



DELIBERAÇÃO TCMRJ Nº 215

DE 20 DE AGOSTO DE 2015.

Institui a Gestão por Competências, aplicável aos Servidores do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO,
no uso de suas atribuições legais e,

CONSIDERANDO o disposto na Deliberação nº 188, de 29 de janeiro de 2013, que estabelece normas referentes à Política de Gestão de Pessoas, visando estimular, no âmbito do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro, o desenvolvimento contínuo dos servidores para que exerçam suas competências, comprometidos com a missão da instituição;

CONSIDERANDO o disposto na Deliberação nº 208, de 13 de novembro de 2014, que estabelece normas referentes à Política de Gestão por Resultados, prevista no Planejamento Estratégico de 2014, que fixa critérios de avaliação dos servidores para o alcance de metas e indicadores de desempenho;

CONSIDERANDO que a capacidade do TCMRJ em gerar resultados depende essencialmente da competência, da motivação, do comprometimento e da integração de seus servidores e que esses aspectos podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas;

CONSIDERANDO, finalmente, o objetivo estratégico de implantar a gestão por competência, para aprimorar o desempenho dos servidores, tendo como meta o desenvolvimento contínuo de suas competências individuais, bem como a estratégia de fortalecer a gestão de desempenho com foco em competências.

DELIBERA:

Art. 1º Fica instituída a Gestão por Competências no âmbito do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro, com as seguintes finalidades:

- I - a identificação dos perfis de competências necessárias ao desempenho do servidor em todas as unidades;
- II - a identificação das lacunas entre o desempenho esperado e aquele efetivamente alcançado na execução das atribuições, visando levantar informações para a elaboração de programas de capacitação, treinamento e desenvolvimento;
- III - o aumento da produtividade dos Servidores, visando desenvolver melhores práticas e resultados mais eficazes, alinhados aos direcionadores estratégicos deste Tribunal de Contas;
- IV - a compreensão da própria atuação por parte dos Servidores e a visualização das competências que podem ser melhores desenvolvidas e / ou aplicadas;
- V - a produção sistemática de um Perfil de Competências dos Servidores que contribuirá para o seu aperfeiçoamento contínuo, possibilitando uma análise constante de sua evolução;
- VI - a identificação pelos Gestores de uma visão sistêmica da sua unidade organizacional, a partir do Perfil de Competências dos seus Servidores, possibilitando uma melhoria nos resultados esperados;
- VII - contribuir para o crescimento profissional dos Servidores, através de uma avaliação efetiva, objetiva, consistente e facilitadora de ações de desenvolvimento em conformidade com os Perfis Profissionais e os Direcionadores Estratégicos deste Tribunal;
- VIII - racionalização e efetividade dos investimentos com capacitação.

Art. 2º Caberá ao Departamento Geral de Pessoal - DGP, em parceria com a Assessoria de Informática - ASI, o desenvolvimento e a implementação do Sistema de Gestão por Competências - SISGECOM, o qual deverá contemplar, dentre outros, o instrumento de Avaliação de Competências - ADECOM:

- I - a Avaliação de Competências será composta pelas Competências Organizacionais e Competências Funcionais, alinhadas aos Perfis de Competências necessários aos servidores para o desempenho de suas atividades em sua unidade de lotação;

II – as Competências Organizacionais são um conjunto de habilidades e atitudes que traduzem os valores e crenças praticados pelo TCMRJ, comum e essencial a todos os servidores;

III - as Competências Funcionais estão relacionadas ao desempenho dos Servidores em suas unidades de trabalho e são compostas pelas Competências Comportamentais e pelas Competências Técnicas;

IV - todas as unidades organizacionais deste Tribunal de Contas terão os seus perfis de competências mapeados, quanto à Execução Técnica e à Execução Administrativa:

a) O Perfil de Execução Técnica é formado pelos seguintes Servidores:

1. Servidores Efetivos do TCMRJ e cedidos de outros órgãos, ocupantes de cargo de nível superior;
2. Servidores Efetivos do TCMRJ e cedidos de outros órgãos, ocupantes de cargo de nível médio, no exercício de cargo comissionado;
3. Servidores ocupantes, exclusivamente, de cargo comissionado, exceto os cargos de Assistente II e Secretário II; e
4. Servidores com formação de nível superior, ocupantes exclusivamente de cargo comissionado de Assistente II ou Secretário II.

b) O Perfil de Execução Administrativa é formado pelos seguintes Servidores:

1. Servidores Efetivos do TCMRJ e cedidos de outros órgãos, ocupantes de cargo de nível médio;
2. Servidores Efetivos do TCMRJ e cedidos de outros órgãos, ocupantes de cargo de nível médio, no exercício de função gratificada; e
3. Servidores com formação de nível médio, ocupantes exclusivamente de cargo comissionado de Assistente II ou Secretário II.

Art. 3º A ADECOM será mensurada através da análise das Competências Funcionais, a partir da inter-relação de duas dimensões: a Dimensão Aquisição/Desenvolvimento e a Dimensão Aplicação, com base nos perfis de competências estabelecidos pelas unidades organizacionais.

§ 1º Dimensão Aquisição ou Desenvolvimento: identifica o nível de aquisição ou desenvolvimento das competências de cada servidor, com base no perfil de competências funcionais necessárias para o seu desempenho na unidade organizacional em que se encontra lotado.

§ 2º Dimensão Aplicação: identifica o nível de aplicação das competências de cada servidor, com base no perfil de competências funcionais necessárias para o seu desempenho na unidade organizacional em que se encontra lotado.

Art. 4º A ADECOM será aplicada a todos os Servidores lotados neste Tribunal de Contas, a cada dois anos, através do formulário de Avaliação, o qual será disponibilizado através do SISGECOM, mediante acesso pela intranet do TCMRJ.

§ 1º o Formulário de Avaliação de Competências permitirá ao Servidor visualizar todas as competências necessárias para o seu desempenho, assim como os seus respectivos conceitos e indicadores;

§ 2º a Avaliação é composta por 3 etapas: primeira etapa - Autoavaliação, segunda etapa - Avaliação da Chefia Imediata e a terceira etapa – Ciência do Servidor:

I - na primeira etapa, o Servidor deverá atribuir uma pontuação para cada uma das competências elencadas no formulário, seguindo a Escala de Pontuação para a Avaliação das Competências, na Dimensão Aquisição/ Desenvolvimento (Anexo I);

II - na segunda etapa, a Chefia Imediata do Servidor visualizará as Competências Funcionais alinhadas ao Perfil de Competências e atribuirá uma pontuação a cada uma delas, seguindo a Escala de Pontuação para a Avaliação das Competências, na Dimensão Aplicação (Anexo I). Em caso de discordância da autoavaliação do Servidor, a Chefia Imediata motivará as razões das divergências no campo próprio;

III - na terceira etapa, o Servidor visualizará a avaliação feita pela Chefia Imediata. Em caso de discordância, o Servidor registrará sua opinião no campo destinado a comentários, prosseguindo a avaliação ao Departamento Geral de Pessoal - DGP.

Art. 5º Serão avaliados os Servidores que tiverem permanecido no efetivo exercício de suas funções por um prazo mínimo de 180 dias.

Parágrafo único. Será considerado efetivo exercício, para efeito desta Deliberação, somente os dias trabalhados no TCMRJ e as férias legais, excluídos todos os demais afastamentos descritos no art. 64 da Lei nº 94/79.

Art. 6º Para fins de aplicação da ADECOM serão utilizadas as Escalas de Pontuação (Anexo I), contendo os conceitos e pontos correspondentes à Dimensão Aquisição/Desenvolvimento (autoavaliação pelo servidor) e à Dimensão Aplicação (avaliação pela chefia imediata do servidor).

§ 1º As escalas desenvolvidas para avaliação da Aquisição/Desenvolvimento e Aplicação das competências serão representadas por pontos, os quais possuem indicadores que traduzem a amplitude, a intensidade e a frequência das competências evidenciadas pelos Servidores em sua prática diária, além de auxiliarem no gerenciamento do processo.

§ 2º Os pontos obtidos pelo Servidor na avaliação das competências nas duas dimensões serão automaticamente multiplicados pelos respectivos pesos e somados. Este somatório será dividido pelo somatório dos pesos atribuídos às competências pelas quais o Servidor foi avaliado, chegando assim ao resultado da média ponderada que constituirá o conceito nas duas dimensões Aquisição/Desenvolvimento e Aplicação utilizando-se a fórmula:

$CAQ = \frac{\sum (PoCi.Pi)}{\sum Pi}$	$CAP = \frac{\sum (PoCi.Pi)}{\sum Pi}$
--	--

Legenda:

CAQ = Conceito Aquisição/Desenvolvimento

CAP = Conceito Aplicação

Σ = Somatório Total

PoCi = Pontuação da Competência

Pi = Peso Atribuído às Competências Avaliadas

Art. 7º Os Conceitos obtidos nas duas dimensões Aquisição/Desenvolvimento e Aplicação serão transpostos para a Matriz de Referência (Anexo III) composta pelos eixos cartesianos dessas variáveis, contendo as possíveis combinações e definições correspondentes a cada grau.

§1º A Matriz de Referência visa consolidar as dimensões de avaliação que integram esse sistema, sendo formatada em dois eixos que variam de 1 (um) a 4 (quatro):

- a) O eixo vertical caracteriza o grau de Aquisição/Desenvolvimento da competência, que será gerado pelo Servidor em sua autoavaliação;
- b) O eixo horizontal caracteriza o grau de Aplicação das competências, que será gerado pela avaliação da Chefia Imediata do Servidor.

§ 2º A interseção das variáveis numéricas representadas pelos Conceitos Aquisição/Desenvolvimento - CAQ e Aplicação - CAP, obtida conforme a pontuação constante da Escala de Conceitos (Anexo II) definirão o Resultado Final - RF da avaliação do Servidor, com o enquadramento na Matriz de Referência (Anexo III).

Art. 8º Os resultados finais da ADECOM serão os balizadores das ações de capacitação, treinamento e desenvolvimento, que de acordo com o enquadramento do Servidor na Matriz de Referência (Anexo III), serão:

I - elegíveis à imediata Capacitação Assistida cuja interseção se encontre nos quadrantes AQ4AP1 e AQ1AP4, sendo considerados pontos de alerta em função da inconsistência entre a avaliação da Aquisição e Aplicação das competências, necessitando de acompanhamento intensivo;

II - elegíveis à Capacitação cuja interseção se encontre nos quadrantes AQ3AP1, AQ2AP1, AQ1AP1, AQ1AP2 e AQ1AP3;

III - elegíveis a Treinamento cuja interseção se encontre nos quadrantes AQ4AP2, AQ3AP2, AQ2AP2, AQ2AP3 e AQ2AP4;

IV - elegíveis ao Desenvolvimento cuja interseção se encontre no quadrante mínimo AQ4AP3, AQ3AP3, AQ3AP4 e AQ4AP4.

Art. 9º O DGP encaminhará para o Centro de Capacitação, Aperfeiçoamento e Treinamento - CAT os relatórios contendo os Resultados Finais e os Pontos de Melhoria, relacionados às competências que devem ser desenvolvidas ou melhoradas pelos Servidores.

Parágrafo único. O CAT deverá desenvolver o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, com base nos Resultados Finais e Pontos de Melhoria de cada Servidor.

Art. 10. Após a análise e o levantamento das necessidades, com base no PDI, o CAT deverá elaborar, com a participação do Departamento Geral de Pessoal, o Plano de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento Anual.

§ 1º Entende-se por:

I – Capacitação Assistida: a preparação imediata do Servidor para exercer suas funções na unidade organizacional em que está lotado, sob a orientação de uma pessoa designada;

II – Capacitação: a preparação do Servidor para enfrentar as situações derivadas da função que exerce;

III – Treinamento: a preparação do Servidor, de forma contínua, visando atingir objetivos definidos a curto prazo; e

IV – Desenvolvimento: a preparação do servidor para a melhoria contínua de suas habilidades, conhecimentos e atitudes, objetivando exercer novas funções a longo prazo.

§ 2º O Plano de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento Anual terá dotação orçamentária própria.

§ 3º Caberá ao CAT, com o apoio do DGP, a prospecção e seleção de cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, seminários, congressos e atividades que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração.

Art. 11. Os Servidores encaminhados para o ciclo de capacitação e treinamento, serão avaliados por meio de uma Avaliação de Treinamento – AT, a qual será aplicada pelos gestores imediatos, em até 90 (noventa) dias após o término do ciclo.

§ 1º A Avaliação de Treinamento - AT será encaminhada ao CAT para, com o apoio do DGP, acompanhar a evolução do servidor e a verificação da aquisição do conhecimento que balizou o seu PDI, em suas atividades diárias.

§ 2º O CAT, com o apoio do DGP, analisará o resultado da AT e indicará as ações necessárias para o desenvolvimento do servidor.

§ 3º Após a realização dos Ciclos de Capacitação e Treinamento, caso o servidor não atinja os resultados esperados, naquela unidade organizacional, o mesmo deverá ser encaminhado ao DGP, para análise de suas competências e eventuais providências.

Art. 12. O Departamento Geral de Pessoal deverá prestar apoio técnico e administrativo para os fins desta Deliberação.

Art. 13. Esta Deliberação entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza

Em 20 de agosto de 2015.

THIERS VIANNA MONTEBELLO

D. O RIO 24.08.2015

ANEXO I

ESCALAS DE PONTUAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

PONTOS	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DA AQUISIÇÃO / DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS
1	Não possui a competência
2	Possui a competência em grau insatisfatório ao desempenho pleno das atribuições
3	Possui a competência em grau adequado ao desempenho das atribuições
4	Possui a competência plenamente desenvolvida

PONTOS	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS
1	Servidor não aplica a competência na realização de suas atividades
2	O Servidor não apresenta uma aplicação satisfatória da competência na realização das atividades de seu perfil profissional
3	O Servidor aplica a competência corretamente na execução de suas atividades
4	O Servidor aplica a competência em grande escala, tornando-se referência em sua área de atuação

ANEXO II

ESCALA DE CONCEITOS

AQUISIÇÃO/DESENVOLVIMENTO	
CONCEITO	MÉDIA
AQ1	1 a 1,99
AQ2 2	2 a 2,99
AQ3	3 a 3,99
AQ4	4

APLICAÇÃO	
CONCEITO	MÉDIA
AP1	1 a 1,99
AP2	2 a 2,99
AP3	3 a 3,99
AP4	4

ANEXO III
MATRIZ DE REFERÊNCIA

A Q U I S I Ç Ã O	4	AQ4AP1	AQ4AP2	AQ4AP3	AQ4AP4
	3	AQ3AP1	AQ3AP2	AQ3AP3	AQ3AP4
	2	AQ2AP1	AQ2AP2	AQ2AP3	AQ2AP4
	1	AQ1AP1	AQ1AP2	AQ1AP3	AQ1AP4
		1	2	3	4
		A P L I C A Ç Ã O			

Legenda:

	Elegível para imediata Capacitação Assistida.
	Elegível à Capacitação.
	Elegível à Treinamento.
	Elegível à Desenvolvimento.