



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA

Secretaria de Estado de Finanças - SEFIN

Gabinete - SEFIN-GAB

Resolução N. 3/2025/SEFIN-GAB

Institui a Sistemática da Avaliação de Desempenho da Secretaria de Estado de Finanças – AD-SEFIN para os servidores da carreira de Tributação, Arrecadação e Fiscalização do Estado – TAF, regulamenta o ciclo piloto e dá outras providências.

O **SECRETÁRIO DE ESTADO DE FINANÇAS**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 41, I da Lei Complementar n. 965, de 20 de dezembro de 2017,

Considerando o disposto no art. 37 da Constituição Federal, que impõe à Administração Pública o dever de observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, bem como de avaliar periodicamente o desempenho de seus servidores como instrumento de gestão responsável e transparente;

Considerando a obrigação do gestor público de assegurar a probidade e a moralidade administrativa, por meio de mecanismos formais de aferição de desempenho funcional que promovam a melhoria contínua dos serviços públicos;

Considerando a necessidade de instituir parâmetros objetivos e uniformes de avaliação dos servidores da carreira de Tributação, Arrecadação e Fiscalização do Estado, garantindo isonomia, transparência e justiça administrativa;

RESOLVE

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I

DOS OBJETIVOS

Art. 1º Fica instituída a Sistemática de Avaliação de Desempenho da Secretaria de Estado de Finanças – AD-SEFIN, cujo ciclo piloto será aplicado aos servidores da carreira de Tributação, Arrecadação e Fiscalização – TAF na forma desta Resolução, para efeitos exclusivos de aferição do alto padrão de desempenho na execução de suas atividades regulares, como critério de elegibilidade para o Prêmio de Produtividade e a Gratificação por Acumulação de Acervo.

Art. 2º O modelo de avaliação de desempenho aplicado será objeto de aprimoramento contínuo, sendo este o ciclo piloto nos quais serão identificadas e implementadas oportunidades de melhoria, com fundamento nos aprendizados obtidos ao longo do processo.

Parágrafo único. A cada novo ciclo, poderão ser promovidos ajustes e aperfeiçoamentos necessários à consolidação e ao desenvolvimento permanente do modelo.

Art. 3º Este ciclo inicial terá caráter simplificado e objetivo, de modo a favorecer a curva de aprendizagem tanto de avaliadores como de avaliados, e oportunizar a construção gradual de uma cultura de avaliação e gestão de desempenho.

SEÇÃO II

DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES

Art. 4º Serão princípios norteadores da AD-SEFIN:

I - Meritocracia: os fatores de avaliação aplicados visam apurar o desempenho dos servidores com base em seu mérito profissional;

II - Formalidade: a avaliação seguirá rito formal estabelecido neste documento e será aplicada isonomicamente entre os servidores componentes da carreira TAF;

III - Transparência: a depender da classificação aplicada a um servidor no momento da avaliação, o avaliador deverá declarar as evidências que sustentam tal avaliação, segundo os critérios fixados neste documento, as quais serão apresentadas aos avaliados no momento de sua devolutiva;

IV - Objetividade: as evidências apresentadas, quando solicitadas, deverão ser objetivas e mensuráveis, baseadas em fatos observáveis da rotina do servidor ou documentação aqui discriminada.

SEÇÃO III

DO PÚBLICO AVALIADO

Art. 5º Para fins de avaliação do ciclo piloto, serão avaliados servidores da carreira TAF da SEFIN, divididos em dois grupos:

I - Cargos de Liderança: ocupados por profissionais com a responsabilidade de liderar áreas e pessoas bem como responsáveis pelo ato de avaliar, conforme previsto no Anexo I desta Resolução;

II - Cargos Técnicos: demais cargos componentes da carreira TAF não enquadrados na categoria dos Cargos de Liderança.

SEÇÃO IV

DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 6º A AD-SEFIN terá, neste momento, os seguintes fatores de avaliação:

I - Fator Competências: com peso de 70% (setenta por cento) sobre o resultado final;

II - Fator Formação Continuada: com peso de 30% (trinta por cento) sobre o resultado final.

Art. 7º Cada fator terá sua própria escala, métrica e critério de avaliação detalhadas nos Capítulos II e III desta Resolução.

CAPÍTULO II

AVALIAÇÃO DO FATOR COMPETÊNCIAS

SEÇÃO I

DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIA

Art. 8º Para fins desta Resolução, entende-se por competência o conjunto integrado de conhecimentos, habilidades e atitudes, de natureza técnica e comportamental, aplicados de forma articulada e efetiva no

desempenho das atribuições funcionais, visando à obtenção de resultados institucionais com eficiência, eficácia e qualidade.

Parágrafo único. Competência caracteriza-se pela capacidade demonstrada pelo servidor em mobilizar e aplicar conhecimentos técnicos específicos, executar atividades com domínio de métodos e instrumentos próprios da função, e adotar comportamentos observáveis e mensuráveis, compatíveis com os valores e princípios institucionais.

Art. 9º As competências avaliadas possuirão caráter híbrido, abrangendo:

I - aspectos técnicos: relativos ao domínio de conteúdos, métodos e instrumentos próprios da área de atuação; e

II - aspectos comportamentais: correspondentes a atitudes e comportamentos profissionais que assegurem a aplicação efetiva dos conhecimentos técnicos e a coerência com os valores e princípios que regem a conduta do servidor público.

Art. 10. O servidor será avaliado por competências compatíveis com as características de sua área de atuação.

SEÇÃO II

DA APLICAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Art. 11. Para fins de avaliação, serão aplicadas:

I - competências transversais: aplicadas a todos os servidores, independentemente de tratar-se de cargo de liderança ou técnico, no total de 04 (quatro).

II - competências técnicas: aplicadas a todos os servidores, que, além das competências transversais, serão avaliados por mais 02 (duas) competências específicas, conforme sua área de atuação.

Parágrafo único. Para os servidores em cargos de liderança, além das competências transversais, serão avaliados por 01 (uma) competência específica de liderança e 01 (uma) competência técnica conforme sua área de atuação.

Art. 12. A relação das competências constará no Anexo III desta Resolução.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Art. 13. Para avaliar uma competência, o avaliador deverá atentar-se aos comportamentos e descrições objetivas e conciliá-los à escala de avaliação definida no Anexo II desta Resolução.

Art. 14. Com o objetivo de assegurar uma avaliação objetiva, padronizada e fidedigna, a AD-SEFIN adota um sistema de escala composto por cinco níveis de proficiência, claramente definidos, que representam o grau de domínio e de manifestação técnico-comportamental do servidor em relação à competência avaliada.

Art. 15. O avaliador deverá observar o procedimento a seguir, com vistas a assegurar a objetividade, consistência e fidedignidade do processo avaliativo:

I - examinar atentamente as descrições dos níveis de proficiência constantes da escala e identificar aquele que apresenta maior aderência aos comportamentos efetivamente demonstrados pelo avaliado no período de referência;

II - para os níveis extremos da escala, demonstrar a ocorrência dos “Gatilhos Rápidos” correspondentes, de modo a comprovar, por evidências objetivas, a manifestação do comportamento indicado, assegurando sustentação técnica ao resultado, especialmente em casos de calibragem ou recurso;

III - evitar a utilização dos níveis (“Insuficiente”, “Parcial”, “Adequado”, “Mentor” e “Supera”) como ponto de partida da avaliação, devendo estes ser compreendidos como consequência natural do julgamento técnico, após a análise da descrição comportamental e dos gatilhos aplicáveis a cada nível;

IV - fundamentar o julgamento com base em evidências concretas, evitando juízos de valor subjetivos ou comparações pessoais entre avaliados.

Art. 16. Para assegurar maior objetividade e rigor ao processo avaliativo, cada competência avaliada contará com comportamentos específicos observáveis e sugestões de indicadores de desempenho, de modo a permitir que o gestor confronte, de forma precisa e fundamentada, a conduta do avaliado com a escala geral de proficiência estabelecida.

Art. 17. Para efeito de pontuação no presente ciclo, deverão ser apontados comportamentos e ocorrências observadas ou registradas até 06 (seis) meses anteriores à data da avaliação.

Art. 18. Todas as competências avaliadas terão o mesmo peso, sendo este distribuído de forma equitativa.

CAPÍTULO III

AVALIAÇÃO DO FATOR FORMAÇÃO CONTINUADA

SEÇÃO I

DEFINIÇÃO DE FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 19. Para efeito de pontuação na AD-SEFIN, entende-se por formação continuada os processos formais de capacitação, aperfeiçoamento ou atualização profissional realizados pelo servidor, organizados pela SEFIN ou obtidos de forma autônoma, que guardem pertinência com o desempenho de suas atribuições e contribuam para o aprimoramento de suas competências funcionais.

SEÇÃO II

DA APLICAÇÃO DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 20. Os processos de formação continuada deverão ser comprovados mediante apresentação de certificado de participação ou de conclusão com aproveitamento, emitido por instituições de ensino formais, empresas de treinamento especializado ou pela própria SEFIN.

Art. 21. Para fins de validação e pontuação, o certificado deverá guardar pertinência com a área de atuação do servidor e conter, de forma clara e legível, as seguintes informações:

I - período de realização ou data de conclusão com a carga horária total da formação; e

II - conteúdo programático ou ementa do curso, capacitação ou treinamento, se houver.

Parágrafo único: Para fins de pontuação no presente ciclo piloto de avaliação de desempenho, não serão considerados certificados de cursos de graduação, pós-graduação ou especialização.

Art. 22. Compete ao avaliador apreciar a pertinência da formação apresentada, validar os certificados e atribuir a carga horária correspondente ao ciclo avaliativo, conforme critérios estabelecidos nesta Resolução.

Art. 23. Compete ao avaliado encaminhar os certificados ao avaliador para fins de apuração da carga horária de formação continuada.

Art. 24. Um mesmo certificado de formação continuada não poderá ser utilizado para pontuação em mais de um ciclo de avaliação.

Art. 25. Para efeito de pontuação no presente ciclo, serão aceitos certificados emitidos até 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data final da avaliação, observada a pertinência temática e a validade documental.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 26. A formação continuada será avaliada em escala composta por cinco níveis, conforme o volume total de horas de capacitação acumuladas pelo servidor.

Art. 27. As escalas aplicadas serão baseadas no volume de horas totais e completas averbadas:

Nota ---->	5	4	3	2	1
Formação Continuada	> 64hs	Até 64hs	Até 32hs	Até 16hs	Até 8hs

CAPÍTULO IV

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

SEÇÃO I

DAS FONTES DE AVALIAÇÃO

Art. 28. Neste ciclo piloto será aplicado o modelo conhecido como 90º (noventa graus), em que a liderança será responsável pela realização das avaliações.

Art. 29. Os cargos responsáveis pela avaliação das áreas são os definidos no Anexo I.

Art. 30. O fato de a avaliação concentrar-se em lideranças hierarquicamente superiores não exclui a possibilidade de consulta a líderes de nível intermediário ou imediato, com vistas à formação conjunta do juízo avaliativo, vedada, contudo, a terceirização do processo de avaliação.

Art. 31. O avaliador deverá observar rigorosamente os prazos institucionais estabelecidos para o ciclo avaliativo.

SEÇÃO II

DA COMISSÃO DE MONITORAMENTO

Art. 32. O Grupo de Trabalho – GT, instituído pela Portaria nº 646, de 10 de julho de 2025 será responsável pelo monitoramento do processo de avaliação dos resultados.

Art. 33. O GT deverá monitorar e analisar sistematicamente os resultados da Avaliação de Desempenho, com o objetivo de assegurar a coerência, a fidedignidade e a aderência dos resultados às diretrizes estabelecidas nesta Resolução.

Art. 34. Quando forem identificados resultados inconsistentes, discrepantes, com baixa evidenciação de critérios ou em desacordo com os parâmetros normativos, o GT poderá requisitar ao avaliador justificativa detalhada e fundamentação técnica dos critérios utilizados.

Art. 35. Em caso de confirmação de incoerência ou irregularidade, o GT encaminhará, de ofício, o resultado inconsistente para a comissão julgadora, sendo garantido, o contraditório e ampla defesa ao servidor.

Art. 36. É vedada, em qualquer hipótese, a realização de avaliações subdimensionadas ou de caráter genérico, com o intuito de transferir ao GT ou à Comissão Julgadora a responsabilidade pela revisão de notas ou correção de incoerências, sujeitando-se o avaliador, nessas situações, à apuração de responsabilidade por omissão de dever funcional, nos termos da legislação vigente.

Art. 37. Os procedimentos relativos à interposição de recursos contra o resultado da avaliação de desempenho, bem como a composição e nomeação da comissão julgadora responsável pela sua análise, serão disciplinados por Ato específico do Secretário de Estado de Finanças.

SEÇÃO III

DA CONSOLIDAÇÃO DO RESULTADO

Art. 38. A apuração do resultado final da avaliação de desempenho observará os seguintes critérios e etapas:

I - para o fator Competências, será calculada a média aritmética simples das notas atribuídas a todas as competências avaliadas;

II - para o fator Formação Continuada, será proporcional à nota atribuída na carga horária de formação;

III - as médias obtidas em cada fator serão, em seguida, ponderadas pelos respectivos pesos percentuais definidos nesta Resolução;

IV - a nota final de desempenho será calculada pela soma ponderada das notas dos dois fatores, conforme fórmula: $\text{Nota Final} = (\text{Média das Competências} \times 0,70) + (\text{Nota da Formação Continuada} \times 0,30)$.

V - a nota final será convertida em percentual de aproveitamento, considerando que a nota máxima (5,0) corresponde a 100% de proficiência, conforme fórmula: $\text{Percentual de Aproveitamento} = (\text{Nota Final} / 5) \times 100$.

Parágrafo único. Para fins de apresentação do resultado final, o percentual de aproveitamento será expresso em número inteiro, desprezando a segunda casa decimal, e haverá arredondamento da primeira casa decimal da seguinte forma:

I - se o algarismo (da primeira casa decimal) for inferior a 5, o valor da nota será mantido; e

II - se o algarismo (da primeira casa decimal) for igual ou superior a 5, o valor da nota será arredondado em uma unidade.

SEÇÃO IV

DAS ETAPAS DO CICLO DE AVALIAÇÃO

Art. 39. O ciclo piloto da AD-SEFIN será composto pelas seguintes etapas sequenciais:

I - sensibilização: realização de reunião geral, por videoconferência, com o objetivo de apresentar os fundamentos, objetivos e etapas da AD-SEFIN aos servidores e gestores participantes;

II - capacitação I: etapa destinada à formação dos avaliadores, abrangendo o modelo de avaliação, critérios de julgamento, boas práticas de preenchimento e procedimentos para registro das informações no sistema;

III - avaliação: período em que os avaliadores realizarão o registro das avaliações conforme as orientações e prazos estabelecidos;

IV - consolidação e Calibragem: fase de apuração e consolidação dos resultados, incluindo a análise de consistência dos dados e, quando necessário, a calibragem dos resultados para assegurar uniformidade e equidade;

V - capacitação II: realização de treinamento complementar voltado às práticas de devolutiva, orientando os avaliadores quanto à comunicação dos resultados aos avaliados;

VI - divulgação: etapa de devolutiva institucional dos resultados, compreendendo tanto a comunicação individual aos servidores quanto a utilização dos dados pela SEFIN para fins de gestão;

VII - recursos: fase de recebimento, análise e julgamento dos recursos eventualmente interpostos pelos servidores, observados os prazos e procedimentos estabelecidos em Ato do Secretário de Estado de Finanças.

Art. 40. Compete ao Grupo de Desenvolvimento de Pessoas - GDP definir e divulgar o calendário de execução das etapas do ciclo avaliativo, podendo, em caráter excepcional e devidamente justificado, proceder ajustes operacionais, de modo a garantir a continuidade e o êxito do processo de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 41. Os casos omissos ou não previstos nesta Resolução serão analisados pelo GT e deliberados pelo Secretário de Estado de Finanças.

Art. 42. Nas situações em que não houver evidências suficientes para avaliar o desempenho do servidor nos últimos 06 (seis) meses, em razão de afastamento das atividades da carreira TAF, o servidor será incluído no ciclo de avaliação subsequente, desde que tenha cumprido, após o retorno, um período mínimo de 02 (dois) meses de atuação efetiva na Secretaria de Estado de Finanças – SEFIN.

Art. 43. Este ciclo piloto terá seus efeitos pelo período de 04 (quatro) meses, podendo ser prorrogado por ato do Secretário.

Art. 44. Os servidores que ocuparem os cargos de Secretário e Secretário-Adjunto da Secretaria de Estado de Finanças serão avaliados reciprocamente, observando os critérios, escalas e procedimentos definidos nesta Resolução.

Art. 45. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Velho, 06 de novembro de 2025.

LUÍS FERNANDO PEREIRA DA SILVA

Secretário de Finanças do Estado de Rondônia

ANEXO I

Relação de Avaliadores (Cargos)

Secretário

Secretário Adjunto
Coordenador
Presidente do TATE
Controlador Interno
Gerente
Delegado
Agente de Rendas
Chefe de Posto Fiscal

ANEXO II

Escala de Avaliação

<https://www.sefin.ro.gov.br/portalsefin/downloads/Anexo-II----Escala-de-Avaliacao.pdf>

ANEXO III

Relação de Competências

<https://www.sefin.ro.gov.br/portalsefin/downloads/Anexo-III----Relacao-de-Competencias.pdf>

ANEXO IV

Cronograma do Ciclo Piloto - 2025

Descrição	Período
Sensibilização Geral	03/11
Capacitação dos gestores	04/11 a 05/11
Período de avaliação	06/11 a 14/11
Tabulação dos resultados	17/11 a 21/11
Capacitação dos gestores para feedback	24/11
Realização dos feedbacks	25/11 a 28/11
Período de Recebimento de Recursos	01/12 a 02/12
Análise dos Recursos	03/12 a 05/12
Resultado do ciclo piloto	08/12



Documento assinado eletronicamente por **Luis Fernando Pereira da Silva, Secretário(a)**, em 06/11/2025, às 12:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0066177642** e o código CRC **3F706511**.
