos servidores lotados no Gabinete da Corregedoria-Geral;

XIII – o Ouvidor de Contas, em relação aos servidores lotados na Ouvidoria de Contas;

XIV – o Controlador Interno em relação aos servidores lotados na unidade de Controle Interno;

XV – o Secretário do Tribunal Pleno em relação aos servidores lotados na Secretaria do Tribunal Pleno;



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

XVI – os Secretários de Câmara em relação aos servidores lotados nas respectivas Secretarias das Câmaras.

Parágrafo único. Eventuais inovações normativas que importem em alteração hierárquica neste Tribunal serão observadas pela CAVD para efeitos do *caput*.

Art. 12. O gestor poderá delegar o preenchimento dos formulários avaliativos a supervisores e gerentes da unidade, concluindo o processo no sistema eletrônico.

Art. 13. Na impossibilidade de o gestor ou de seu substituto regularmente designado realizar a avaliação, esta será transferida à chefia imediatamente superior.

Parágrafo único. No caso descrito no *caput*, a chefia superior também poderá delegar o preenchimento dos formulários avaliativos, concluindo o processo no sistema eletrônico.

Art. 14. Havendo alteração de lotação durante o ciclo avaliativo, a avaliação será feita pelos gestores das unidades em que o servidor tenha permanecido por um período mínimo de noventa dias, no caso de servidor estável, e de trinta dias, em se tratando de servidor em estágio probatório.

Art. 15. Em caso de mudança de gestor, o período mínimo de permanência na unidade para avaliar o servidor estável será de noventa dias e, no caso de servidor em estágio probatório, de trinta dias.

Art. 16. Nas hipóteses descritas nos artigos 14 e 15, a nota correspondente à avaliação do gestor será obtida pela média ponderada proporcional a cada período de exercício, contado em dias.

Seção IV Da rede de trabalho

Art. 17. O servidor estável poderá indicar, excetuado o respectivo gestor, um conjunto, denominado rede de trabalho, de no mínimo seis servidores efetivos, que possuam, durante o ciclo avaliativo, relacionamento profissional com o servidor a ser avaliado, independentemente da respectiva unidade de lotação.

§ 1º Entendem-se por relacionamento profissional os trabalhos, além daqueles realizados na unidade, desenvolvidos em:

- a) comissões;
- b) auditorias especiais;
- c) grupos de trabalho.

§ 2º A indicação de servidores lotados em outras unidades para integrar a rede de trabalho deverá ser justificada em campo específico no sistema de avaliação.

§ 3º Caso o gestor verifique, no momento da validação da rede de trabalho, a presença de servidores com os quais o avaliado não possui



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

relacionamento profissional, solicitará ao servidor a substituição por meio do sistema eletrônico.

Art. 18. O sistema eletrônico de avaliação realizará o sorteio de quatro servidores integrantes da rede de trabalho, denominados pares, para realizarem a avaliação de quesitos comportamentais.

§ 1º O par que realizar a avaliação com a menor nota final será desconsiderado e a nota correspondente à avaliação de pares será obtida pela média aritmética das três avaliações restantes.

§ 2º Na hipótese de dois dos integrantes sorteados da rede de trabalho deixarem de realizar a avaliação, a nota correspondente à avaliação dos pares será obtida pela média aritmética das duas restantes.

§ 3º Na ausência de três ou quatro avaliações dos integrantes sorteados da rede de trabalho, a avaliação de pares será considerada como não ocorrida e o peso a ela referente será incorporado ao peso da avaliação do gestor.

Art. 19. A indicação da rede de trabalho é facultativa e, caso o servidor opte por não a indicar, o peso referente a esta avaliação será incorporado integralmente ao peso da avaliação do gestor.

Art. 20. Para preservar a imparcialidade da avaliação de desempenho, o sorteio dos pares será feito pelo sistema eletrônico, sendo acessível ao servidor e ao seu respectivo gestor apenas o seu resultado, e não a identificação daqueles que a realizaram.

Seção V

Dos procedimentos e da realização da Avaliação de Desempenho

Art. 21. Iniciado o ciclo avaliativo, o servidor deverá dar ciência ao Plano de Trabalho e Metas definido pelo gestor da unidade, no prazo estabelecido pela Portaria publicada com o calendário de avaliação.

§ 1º O Plano de Trabalho e Metas poderá ser revisto durante o ciclo avaliativo, sempre sendo solicitada a ciência do avaliado, na forma do *caput*.

§ 2º A data da última revisão do Plano de Trabalho e Metas feita pelo gestor obedecerá a Portaria do calendário de avaliação.

Art. 22. A avaliação de desempenho dos servidores estáveis ocorrerá em três etapas:

I – autoavaliação, realizada pelo próprio servidor, abrangendo as competências comportamentais, as técnicas e, quando aplicáveis, as gerenciais;

II – avaliação pelos integrantes da rede de trabalho (pares), abrangendo as competências comportamentais;

III – avaliação pelo respectivo gestor, abrangendo as competências comportamentais, as técnicas e, quando aplicáveis, as de produtividade e as gerenciais.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Parágrafo único. Para cada quesito avaliativo, será atribuída nota de valor inteiro de 0 a 4.

Art. 23. A nota final da avaliação do servidor estável será obtida conforme metodologia de cálculo definida no Anexo III.

Parágrafo único. Será considerado apto à progressão funcional por merecimento o servidor estável que tenha obtido nota igual ou superior a 70 (70% de aproveitamento) na avaliação de desempenho.

Art. 24. Caso a autoavaliação não seja feita pelo servidor no prazo estabelecido na Portaria publicada com o calendário de avaliação, o peso desta será incorporado ao peso da avaliação do gestor.

Art. 25. Durante o ciclo avaliativo, o gestor poderá registrar no sistema eletrônico de avaliação anotações sobre o desempenho do servidor, como forma de auxiliá-lo no momento de realizar a avaliação.

Parágrafo único. O servidor poderá acompanhar as anotações por meio do sistema eletrônico.

Seção VI

Da conclusão da Avaliação de Desempenho

Art. 26. Concluída a avaliação, o gestor convocará o servidor para análise conjunta da pontuação e elaboração do Plano de Desenvolvimento para o próximo ciclo avaliativo.

Parágrafo único. O Plano de Desenvolvimento consiste em apontamentos que o gestor entender relevantes de registrar, indicando ações que o servidor poderá tomar no próximo ciclo avaliativo para atingir um desempenho ainda melhor em suas atribuições.

Art. 27. O servidor registrará a concordância com a nota e com o Plano de Desenvolvimento para o próximo ciclo por meio do sistema eletrônico de avaliação, no prazo estabelecido na Portaria publicada com o calendário de avaliação.

Art. 28. Em caso de discordância com a nota e/ou o Plano de Desenvolvimento, o servidor registrará, via sistema eletrônico, seu pedido de reconsideração ao gestor, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do conhecimento do resultado da avaliação de desempenho.

Art. 29. O gestor terá prazo de 15 (quinze) dias para decidir, a contar do conhecimento do pedido de reconsideração.

Art. 30. Encerrados os prazos estabelecidos nesta Resolução, em consonância com as datas constantes no calendário de avaliação, o direito à manifestação precluirá.

Art. 31. Após concluir o processo de avaliação de desempenho e disponibilizar no sistema eletrônico o resultado, em data estabelecida no Calendário de Avaliação, a CAVD encaminhará relatório ao Presidente para homologação do resultado.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Art. 32. Da decisão do Pedido de Reconsideração ao Gestor, caberá recurso ao Presidente do Tribunal, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da ciência da decisão.

Parágrafo único. O Presidente, quando do recebimento do recurso, poderá, consultar a Diretoria de Gestão de Pessoas para verificação de circunstâncias que possam ter impactado nesse resultado.

Art. 33. O Presidente decidirá sobre o encaminhamento ao Corregedor-Geral dos casos de servidores considerados inaptos.

Art. 34. O descrito neste Capítulo aplica-se no que couber à avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

Art. 35. Durante os três primeiros anos, contados da data de entrada em exercício no cargo, período correspondente ao estágio probatório, a avaliação especial de desempenho do servidor será realizada a cada seis meses.

§1º A avaliação especial de desempenho será realizada pelo gestor da unidade em que o servidor estiver lotado.

§ 2º Não serão avaliados pelos gestores os servidores em estágio probatório que, durante o ciclo avaliativo, não tenham completado trinta dias de efetivo exercício na respectiva unidade.

Art. 36. Não haverá autoavaliação e avaliação de pares em avaliação especial de desempenho.

Parágrafo único. A autoavaliação poderá ser realizada de modo opcional, servindo apenas para fins de referência no processo avaliativo, não integrando a nota final da avaliação.

Art. 37. A nota final da avaliação do servidor em estágio probatório será obtida conforme metodologia de cálculo definida no Anexo III.

Art. 38. Como condição para aquisição da estabilidade, nos termos do artigo 27 da Lei nº 19.573/18, o servidor deverá obter média aritmética igual ou superior a 70 (70% de aproveitamento), observados os 6 (seis) interstícios avaliados.

Art. 39. O servidor que não obtiver média igual ou superior a 70 (70% de aproveitamento) em qualquer dos cinco primeiros interstícios do estágio probatório será acompanhado por uma equipe sugerida pela CAVD ao Presidente.

§ 1º O Presidente nomeará a equipe de acompanhamento, que será composta, preferencialmente, pelo gestor atual, por um servidor por ele indicado e um membro da CAVD.

§ 2º Poderão integrar a equipe psicólogo, médico e, ainda, outros servidores sugeridos pela CAVD.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Art. 40. Ainda que haja pedido de reconsideração e/ou recurso registrado pelo servidor acompanhado na forma desta Resolução, os trabalhos da equipe terão duração até trinta dias antes da data-fim do interstício subsequente àquele em que a nota do servidor tenha sido inferior a 70 (70%).

Art. 41. O acompanhamento consistirá em encontros mensais entre a equipe e o servidor acompanhado, dentre outras ações que se fizerem necessárias.

§ 1º No primeiro encontro, será elaborado um plano de ação pela equipe de acompanhamento e o servidor acompanhado, baseado nos quesitos avaliativos.

§ 2º Nos encontros subsequentes será analisado o progresso do servidor de acordo com o estabelecido no plano de ação, podendo serem feitas, desde que justificadas, as adequações que a equipe de acompanhamento entender necessárias.

§ 3º Os documentos referentes ao acompanhamento serão juntados ao processo individual do servidor.

Art. 42. Ao final da execução do plano de ação, a equipe elaborará um relatório acerca do acompanhamento efetuado.

§ 1º O relatório consistirá em uma síntese das atividades desenvolvidas a partir do plano de ação, sem emissão de juízo acerca da avaliação anterior do servidor.

§ 2º O relatório da equipe de acompanhamento não substitui a avaliação de desempenho, podendo ser utilizado como subsídio pelo gestor na próxima avaliação.

Art. 43. A CAVD emitirá parecer com base nas avaliações de desempenho semestrais realizadas durante os três primeiros anos de efetivo exercício.

§ 1º O parecer será emitido no prazo de trinta dias após o término do último interstício semestral do período de estágio probatório.

§ 2º Pendente de decisão sobre recursos interpostos pelo servidor em qualquer dos interstícios, o parecer não será emitido até a decisão final.

§ 3º Após emissão do parecer, o processo do servidor em estágio probatório será encaminhado pela CAVD à Diretoria Jurídica para manifestação acerca da regularidade do processo.

§ 4º Instruído pela Diretoria Jurídica, o feito será encaminhado à Diretoria-Geral para ciência e, após, à Presidência para decisão.

Art. 44. Preenchidos os requisitos, o Presidente do Tribunal tornará pública a aquisição da estabilidade pelo servidor mediante expedição de portaria.

Art. 45. Na hipótese de o servidor não ter obtido a média igual ou superior a 70 (70% de aproveitamento), considerados todos os interstícios avaliativos, o Presidente abrirá procedimento conforme o disposto no art. 25 da Lei Estadual nº 19.573/18.

§ 1º Durante o trâmite do processo, o prazo para aquisição da estabilidade ficará suspenso até o julgamento final.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

§ 2º A decisão do Presidente de que trata o *caput* será proferida somente após o trânsito em julgado de decisão que tenha julgado eventual recurso interposto pelo servidor.

Art. 46. Os efeitos da declaração de aquisição de estabilidade retroagem à data em que foram completados três anos de efetivo exercício.

Art. 47. Aplica-se ao período de estágio probatório as suspensões e prorrogações previstas para o prazo da avaliação de desempenho, naquilo que lhe for compatível, conforme § 5º do art. 23 da Lei Estadual nº 19.573, de 2 de julho de 2018.

Parágrafo único. Nos casos dos afastamentos que não suspendam e prorroguem o prazo da avaliação de desempenho, a nota final do período avaliado será obtida pela média das últimas avaliações, limitadas até o número de três.

Art. 48. Nas hipóteses de afastamentos que impliquem a suspensão do estágio probatório, o processo de avaliação também será suspenso, devendo ser retomado quando cessar o afastamento do servidor e prorrogado por igual período.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE CAPACITAÇÃO

Art. 49. A avaliação de capacitação tem por finalidade aferir as competências relativas a conhecimentos gerais e específicos, para a identificação de insuficiências e formação de banco de talentos, de modo a possibilitar a adequada qualificação dos servidores e o melhor aproveitamento nas atividades do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

Parágrafo único. O resultado da avaliação de capacitação não será considerado para efeito de aquisição de estabilidade e progressão funcional por merecimento.

Art. 50. As competências relacionadas a conhecimentos específicos serão definidas em conformidade com a área de conhecimento correspondente ao cargo e à função desempenhada pelo servidor.

Art. 51. O servidor que revelar insuficiência na avaliação de capacitação deverá ser submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional.

Art. 52. O servidor que revelar talento na avaliação de capacitação poderá ser convocado a compor equipes de trabalho, conforme necessidades do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 53. Os dispositivos desta Resolução serão aplicados aos servidores efetivos a partir do ciclo avaliativo seguinte à data de publicação da presente Resolução.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Art. 54. As situações não previstas nesta Resolução serão analisadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho e decididas pelo Presidente, observadas as disposições do Regimento Interno deste Tribunal.

Art. 55. Fica revogada a Resolução nº 55, de 10 de março de 2016.

Art. 56. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, 14 de agosto de 2024.

Conselheiro FERNANDO AUGUSTO MELLO GUIMARÃES

Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Paraná



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

ANEXO I

QUESITOS AVALIATIVOS E PESOS INDIVIDUAIS

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS			
GRUPO DE COMPETÊNCIAS	COMPETÊNCIA	QUESITO	PESO
SOCIABILIDADE E TRABALHO EM EQUIPE	ESPÍRITO DE EQUIPE	Trabalha em equipe de forma colaborativa, inclusive quando demandado de forma remota?	3
SOCIABILIDADE E TRABALHO EM EQUIPE	CONTRIBUIÇÃO PARA O BOM AMBIENTE DE TRABALHO	Evita conversas, brincadeiras e comentários que afetem negativamente os colegas e o ambiente de trabalho?	2
SOCIABILIDADE E TRABALHO EM EQUIPE	CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO	Demonstra capacidade de se adaptar a novas atividades e processos de trabalho?	2
SOCIABILIDADE E TRABALHO EM EQUIPE	ACOLHIMENTO	Acolhe as diferenças no ambiente, sendo respeitoso e cordial?	2
COMPROMETIMENTO E CONDUTA FUNCIONAL	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	É assíduo e pontual no cumprimento de horários pré-determinados com relação a entregas e/ou frequência?	3
COMPROMETIMENTO E CONDUTA FUNCIONAL	PRESTEZA	Apresenta prontidão para agir no cumprimento das demandas de trabalho, inclusive quando demandado em trabalho remoto?	3
COMPROMETIMENTO E CONDUTA FUNCIONAL	PONDERAÇÃO	Reconhece os erros cometidos, corrigindo e evitando que voltem a acontecer?	3
COMPROMETIMENTO E CONDUTA FUNCIONAL	PROATIVIDADE	Identifica oportunidades de melhoria, propõe soluções, age proativamente no desempenho de suas funções, contribuindo para a eficiência e eficácia dos processos do Tribunal?	2
COMPROMETIMENTO E CONDUTA FUNCIONAL	ZELO MATERIAL	Usa os equipamentos e instalações de trabalho de forma adequada aos preceitos de economicidade, sustentabilidade e coletividade?	2
COMPROMETIMENTO E CONDUTA FUNCIONAL	ZELO FUNCIONAL	Cumprir com as obrigações administrativas decorrentes de seu vínculo funcional?	2
COMPETÊNCIAS TÉCNICAS			
GRUPO DE COMPETÊNCIAS	COMPETÊNCIA	QUESITO	PESO
OTIMIZAÇÃO DE MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	ORGANIZAÇÃO	Organiza seus trabalhos considerando as prioridades?	3
OTIMIZAÇÃO DE MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	USO DE FERRAMENTAS	Usa as ferramentas disponíveis de maneira eficiente - inclusive aquelas próprias do trabalho remoto, quando aplicável -, visando ao desempenho das atividades de forma mais ágil e produtiva?	3
AUTODESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO	INTERESSE	Busca ativamente seu desenvolvimento profissional e pessoal, voltado às áreas de interesse do TCE-PR, sendo, também, receptivo às oportunidades oferecidas?	3
QUALIDADE DO TRABALHO	PRECISÃO	Executa trabalhos de forma precisa e fundamentada?	4
QUALIDADE DO TRABALHO	ADEQUAÇÃO A NORMAS	Executa seus trabalhos, escritos ou não, seguindo forma e métodos adequados a manuais, normas e regras pertinentes?	4
QUALIDADE DO TRABALHO	OBJETIVIDADE	Apresenta seus trabalhos de forma objetiva, clara e coesa?	4
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS			
GRUPO DE COMPETÊNCIAS	COMPETÊNCIA	QUESITO	PESO
GERENCIAMENTO DE EQUIPE	CONCILIAÇÃO	Resolve conflitos de trabalho de forma efetiva, em momento oportuno e de maneira cordial?	3
GERENCIAMENTO DE PROCESSOS DE TRABALHO	DISTRIBUIÇÃO DE TAREFAS	Distribui as tarefas de forma oportuna, visando alcançar os objetivos setoriais e institucionais?	3
GERENCIAMENTO DE EQUIPE	ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO DO GRUPO	Estimula o desenvolvimento e a capacitação de seus colaboradores?	3
GERENCIAMENTO DE EQUIPE	FEEDBACK	Dá feedback com cautela e discrição, objetividade e clareza, de forma a promover o desenvolvimento do servidor?	3



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

ANEXO II PESOS DAS ETAPAS DE AVALIAÇÃO POR GRUPO DE COMPETÊNCIAS

Grupo de Competências	Pesos das Etapas de Avaliação (para avaliação de servidores estáveis)		
	Autoavaliação	Rede de Trabalho (Pares)	Gestor
Comportamentais	[PNCA] = 10%	[PNCR] = 25%	[PNCG] = 65%
Técnicas	[PNTA] = 25%	-	[PNTG] = 75%
Gerenciais	[PNGA] = 25%	-	[PNGG] = 75%
Produtividade	-	-	[PNPG] = 100%

Grupo de Competências	Pesos das Etapas de Avaliação (para avaliação de servidores em estágio probatório)		
	Autoavaliação	Rede de Trabalho (Pares)	Gestor
Comportamentais	[PNCA] = 0%	[PNCR] = 0%	[PNCG] = 100%
Técnicas	[PNTA] = 0%	-	[PNTG] = 100%
Gerenciais	[PNGA] = 0%	-	[PNGG] = 100%
Produtividade	-	-	[PNPG] = 100%



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

ANEXO III METODOLOGIA DE CÁLCULO

NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO – SERVIDORES ESTÁVEIS

1. Apuração da nota de cada competência: para cada uma das 20 (vinte) competências comportamentais, técnicas e gerenciais, conforme o caso, que compõem a avaliação (quesitos), o primeiro passo é apurar a nota, individualmente, conforme as seguintes hipóteses:
 - I. No caso das competências comportamentais:
 - a) Se a avaliação for realizada pelo avaliado (autoavaliação) e pelos pares (rede de trabalho), além da do Gestor, que é mandatória, adotam-se os seguintes passos:
 1. A nota atribuída pelo servidor avaliado (autoavaliação) – que vai de 0 a 4 – é multiplicada por 0,1 (zero vírgula um);
 2. A nota dada pela rede de trabalho, que advirá da média aritmética das notas atribuídas pelos pares (0 a 4), nos termos do artigo 18, será multiplicada por 0,25 (zero vírgula vinte e cinco);
 3. A nota fixada pelo gestor (0 a 4) será multiplicada por 0,65 (zero vírgula sessenta e cinco);
 4. Somam-se as três notas;
 5. Multiplica-se o resultado pelo peso do quesito, nos termos no Anexo I, chegando-se à sua nota final.
 - b) Caso a autoavaliação não seja realizada (passo 1, acima) e a avaliação da rede de trabalho ocorra normalmente, a nota atribuída pelo gestor será multiplicada por 0,75 (zero vírgula setenta e cinco), ao invés de 0,65 (zero vírgula sessenta e cinco), previsto no passo 3, acima, conforme preconiza o art. 24;
 - c) Na hipótese de ocorrer a autoavaliação, mas a dos pares não se concretizar (passo 2, acima), ao invés na nota dada pelo gestor ser multiplicada por 0,65 (zero vírgula sessenta e cinco), conforme o passo 3, acima, será multiplicada por 0,90 (zero vírgula noventa), conforme previsão contida no art. 18 §3º;
 - d) Não ocorrendo a autoavaliação e a avaliação dos pares, a nota dada pelo gestor será multiplicada por 1 (um).
 - II. No caso das competências técnicas e gerenciais:



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

- a) Se a avaliação for realizada pelo avaliado (autoavaliação) e sabendo que a do gestor é mandatória, adotam-se os seguintes passos:
 1. A nota dada pelo próprio servidor avaliado (autoavaliação) – que vai de 0 a 4 – será multiplicada por 0,25 (zero vírgula vinte e cinco);
 2. A nota atribuída pelo gestor (0 a 4) será multiplicada por 0,75 (zero vírgula setenta e cinco);
 3. Somam-se as duas notas;
 4. Multiplica-se o resultado pelo peso do quesito, nos termos no Anexo I, chegando-se à sua nota final.
 - b) Caso a autoavaliação não seja realizada (passo 1, acima), multiplica-se a nota dada pelo gestor por 1, no lugar de 0,75 (zero vírgula setenta e cinco), prevista no passo 2, acima.
2. Definidas as notas para cada um dos quesitos, nos termos acima dispostos, a nota final da avaliação de desempenho do servidor será:
- a) Se o servidor foi avaliado nos três tipos de competências (comportamentais, técnicas e gerenciais):
 1. Somam-se as notas de todos os 20 (vinte) quesitos, apuradas conforme o item 1 acima (apuração da nota de cada competência), divide-se o resultado por 228 e multiplica-se por 100, chegando-se à nota final da avaliação do servidor.
 - b) Caso o servidor não tenha sido avaliado nas competências gerenciais:
 1. Somam-se as notas dos 16 (dezesesseis) quesitos comportamentais e técnicos, apuradas conforme o item 1 acima (apuração da nota de cada competência), divide-se o resultado por 180 e multiplica-se por 100, chegando-se à nota final da avaliação do servidor.
3. Na hipótese de o servidor ter tido mais de uma avaliação, conforme previsão contida nos artigos 14 e 15, as notas obtidas a partir dos pontos 1 e 2 acima serão proporcionalizadas em dias, para a composição da nota final do ciclo avaliativo, consoante disposto no artigo 16.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO – SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

1. A nota da Avaliação Especial de Desempenho relativa a cada um dos interstícios (períodos de seis meses), se dará:
 - I. Para cada uma das 20 (vinte) competências comportamentais, técnicas e gerenciais, conforme o caso, que compõem a avaliação (quesitos), apura-se a nota, individualmente, conforme a seguir:
 - a) A nota atribuída pelo gestor (0 a 4) será multiplicada por 1 (um);
 - b) Multiplica-se o resultado pelo peso do quesito, nos termos no Anexo I, chegando-se à sua nota final.
 - II. Definidas as notas para cada um dos quesitos, nos termos acima dispostos, a nota final da avaliação do servidor será:
 - a) Se o servidor foi avaliado nas competências gerenciais:
 1. Somam-se as notas de todos os 20 (vinte) quesitos, divide-se o resultado por 228 e multiplica-se por 100, chegando-se à nota final da avaliação do servidor, do interstício avaliado.
 - b) Caso o servidor não tenha sido avaliado nas competências gerenciais:
 1. Somam-se as notas de todos os 16 (dezesesseis) quesitos, divide-se o resultado por 180 e multiplica-se por 100, chegando-se à nota final da avaliação do servidor, do interstício avaliado.
 - III. Na hipótese de o servidor ter tido mais de uma avaliação, conforme previsão contida nos artigos 14 e 15, as notas obtidas a partir do ponto 1 acima serão proporcionalizadas em dias, para a composição da nota final do interstício, consoante disposto no artigo 16.
 - IV. Ao final do período de estágio probatório, a apuração da nota final para efeitos de aquisição de estabilidade será obtida pela média aritmética das notas de todos os interstícios, conforme preconizado no artigo 38.