



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA

Secretaria de Estado de Finanças - SEFIN

Assessoria Técnica - SEFIN-ASTEC

RESOLUÇÃO N. 5/2026/SEFIN-ASTEC

Institui a Sistemática de Avaliação de Desempenho da Secretaria de Estado de Finanças – AD/SEFIN, estabelece critérios, procedimentos e etapas do 1º Ciclo Avaliativo de 2026, 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 a observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;

CONSIDERANDO a necessidade de institucionalizar mecanismos formais de avaliação de desempenho funcional voltados à melhoria contínua da gestão pública e da qualidade dos serviços prestados à sociedade; e

CONSIDERANDO a importância de estabelecer critérios objetivos, transparentes e isonômicos para a aferição do desempenho dos servidores em exercício na Secretaria de Estado de Finanças;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Fica instituída a Sistemática de Avaliação de Desempenho da Secretaria de Estado de Finanças – AD/SEFIN, destinada à aferição do desempenho funcional dos servidores em efetivo exercício no âmbito da SEFIN, na forma desta Resolução.

Parágrafo único. A Avaliação de Desempenho constitui instrumento institucional de gestão voltado ao aprimoramento da eficiência administrativa, ao desenvolvimento profissional dos servidores e ao fortalecimento da cultura de resultados na Administração Pública.

Art. 2º Para fins desta Resolução, considera-se:

I – Avaliação de Desempenho: processo institucional destinado à aferição periódica do

desempenho funcional do servidor;

II – Competência: conjunto integrado de conhecimentos, habilidades e atitudes aplicados no exercício das atribuições funcionais;

III – Pacto de Desempenho: instrumento de alinhamento entre avaliador e avaliado acerca das expectativas de desempenho durante o ciclo avaliativo;

IV – Plano de Desenvolvimento Individual – PDI: instrumento destinado ao planejamento das ações de desenvolvimento profissional do servidor;

V – Ciclo Avaliativo: período compreendido entre o início e o encerramento do processo de avaliação.

VI – Gatilhos rápidos: são exemplificações de atos ou fatos que evidenciam situações de acordo com a escala de avaliação.

VII – Calibragem: instrumento destinado a garantir a aplicação uniforme, justa e consistente dos critérios da avaliação de desempenho.

SEÇÃO I DO PÚBLICO AVALIADO

Art. 3º O público da avaliação de desempenho será composto por servidores efetivos da carreira TAF, servidores comissionados e cedidos à SEFIN, sendo divididos em dois grupos:

I - Cargos de Liderança: ocupados por servidores 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 não enquadrados na categoria dos Cargos de Liderança.

Art. 4º Não serão avaliados neste ciclo os servidores que, entre 24 de dezembro de 2025 e 21 de junho 2026, tenham permanecido afastados por ausência legal por período superior a 120 (cento e vinte) dias, em razão da inexistência de evidências suficientes de desempenho.

Parágrafo único. Para os servidores não avaliados conforme o “caput” será considerada a última avaliação de desempenho para fins dos efeitos previstos nesta Resolução.

SEÇÃO II DOS OBJETIVOS

Art. 5º São objetivos da Avaliação de Desempenho da SEFIN/RO:

I – Fomentar a liderança estratégica e a cultura orientada para resultados, fortalecendo práticas de gestão que direcionem esforços individuais e coletivos para o alcance dos objetivos institucionais;

II – Assegurar o alinhamento entre o desempenho dos servidores e os objetivos estratégicos, promovendo coerência entre as atividades desempenhadas e os resultados esperados pela administração pública;

III – Permitir a mensuração das contribuições individuais para os resultados setoriais e organizacionais, garantindo maior transparência, objetividade e equidade na avaliação;

IV – Instituir ferramentas e práticas de acompanhamento contínuo, suporte, feedback e avaliação de desempenho, favorecendo a melhoria contínua e a gestão efetiva das entregas;

V – Fomentar o desenvolvimento de competências, identificando necessidades de capacitação e fortalecendo o crescimento profissional dos servidores;

VI – Fortalecer o compromisso dos gestores com o desenvolvimento de pessoas e equipes, estimulando uma atuação mais ativa, orientadora e responsável na gestão de desempenho;

VII – Impactar positivamente os projetos e processos de trabalho da organização, promovendo eficiência, inovação e qualidade na prestação dos serviços públicos;

VIII – Fundamentar de forma meritocrática as retribuições pecuniárias e não pecuniárias.

Art. 6º O modelo de avaliação de desempenho da AD/SEFIN será continuamente aprimorado, com base nos aprendizados acumulados ao longo de ciclos sucessivos, assegurando sua evolução constante e alinhamento às melhores práticas.

Art. 7º Os ciclos de avaliação buscarão favorecer a curva de aprendizagem de avaliadores e avaliados, bem como oportunizar a construção gradual de uma cultura de gestão de desempenho madura e transparente.

SEÇÃO III

DOS EFEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 8º Os resultados das avaliações serão aproveitados, a depender do vínculo funcional do servidor, para fins de:

I – Para os servidores da carreira de Tributação, Arrecadação e Fiscalização – TAF, nos termos desta Resolução, os resultados serão utilizados exclusivamente para a aferição do alto padrão de desempenho na execução de suas atividades regulares, constituindo critério de elegibilidade ao Prêmio de Produtividade e à Gratificação por Acumulação de Acervo;

II – Para os demais servidores (TAF, comissionados e cedidos), os resultados serão utilizados para subsidiar ações de capacitação e desenvolvimento, podendo indicar prioridades a serem inseridas no Pacto de Desempenho do ciclo subsequente da Avaliação de Desempenho.

SEÇÃO IV

DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES

Art. 9º Serão princípios norteadores da AD/SEFIN:

I – meritocracia, consistente na aferição do desempenho profissional com base no mérito, nas competências demonstradas e nos resultados alcançados pelo servidor no exercício de suas atribuições;

II – objetividade, mediante utilização de critérios previamente definidos, comportamentos observáveis e evidências que fundamentem a avaliação;

III – transparência, assegurada pela publicidade dos critérios, pela clareza das regras do processo avaliativo e pela comunicação dos resultados aos servidores avaliados;

IV – isonomia, garantindo a aplicação uniforme dos critérios e instrumentos de avaliação a todos os servidores submetidos ao processo avaliativo, vedada a adoção de tratamentos diferenciados que não estejam expressamente previstos na norma;

V – desenvolvimento profissional, orientado ao aprimoramento contínuo das competências dos servidores, por meio da identificação de oportunidades de capacitação, aperfeiçoamento e elaboração de planos de desenvolvimento individual.

SEÇÃO V DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 10. A AD/SEFIN terá os seguintes fatores de avaliação:

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

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

Art. 11. Cada fator terá sua própria escala, métrica e critério de avaliação detalhados nos Capítulos II e III desta Resolução.

CAPÍTULO II AVALIAÇÃO DO FATOR COMPETÊNCIAS

SEÇÃO I DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIA

Art. 12. 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. 13. 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. 14. O avaliado será submetido à avaliação das competências previamente definidas para sua área de atuação, conforme relação constante do Anexo correspondente desta Resolução.

SEÇÃO II

DA APLICAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Art. 15. Para fins de avaliação, serão aplicadas cumulativamente a todos os servidores:

I - competências transversais, independentemente de tratar-se de cargo de liderança ou técnico, no total de 4 (quatro); e

II - competências técnicas específicas, conforme sua área de atuação, no total de 2 (duas).

Parágrafo único. Para os servidores em cargos de liderança, além das competências transversais, serão avaliados por 1 (uma) competência específica de liderança e 1 (uma) competência técnica conforme sua área de atuação.

Art. 16. A relação das competências constará no Anexo IV desta Resolução.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Art. 17. 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. 18. 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 avaliado em relação à competência.

Art. 19. 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 – considerar os comportamentos indicados na escala como referenciais orientadores, destinados a auxiliar a identificação do nível de proficiência mais adequado;

III -demonstrar a ocorrência de atos ou fatos correspondentes ao nível atribuído, de modo a comprovar, por evidências factuais ou descritivas, a manifestação do comportamento indicado, assegurando sustentação técnica ao resultado, especialmente em casos de recurso;

IV- fundamentar seu julgamento com base em evidências, as quais poderão consistir em registros documentais, resultados de trabalho, entregas realizadas ou descrições circunstanciadas de comportamentos observados no exercício das atividades funcionais;

§ 1º Os comportamentos descritos na escala de avaliação possuem caráter exemplificativo e orientador, devendo o avaliador considerar o conjunto do desempenho apresentado pelo servidor durante o período avaliativo.

§2º A atribuição das notas deverá ser acompanhada de evidências factuais que demonstrem o desempenho observado nos casos de atribuição dos níveis 1, 2, 4 e 5, e de evidências descritivas para o nível 3 da escala de avaliação.

Art. 20. O Grupo de Trabalho da Avaliação de Desempenho poderá, por meio do instrumento de calibragem, realizar ajustes para uniformidade nos critérios aplicados, visando promover

equidade, reduzir vieses e a segurança do processo avaliativo.

Art. 21. Para fins desta resolução, considera-se:

I – evidência factual: registro objetivo e verificável do desempenho do servidor, baseado em documentos, entregas ou resultados mensuráveis; e

II – evidência descritiva: relato de comportamento profissional observado no exercício das atividades funcionais.

Art. 22. 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. 23. Para fins de pontuação no presente ciclo avaliativo, deverão ser considerados os comportamentos e as ocorrências observados ou registrados nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores à data inicial da avaliação.

Art. 24. 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. 25. 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.

§1º Poderão ser computados, para fins de averbação de horas de formação continuada, os módulos de cursos de graduação e pós-graduação (em nível lato ou stricto sensu), desde que possuam carga horária devidamente comprovada e conteúdo programático relacionado às atribuições do cargo do avaliado.

§2º A pertinência de que trata o caput será aferida com base na compatibilidade entre o conteúdo programático da ação formativa e:

I – As atribuições legais do cargo;

II – As competências técnicas e comportamentais requeridas para o exercício do cargo/função durante o período avaliativo;

III – Projetos estratégicos, caso o servidor participe;

IV – Os objetivos de desenvolvimento profissional eventualmente definidos previamente no pacto de desempenho do servidor.

SEÇÃO II

DA APLICAÇÃO DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 26. A formação continuada deverá ser comprovada mediante apresentação de documento de participação ou de conclusão, emitido por instituições de ensino formais, empresas de treinamento especializado, órgãos ou entes públicos e pela própria SEFIN.

Art. 27. Para fins de validação e pontuação, o documento comprobatório deverá 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.

Parágrafo único. As capacitações ofertadas em âmbito da SEFIN deverão ser homologadas pelo Grupo de Desenvolvimento de Pessoas – GDP.

Art. 28. Compete ao avaliado encaminhar os documentos comprobatórios ao avaliador para fins de apuração da pertinência e da carga horária da formação continuada.

Art. 29. Compete ao avaliador apreciar a pertinência da formação apresentada, validar os documentos comprobatórios e atribuir a carga horária correspondente ao ciclo avaliativo, conforme critérios estabelecidos nesta Resolução.

Art. 30. Para efeito de pontuação no presente ciclo, serão aceitos documentos comprobatórios de formação continuada concluída nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores à data inicial da avaliação.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 31. A formação continuada será avaliada em escala composta por cinco níveis, conforme o volume total de horas de capacitação acumuladas pelo avaliado.

Art. 32. As escalas aplicadas serão baseadas no volume de horas totais validadas:

Nota	5	4	3	2	1
Formação Continuada	Mais de 32h	Até 32h	Até 16h	Até 8h	Até 4h

CAPÍTULO IV

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

SEÇÃO I

DAS FONTES DE AVALIAÇÃO

Art. 33. O modelo de avaliação aplicado será de 90° (noventa graus), no qual a liderança imediata será responsável pela realização das avaliações.

Art. 34. Os cargos responsáveis pela avaliação das áreas são os definidos no Anexo I.

Art. 35. O fato de a avaliação concentrar-se em lideranças imediatas não exclui a possibilidade de consulta pelo avaliador a outros líderes pares, quando julgar pertinente, com vistas à formação do juízo avaliativo, vedada, contudo, a terceirização da responsabilidade pelo processo de

avaliação.

Parágrafo único. Nas hipóteses em que o avaliador for responsável pela avaliação de quantitativo superior a 12 (doze) servidores, poderão ser designados até 02 avaliadores adjuntos, observada a linha de sucessão hierárquica do setor.

Art. 36. O avaliador deverá observar rigorosamente os prazos institucionais estabelecidos para o ciclo avaliativo.

SEÇÃO II DA COMISSÃO DE MONITORAMENTO

Art. 37. O Grupo de Trabalho – GT, instituído por meio de portaria específica, será responsável pelo monitoramento e calibragem do processo de avaliação dos resultados.

Art. 38. 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. 39. 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. 40. Confirmada qualquer incoerência ou irregularidade, o GT poderá adotar os procedimentos de calibragem e ajustes necessários, a fim de assegurar o cumprimento dos objetivos essenciais da Avaliação da Gestão de Desempenho, conforme as condições estabelecidas nesta norma.

Art. 41. É vedada, em qualquer hipótese, a realização de avaliações subdimensionadas ou de caráter genérico, com o intuito de transferir 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. 42. 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. 43. A apuração do resultado 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 - os resultados obtidos em cada fator serão, em seguida, ponderados 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: Nota Final = (Média das Competências × 0,70) + (Nota da Formação Continuada × 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: Percentual de Aproveitamento = (Nota Final / 5) × 100.

Art. 44. Para fins de apresentação do resultado, 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. 45. O ciclo da AD/SEFIN será composto pelas seguintes etapas sequenciais:

I -Sensibilização: realização de reunião geral, com o objetivo de apresentar os fundamentos, objetivos e etapas da AD/SEFIN aos avaliadores e avaliados;

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

III - Pactos de Desempenho: etapa em que o avaliador estabelece, em conjunto com os avaliados, suas expectativas e critérios de desempenho, observadas as diretrizes institucionais e as disposições desta Resolução.

IV-Avaliação: período em que os avaliadores realizarão o registro das avaliações conforme as orientações e prazos estabelecidos nesta Resolução;

V – Apuração dos Resultados: fase de apuração e consolidação dos resultados.

VI -Feedback: etapa de devolutiva institucional dos resultados da avaliação, que compreende a comunicação formal e individualizada ao avaliado acerca de seu desempenho;

VII - Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): Compreende a etapa relativa ao desenvolvimento planejamento de ações de desenvolvimento e elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

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

Art. 46. Compete ao Grupo de Trabalho da Avaliação de Desempenho, em caráter excepcional e devidamente justificado, proceder ajustes necessários, de modo a garantir a continuidade e o êxito do processo de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 47. Os casos omissos ou não previstos nesta Resolução serão analisados pelo GT e deliberados pelo Secretário de Estado de Finanças.

Art. 48. Os efeitos deste ciclo avaliativo perdurarão até a conclusão e homologação do ciclo subsequente.

Art. 49. 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. 50. Enquanto não concluído o processo avaliativo desse ciclo, ficam prorrogados os efeitos do ciclo piloto da sistemática de avaliação de desempenho da SEFIN, previsto na Resolução 3/2025/SEFIN/GAB.

Art. 51. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Velho, 10 de abril de 2026.

FRANCO MAEGAKI ONO

Secretário de Finanças do Estado de Rondônia | SEFIN-RO

ANEXO I

RELAÇÃO DE AVALIADORES (CARGOS)

- Secretário
- Secretário Adjunto
- Coordenador
- Presidente do TATE
- Controlador Interno
- Gerente
- Delegado
- Assessor do Delegado
- Agente de Rendas
- Chefe de Posto Fiscal
- Chefe de Núcleo
- Chefe de Grupo
- Chefe de equipe de PF

* Nos termos do artigo 33, a função de avaliador será exercida, necessariamente, pela chefia

imediate do servidor avaliado.

ANEXO II
ESCALA DE AVALIAÇÃO

Nível	Descrição	Gatilhos Rápidos
1	Desempenho muito baixo: Considerando o contexto do trabalho/função, o servidor não demonstrou a competência da forma esperada, apresentando um nível de proficiência abaixo do desejado.	<ol style="list-style-type: none">1. Entregas com falhas substanciais, que impactam os resultados da área;2. Prazos reiteradamente não atendidos;3. Exige supervisão constante;4. Condutas objeto de advertência ou repreensão formalizadas;
2	Desempenho baixo: Considerando o contexto do trabalho/função, o servidor não demonstrou a competência da forma esperada, apresentando nível de proficiência que demanda desenvolvimento.	<ol style="list-style-type: none">1. Entregas com pequenas falhas;2. Prazos não atendidos ocasionalmente;3. Eventualmente exige supervisão;
3	Desempenho bom: Considerando o contexto do trabalho/função o servidor demonstrou competência da forma esperada, apresentando nível de proficiência adequado.	<ol style="list-style-type: none">1. Entregas com boa qualidade;2. Prazos atendidos;3. Seguem as orientações do superior;4. Age com probidade, atua com respeito às normas vigentes.
4	Desempenho ótimo: Considerando o contexto do trabalho/função o servidor demonstrou a competência de forma consistente, acima do padrão esperado, apresentando um nível de proficiência elevada.	<ol style="list-style-type: none">1. Entregas com ótima qualidade, acima do padrão;2. Entregas antecipadas em relação aos prazos fixados;3. Não exige supervisão, atua de forma autônoma;4. Auxilia o superior nas rotinas do setor;5. É reconhecido como referência técnica e comportamental;6. Difunde conhecimento técnico no âmbito da SEFIN;7. Estabelece novo padrão ou modelo adotado pela área.8. Atua de forma diferenciada e específica, demonstra notório conhecimento;
5	Desempenho excelente: Considerando o contexto do trabalho/função o servidor demonstrou alta expertise em relação à competência, apresentando um nível de proficiência pleno.	<ol style="list-style-type: none">1. Entrega consistentemente acima do esperado em casos atípicos e de alta complexidade, inclusive aqueles que envolvem a interface entre áreas distintas ou situações inéditas no âmbito da SEFIN.2. Atua com autonomia e antecipa riscos, prevenindo e/ou mitigando falhas;3. Difunde conhecimento técnico fora do âmbito da SEFIN, abarcando outras instituições;4. Representação institucional em assuntos estratégicos de alta relevância e complexidade.

ANEXO III
CRONOGRAMA DO CICLO 2026

Descrição	Período
Sensibilização Geral	25/03/26
Pactos de Desempenho	13/04/26 a 22/04/26
Avaliação de Desempenho (AD)	22/06/26 a 03/07/26
Tabulação dos resultados	06/07/26 a 10/07/26
Realização dos feedbacks da AD e PDI	13/07/26 a 21/07/26
Período de Recebimento de Recursos	22/07/26 a 24/07/26
Análise dos Recursos	27/07/26 a 24/08/26
Encerramento do ciclo	25/08/26

Nota:

Considera-se como o “PERÍODO DE 180 (CENTO E OITENTA) DIAS ANTERIORES À DATA INICIAL DA AVALIAÇÃO” disposto nesta legislação, o íterim entre 24 de dezembro de 2025 e 21 de junho 2026.

ANEXO IV
RELAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

*Informação disponível no Portal "SuperAtivo", menu gestão de desempenho:
<http://superativo.sefin.ro.gov.br/>.



Documento assinado eletronicamente por **Franco Maegaki Ono, Secretário de Estado de Finanças**, em 10/04/2026, às 16:55, 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 **70974617** e o código CRC **3A714BA8**.