

PORTARIA Nº 244, DE 4 DE JULHO DE 2013 A MINISTRA DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no art. 13 do Decreto nº 6.693, de 12 de dezembro de 2008, e na Orientação Normativa nº 7, de 31 de agosto de 2011, resolve: CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS Art. 1º Aprovar os critérios e os procedimentos para a realização de avaliações de desempenho individual e institucional, com vistas ao alcance das metas globais e das metas intermediárias e os resultados pactuados do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP. Art. 2º Para o cálculo da avaliação institucional serão considerados os resultados da apuração das metas globais e das metas intermediárias, conforme os procedimentos adotados no Capítulo III desta Portaria. Parágrafo único. À Coordenação-Geral de Planejamento, Orçamento e Finanças da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - CGPOF/SPOA caberá coordenar, em articulação com as unidades administrativas do MP, o processo de fixação e apuração das metas globais e as intermediárias institucionais e providenciar, quando couber, a publicação dos atos relativos a estas atividades. Art. 3º Para o cálculo da avaliação individual serão considerados os procedimentos específicos adotados no Capítulo V desta Portaria. Parágrafo único. Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP/SPOA o planejamento e a coordenação das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos adotados nesta Portaria. CAPÍTULO II DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO Art. 4º Serão consideradas unidades de avaliação - UA os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado e os específicos singulares, constantes da estrutura regimental do MP. Parágrafo único. As unidades de nível de Direção e Assessoramento Superior - DAS 101.5 subordinadas à Secretaria-Executiva, também serão consideradas UA. Art. 5º Compete a cada UA indicar formalmente à SPOA um Gestor Setorial de Avaliação - GSA e seu suplente, para a condução do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, em seu respectivo âmbito de atuação. Parágrafo único. O GSA e seu suplente deverão: I - coordenar as ações para a fixação e apuração das metas globais e intermediárias de desempenho institucional; II - coordenar as ações para a elaboração do Plano de Trabalho - PT; III - identificar e incluir no PT todos os servidores que compõem as equipes de trabalho da unidade; IV - reavaliar, se necessário, o PT, informando as alterações, quando for o caso, à Coordenação de Capacitação, Avaliação, Cargos e Carreiras - COCAR/COGEP/SPOA ou à Coordenação de Planejamento Setorial - CPS/CGPOF/SPOA; V - monitorar as fases da avaliação de desempenho institucional e individual; VI - garantir a efetividade do processo avaliativo de desempenho institucional e individual, orientando as equipes de trabalho e monitorando o cronograma de atividades; VII - consolidar os resultados da avaliação institucional e da individual; e VIII - encaminhar as informações e os formulários impressos à COCAR/COGEP e à CPS/CGPOF nos prazos estabelecidos nesta Portaria. CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL Seção I Da fixação das metas de desempenho institucional Art. 6º A avaliação institucional visa aferir o desempenho do MP e de suas unidades no alcance dos objetivos e metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas. Art. 7º A Avaliação de desempenho institucional deverá ser feita em uma escala de zero a cem pontos, considerando o alcance das metas previstas, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA. Art. 8º As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente, por UA, para o período de setembro a agosto, por ato do Secretário-Executivo do MP, publicado antes do início do ciclo de avaliação, conforme Anexo I desta Portaria. § 1º As metas referidas no caput deste artigo deverão ser mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores de desempenho que visem a aferir a qualidade dos serviços

relacionados à atividade finalística do MP, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores. § 2º As metas fixadas poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a própria unidade não tenha dado causa a tais fatores.

Seção II Da apuração das metas de desempenho institucional Art. 9º A avaliação de desempenho institucional será apurada anualmente por UA, por ato do Secretário-Executivo do MP, publicado até o último dia útil do mês subsequente ao término do ciclo de avaliação. Art. 10. O resultado, para cada uma das metas definidas no art. 8º desta Portaria, será aferido mediante a apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o período, multiplicado por cem, até o limite de cem pontos percentuais, e o total de pontos a ser obtido na avaliação institucional será dado pela média aritmética dos resultados do conjunto das metas. Art. 11. As UA deverão enviar para a CGPOF/SPOA a apuração das metas de desempenho institucional até o dia 10 de setembro, correspondente ao décimo dia subsequente ao término do período da avaliação. Art. 12. Caberá ao Secretário-Executivo publicar e divulgar, inclusive no sítio eletrônico do MP, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo. Art. 13. O resultado da avaliação de desempenho institucional será utilizado para fins de pagamento das gratificações de desempenho existentes no âmbito do MP.

CAPÍTULO IV DOS PLANOS DE TRABALHO Art. 14. O Plano de Trabalho - PT é o documento em que serão registrados os dados referentes às metas institucionais intermediárias da UA e individuais dos servidores, para o ciclo de avaliação. § 1º Cada UA deverá elaborar o PT referente às Metas Institucionais Intermediárias e às Metas de Desempenho Individuais no Sistema eletrônico de avaliação de desempenho do MP. § 2º O PT deverá ser impresso, assinado por todos os envolvidos e encaminhado à COCAR/COGEP em até trinta dias após a publicação das metas globais. § 3º O PT, elaborado em consonância com as metas globais, deverá conter: I - o período da avaliação; II - o nome da UA e de seu titular; III - o nome e endereço do GSA e de seu suplente; IV - a identificação de cada equipe de trabalho que compõe a UA, de acordo com a estrutura organizacional vigente; V - a identificação da chefia imediata de cada equipe de trabalho, responsável pela avaliação de desempenho individual de seu servidor subordinado e a quem cabe conduzir as ações relacionadas ao cumprimento das metas pactuadas no PT, bem como a indicação do respectivo substituto; VI - as competências setoriais, contendo as ações mais representativas das equipes de trabalho; VII - a identificação das metas intermediárias de desempenho institucional, a serem pactuadas entre o servidor, a chefia imediata e sua equipe de trabalho, definidas por critérios objetivos; VIII - a identificação funcional dos servidores que compõem as equipes de trabalho existentes na UA, que contribuam efetivamente para o cumprimento das metas de desempenho institucionais intermediárias e individuais, independentemente de fazerem jus às gratificações de desempenho estabelecidas no art. 38 desta Portaria; e IX - a(s) meta(s) individual(is) fixada(s) para o cumprimento das metas institucionais intermediárias de desempenho pactuadas com a Equipe de Trabalho. Art. 15. Os servidores integrantes de carreiras diversas das previstas no art. 38 desta Portaria não serão avaliados na dimensão individual e serão incluídos nos planos de trabalho.

CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL Art. 16. O período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual dos servidores será de 1º de setembro a 31 de agosto do ano subsequente, com efeitos financeiros mensais por igual período. § 1º O GSA e as chefias imediatas das equipes de trabalho detalharão, nos seus respectivos âmbitos de atuação, a sistemática de avaliação de desempenho individual, de modo a contemplar as metas pactuadas e assumidas no PT, atendendo aos seguintes parâmetros: I - compartilhamento dos critérios, das normas, dos procedimentos, dos mecanismos de avaliação e dos controles necessários ao processo avaliativo, com todos os integrantes da equipe de trabalho,

garantindo a transparência e a efetividade do processo avaliativo; II - registro e monitoramento do desempenho do servidor de forma quantitativa e qualitativa; e III - análise do desempenho do servidor, de forma a orientar o seu desenvolvimento profissional. § 2º Excepcionalmente, quando existir impedimento do avaliador, o processo de avaliação individual poderá ser conduzido por aquele a quem o dirigente máximo da UA designar. Art. 17. Sob a supervisão do GSA e seu suplente, o processo envolverá o servidor, a equipe de trabalho a qual está inserido e a sua chefia imediata, mediante as fases seguintes: I - autoavaliação: percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do ciclo; II - avaliação da equipe: média da pontuação atribuída pela equipe de trabalho, em referência ao desempenho funcional do servidor avaliado; e III - avaliação da chefia imediata: análise do desempenho funcional do servidor subordinado, com a responsabilidade de mensurar, também, o nível de comprometimento do servidor para o alcance das metas pactuadas com a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no PT. Art. 18. A avaliação de desempenho individual será efetuada por meio do Relatório de Desempenho Individual - RDI, observandose os pesos dos seguintes fatores de desempenho e seus respectivos critérios de avaliação: I - produtividade no trabalho - Peso 3: capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade; II - conhecimento de métodos e técnicas - Peso 2: capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho; III - trabalho em equipe - Peso 1: capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, proativamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores; IV - comprometimento com o trabalho - Peso 2: capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente para a obtenção de resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho; V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo - Peso 2: capacidade de trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade em face das tarefas assumidas; cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum; VI - qualidade técnica do trabalho - Peso 3: capacidade de absorver informações de legislação, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais, a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade; VII - capacidade de autodesenvolvimento - Peso 1: capacidade de ampliar os conhecimentos em sua área de atuação, buscando, continuamente, o aperfeiçoamento do próprio trabalho para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe; e VIII - contribuição para o alcance das metas institucionais intermediárias e os compromissos assumidos - Peso 2: nível de comprometimento do servidor para o alcance das metas pactuadas com a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no PT, cabendo a avaliação, exclusivamente, à chefia imediata. Parágrafo único. Quando se tratar de servidores cedidos ou em exercício descentralizado de carreira, será necessário, apenas, a avaliação dos incisos I a VII, pela chefia imediata, por meio do Anexo II desta Portaria. Art. 19. A cada um dos fatores e seus respectivos critérios de avaliação, será atribuída a pontuação de um (insuficiente) a dez (excelente), de modo a escalonar, em ordem crescente, o desempenho progressivo do servidor. Parágrafo único. O somatório dos pontos atribuídos ao servidor deverá ser dividido pelo número de fatores avaliados. Art. 20. Para avaliação de desempenho individual será considerado o cumprimento das metas globais, das intermediárias e das metas individuais pactuadas, de acordo com: I - o desempenho das atribuições

regimentais do servidor e sua contribuição para o cumprimento das metas, por meio da autoavaliação; II - a média resultante da avaliação efetuada pela equipe de trabalho em que está inserido; e III - a avaliação da chefia imediata. Art. 21. Para consolidar a avaliação de desempenho individual do servidor, serão calculadas as proporções a seguir: I - autoavaliação: quinze por cento do somatório da pontuação aferida; II - avaliação da equipe: vinte e cinco por cento do somatório da média aferida; e III - avaliação da chefia imediata: sessenta por cento do somatório da pontuação aferida. § 1º O número mínimo para avaliação do servidor pelos pares será de três servidores. § 2º Na ausência de pares para avaliar o servidor, o percentual destinado à avaliação da equipe deverá ser distribuído de forma equânime, acrescendo doze e meio por cento no somatório da autoavaliação e doze e meio por cento no somatório da chefia imediata. § 3º Os resultados da avaliação de desempenho individual serão utilizados como instrumento de gestão, oportunidade de melhoria de processos para incrementar as ações da equipe e para estimular estratégias de capacitação e aperfeiçoamento profissional. Art. 22. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, serão observados os seguintes procedimentos: I - findos doze meses da abertura do ciclo, a COCAR/COGEP notificará os responsáveis pelas UA, os servidores e as chefias imediatas do início dos procedimentos avaliativos, em mídia eletrônica de ampla divulgação no MP; II - caberá aos responsáveis pelas UA monitorar as ações em seu âmbito, prestando os esclarecimentos necessários para que as chefias conduzam as avaliações das equipes de trabalho, nos prazos regulamentares; III - em até dez dias após o início dos procedimentos avaliativos, o servidor deverá: a) proceder à autoavaliação, registrando no RDI a percepção do próprio desempenho funcional, com relação aos fatores constantes no art.18; e b) avaliar o desempenho funcional dos pares e da chefia imediata identificados no PT, com relação aos fatores constantes no art.18; IV - caberá à chefia imediata promover e orientar o desenvolvimento profissional de sua equipe e observar os seguintes procedimentos: a) em até vinte dias após o início dos procedimentos avaliativos, obter o RDI do servidor, contendo o resultado da autoavaliação do servidor e a média dos pares; PORTARIA Nº 244, DE 4 DE JULHO DE 2013 A MINISTRA DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no art. 13 do Decreto nº 6.693, de 12 de dezembro de 2008, e na Orientação Normativa nº 7, de 31 de agosto de 2011, resolve: CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS Art. 1º Aprovar os critérios e os procedimentos para a realização de avaliações de desempenho individual e institucional, com vistas ao alcance das metas globais e das metas intermediárias e os resultados pactuados do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP. Art. 2º Para o cálculo da avaliação institucional serão considerados os resultados da apuração das metas globais e das metas intermediárias, conforme os procedimentos adotados no Capítulo III desta Portaria. Parágrafo único. À Coordenação-Geral de Planejamento, Orçamento e Finanças da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - CGPOF/SPOA caberá coordenar, em articulação com as unidades administrativas do MP, o processo de fixação e apuração das metas globais e as intermediárias institucionais e providenciar, quando couber, a publicação dos atos relativos a estas atividades. Art. 3º Para o cálculo da avaliação individual serão considerados os procedimentos específicos adotados no Capítulo V desta Portaria. Parágrafo único. Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP/SPOA o planejamento e a coordenação das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos adotados nesta Portaria. CAPÍTULO II DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO Art. 4º Serão consideradas unidades de avaliação - UA os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado e os específicos singulares, constantes da estrutura regimental do MP. Parágrafo único. As unidades de nível de Direção e Assessoramento Superior - DAS 101.5 subordinadas à

Secretaria-Executiva, também serão consideradas UA. Art. 5º Compete a cada UA indicar formalmente à SPOA um Gestor Setorial de Avaliação - GSA e seu suplente, para a condução do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, em seu respectivo âmbito de atuação. Parágrafo único. O GSA e seu suplente deverão: I - coordenar as ações para a fixação e apuração das metas globais e intermediárias de desempenho institucional; II - coordenar as ações para a elaboração do Plano de Trabalho - PT; III - identificar e incluir no PT todos os servidores que compõem as equipes de trabalho da unidade; IV - reavaliar, se necessário, o PT, informando as alterações, quando for o caso, à Coordenação de Capacitação, Avaliação, Cargos e Carreiras - COCAR/COGEP/SPOA ou à Coordenação de Planejamento Setorial - CPS/CGPOF/SPOA; V - monitorar as fases da avaliação de desempenho institucional e individual; VI - garantir a efetividade do processo avaliativo de desempenho institucional e individual, orientando as equipes de trabalho e monitorando o cronograma de atividades; VII - consolidar os resultados da avaliação institucional e da individual; e VIII - encaminhar as informações e os formulários impressos à COCAR/COGEP e à CPS/CGPOF nos prazos estabelecidos nesta Portaria.

**CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL** Seção I Da fixação das metas de desempenho institucional Art. 6º A avaliação institucional visa aferir o desempenho do MP e de suas unidades no alcance dos objetivos e metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas. Art. 7º A Avaliação de desempenho institucional deverá ser feita em uma escala de zero a cem pontos, considerando o alcance das metas previstas, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA. Art. 8º As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente, por UA, para o período de setembro a agosto, por ato do Secretário-Executivo do MP, publicado antes do início do ciclo de avaliação, conforme Anexo I desta Portaria. § 1º As metas referidas no caput deste artigo deverão ser mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores de desempenho que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do MP, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores. § 2º As metas fixadas poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a própria unidade não tenha dado causa a tais fatores.

**Seção II Da apuração das metas de desempenho institucional** Art. 9º A avaliação de desempenho institucional será apurada anualmente por UA, por ato do Secretário-Executivo do MP, publicado até o último dia útil do mês subsequente ao término do ciclo de avaliação. Art. 10. O resultado, para cada uma das metas definidas no art. 8º desta Portaria, será aferido mediante a apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o período, multiplicado por cem, até o limite de cem pontos percentuais, e o total de pontos a ser obtido na avaliação institucional será dado pela média aritmética dos resultados do conjunto das metas. Art. 11. As UA deverão enviar para a CGPOF/SPOA a apuração das metas de desempenho institucional até o dia 10 de setembro, correspondente ao décimo dia subsequente ao término do período da avaliação. Art. 12. Caberá ao Secretário-Executivo publicar e divulgar, inclusive no sítio eletrônico do MP, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo. Art. 13. O resultado da avaliação de desempenho institucional será utilizado para fins de pagamento das gratificações de desempenho existentes no âmbito do MP.

**CAPÍTULO IV DOS PLANOS DE TRABALHO** Art. 14. O Plano de Trabalho - PT é o documento em que serão registrados os dados referentes às metas institucionais intermediárias da UA e individuais dos servidores, para o ciclo de avaliação. § 1º Cada UA deverá elaborar o PT referente às Metas Institucionais Intermediárias e às Metas de Desempenho Individuais no Sistema eletrônico de avaliação de desempenho do MP. § 2º O PT deverá ser impresso, assinado por todos os

envolvidos e encaminhado à COCAR/COGEP em até trinta dias após a publicação das metas globais. § 3º O PT, elaborado em consonância com as metas globais, deverá conter: I - o período da avaliação; II - o nome da UA e de seu titular; III - o nome e endereço do GSA e de seu suplente; IV - a identificação de cada equipe de trabalho que compõe a UA, de acordo com a estrutura organizacional vigente; V - a identificação da chefia imediata de cada equipe de trabalho, responsável pela avaliação de desempenho individual de seu servidor subordinado e a quem cabe conduzir as ações relacionadas ao cumprimento das metas pactuadas no PT, bem como a indicação do respectivo substituto; VI - as competências setoriais, contendo as ações mais representativas das equipes de trabalho; VII - a identificação das metas intermediárias de desempenho institucional, a serem pactuadas entre o servidor, a chefia imediata e sua equipe de trabalho, definidas por critérios objetivos; VIII - a identificação funcional dos servidores que compõem as equipes de trabalho existentes na UA, que contribuam efetivamente para o cumprimento das metas de desempenho institucionais intermediárias e individuais, independentemente de fazerem jus às gratificações de desempenho estabelecidas no art. 38 desta Portaria; e IX - a(s) meta(s) individual(is) fixada(s) para o cumprimento das metas institucionais intermediárias de desempenho pactuadas com a Equipe de Trabalho. Art. 15. Os servidores integrantes de carreiras diversas das previstas no art. 38 desta Portaria não serão avaliados na dimensão individual e serão incluídos nos planos de trabalho. **CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL** Art. 16. O período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual dos servidores será de 1º de setembro a 31 de agosto do ano subsequente, com efeitos financeiros mensais por igual período. § 1º O GSA e as chefias imediatas das equipes de trabalho detalharão, nos seus respectivos âmbitos de atuação, a sistemática de avaliação de desempenho individual, de modo a contemplar as metas pactuadas e assumidas no PT, atendendo aos seguintes parâmetros: I - compartilhamento dos critérios, das normas, dos procedimentos, dos mecanismos de avaliação e dos controles necessários ao processo avaliativo, com todos os integrantes da equipe de trabalho, garantindo a transparência e a efetividade do processo avaliativo; II - registro e monitoramento do desempenho do servidor de forma quantitativa e qualitativa; e III - análise do desempenho do servidor, de forma a orientar o seu desenvolvimento profissional. § 2º Excepcionalmente, quando existir impedimento do avaliador, o processo de avaliação individual poderá ser conduzido por aquele a quem o dirigente máximo da UA designar. Art. 17. Sob a supervisão do GSA e seu suplente, o processo envolverá o servidor, a equipe de trabalho a qual está inserido e a sua chefia imediata, mediante as fases seguintes: I - autoavaliação: percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do ciclo; II - avaliação da equipe: média da pontuação atribuída pela equipe de trabalho, em referência ao desempenho funcional do servidor avaliado; e III - avaliação da chefia imediata: análise do desempenho funcional do servidor subordinado, com a responsabilidade de mensurar, também, o nível de comprometimento do servidor para o alcance das metas pactuadas com a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no PT. Art. 18. A avaliação de desempenho individual será efetuada por meio do Relatório de Desempenho Individual - RDI, observandose os pesos dos seguintes fatores de desempenho e seus respectivos critérios de avaliação: I - produtividade no trabalho - Peso 3: capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade; II - conhecimento de métodos e técnicas - Peso 2: capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho; III - trabalho em equipe - Peso 1: capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, proativamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo

flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores; IV - comprometimento com o trabalho - Peso 2: capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente para a obtenção de resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho; V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo - Peso 2: capacidade de trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade em face das tarefas assumidas; cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum; VI - qualidade técnica do trabalho - Peso 3: capacidade de absorver informações de legislação, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais, a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade; VII - capacidade de autodesenvolvimento - Peso 1: capacidade de ampliar os conhecimentos em sua área de atuação, buscando, continuamente, o aperfeiçoamento do próprio trabalho para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe; e VIII - contribuição para o alcance das metas institucionais intermediárias e os compromissos assumidos - Peso 2: nível de comprometimento do servidor para o alcance das metas pactuadas com a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no PT, cabendo a avaliação, exclusivamente, à chefia imediata. Parágrafo único. Quando se tratar de servidores cedidos ou em exercício descentralizado de carreira, será necessário, apenas, a avaliação dos incisos I a VII, pela chefia imediata, por meio do Anexo II desta Portaria. Art. 19. A cada um dos fatores e seus respectivos critérios de avaliação, será atribuída a pontuação de um (insuficiente) a dez (excelente), de modo a escalonar, em ordem crescente, o desempenho progresso do servidor. Parágrafo único. O somatório dos pontos atribuídos ao servidor deverá ser dividido pelo número de fatores avaliados. Art. 20. Para avaliação de desempenho individual será considerado o cumprimento das metas globais, das intermediárias e das metas individuais pactuadas, de acordo com: I - o desempenho das atribuições regimentais do servidor e sua contribuição para o cumprimento das metas, por meio da autoavaliação; II - a média resultante da avaliação efetuada pela equipe de trabalho em que está inserido; e III - a avaliação da chefia imediata. Art. 21. Para consolidar a avaliação de desempenho individual do servidor, serão calculadas as proporções a seguir: I - autoavaliação: quinze por cento do somatório da pontuação aferida; II - avaliação da equipe: vinte e cinco por cento do somatório da média aferida; e III - avaliação da chefia imediata: sessenta por cento do somatório da pontuação aferida. § 1º O número mínimo para avaliação do servidor pelos pares será de três servidores. § 2º Na ausência de pares para avaliar o servidor, o percentual destinado à avaliação da equipe deverá ser distribuído de forma equânime, acrescendo doze e meio por cento no somatório da autoavaliação e doze e meio por cento no somatório da chefia imediata. § 3º Os resultados da avaliação de desempenho individual serão utilizados como instrumento de gestão, oportunidade de melhoria de processos para incrementar as ações da equipe e para estimular estratégias de capacitação e aperfeiçoamento profissional. Art. 22. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, serão observados os seguintes procedimentos: I - findos doze meses da abertura do ciclo, a COCAR/COGEP notificará os responsáveis pelas UA, os servidores e as chefias imediatas do início dos procedimentos avaliativos, em mídia eletrônica de ampla divulgação no MP; II - caberá aos responsáveis pelas UA monitorar as ações em seu âmbito, prestando os esclarecimentos necessários para que as chefias conduzam as avaliações das equipes de trabalho, nos prazos regulamentares; III - em até dez dias após o início dos procedimentos avaliativos, o servidor deverá: a) proceder à autoavaliação, registrando no RDI a percepção do próprio desempenho funcional, com relação aos fatores constantes no art.18; e b) avaliar o desempenho funcional dos pares e da chefia imediata identificados no PT,

com relação aos fatores constantes no art.18; IV - caberá à chefia imediata promover e orientar o desenvolvimento profissional de sua equipe e observar os seguintes procedimentos: a) em até vinte dias após o início dos procedimentos avaliativos, obter o RDI do servidor, contendo o resultado da autoavaliação do servidor e a média dos pares; b) proceder a avaliação do desempenho individual de cada servidor subordinado para os fatores constantes do art.18; c) dar ciência ao servidor e aos pares do resultado do RDI e encaminhar para o GSA para conclusão do processo; e d) em até vinte e cinco dias após o início dos procedimentos avaliativos, garantir a observância dos procedimentos especificados nesta Portaria e tramitar os RDI à COCAR/COGEP. § 1º É responsabilidade do servidor e de sua chefia imediata executar a avaliação, visando o cumprimento dos prazos e a apuração da média individual, sob pena de que o avaliado faça jus, apenas, à parcela da avaliação institucional. § 2º No caso de o servidor se recusar a dar ciência ao RDI, o fato será devidamente registrado no próprio formulário, com aposição das assinaturas do avaliador, dos pares, ou na ausência, de pelo menos uma testemunha. Art. 23. É responsabilidade da COCAR/COGEP processar os resultados obtidos, de modo a acompanhar, coordenar e monitorar as etapas da avaliação de desempenho individual. Art. 24. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação de desempenho individual será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo. Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação de desempenho individual será feita pela equipe da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação. Art. 25. Caberá aos envolvidos na avaliação de desempenho individual a estreita observância dos procedimentos e prazos, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos do Capítulo IV da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Art. 26. Para os servidores que façam jus às gratificações de desempenho individual especificadas no Capítulo VIII desta Portaria, a partir do encerramento do período avaliativo até o fechamento da folha de pagamento, caberá à COCAR/COGEP: I - receber os RDI dos servidores, consolidar as informações e elaborar documentação acessória contendo os dados funcionais e a pontuação obtida; II - incluir no SIAPE as informações processadas; III - encaminhar à Coordenação de Acompanhamento Funcional e Pagamento - COAFP/COGEP os resultados obtidos para que sejam providenciadas as alterações na folha de pagamento do mês subsequente ao do processamento das avaliações; e IV - anexar os RDI ao processo que deu origem as avaliações de desempenho de cada servidor. Art. 27. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação. Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho individual, após o retorno. Art. 28. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal do MP e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos. Art. 29. Ocorrendo exoneração de cargo em comissão, o servidor continuará percebendo os valores obtidos na avaliação de desempenho individual correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após o ocorrido. CAPÍTULO VI DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DE RECURSO INTERPOSTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL Art. 30. Aos servidores são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho individual, para efeito de evolução funcional e

gratificações de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos. Art. 31. Do resultado da avaliação caberá pedido de reconsideração ao avaliador, devendo o servidor, no prazo de dez dias, contados da ciência do resultado da avaliação: I - registrar sua discordância no instrumento avaliativo; II - anexar ao instrumento avaliativo o pedido de reconsideração, devidamente fundamentado; e III - apresentar o pedido de reconsideração à COCAR/COGEP. § 1º A COCAR/COGEP consolidará as informações e encaminhará o pedido de reconsideração ao avaliador, solicitando seu posicionamento. § 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias pelo avaliador, que poderá deferi-lo total ou parcialmente ou indeferi-lo; e § 3º A decisão proferida pelo avaliador no pedido de reconsideração será encaminhada à COCAR/COGEP, que dará ciência ao servidor. Art. 32. Nas hipóteses de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso, em última instância, à comissão de que trata o art. 35. Parágrafo único. O recurso deverá: I - contestar de modo fundamentado os argumentos utilizados pelo avaliador na decisão do pedido de reconsideração; e II - ser encaminhado à COCAR/COGEP no prazo de dez dias, contados da ciência da decisão do avaliador no pedido de reconsideração. Art. 33. De posse do recurso interposto pelo servidor, caberá à COCAR/COGEP: I - emitir despacho contendo a síntese das alegações do servidor e do avaliador; II - juntar ao processo informações funcionais do servidor que possam colaborar com a análise do seu desempenho, quando necessário; e III - convocar a comissão de que trata o art. 35 para análise do recurso interposto. Parágrafo único. Para o acompanhamento das ações relativas ao pedido de reconsideração ou ao recurso interposto, é necessária a elaboração de requerimento e a respectiva autuação no sistema de protocolo, possibilitando-se o encaminhamento à COCAR/COGEP e o acompanhamento das ações. Art. 34. Para os servidores das UA que possuem unidades pagadoras diferenciadas da COGEP, considerando-se as condições específicas de exercício profissional, caberá à Unidade sediada em Brasília a responsabilidade pela condução do processo de avaliação de desempenho individual e pela consolidação dos resultados, bem como pelo processamento dos pedidos de reconsideração e dos recursos dirigidos à CAL, na forma constante desta Portaria. CAPÍTULO VII DA COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL E DAS COMISSÕES DE DESEMPENHO LOCAIS Art. 35. Fica criada a Comissão Permanente de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Individual - CAD, cuja composição e abrangência serão definidas em ato próprio da SPOA, com a finalidade de: I - monitorar de forma sistemática e contínua o processo de avaliação de desempenho individual dos servidores do MP, tendo como referência o cumprimento das metas globais e intermediárias e os resultados pactuados; II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria; e III - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação de desempenho individual, para efeito de evolução funcional e gratificações, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor. Parágrafo único. Os integrantes da CAD deverão ser servidores efetivos que não estejam com recurso impetrado na CAD, em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar e deverão conhecer o processo de avaliação de desempenho e seus instrumentos. Art. 36. As UA que possuem unidades pagadoras diferenciadas da COGEP deverão constituir Comissões de Acompanhamento Locais - CAL, informando ao dirigente máximo da SPOA os servidores que as constituirão, observado o disposto no § 1º do art. 160 da Lei nº 11.784, de 2008. § 1º Às CAL caberão as finalidades contidas no art. 35 desta Portaria. § 2º As decisões da CAL serão tomadas pelo voto da maioria dos membros presentes e deverão ser registradas em ata. Art. 37. Caberá à COCAR/COGEP identificar os servidores que alcançaram resultado inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima atribuída à avaliação de desempenho individual e solicitar posicionamento dos responsáveis pela UA sobre possíveis

causas que justifiquem a avaliação, com vistas à adoção de medidas que propiciem a melhoria do desempenho do servidor.

**CAPÍTULO VIII DOS SERVIDORES QUE FAZEM JUS ÀS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO PARA EFEITO REMUNERATÓRIO** Art. 38. Em decorrência do processo de avaliação de desempenho institucional e individual, os servidores que fazem jus às gratificações de desempenho para efeito remuneratório, perceberão as seguintes gratificações: I - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos ocupantes de cargos efetivos não integrantes de Carreiras específicas, Planos Especiais de Cargos ou Planos de Carreiras instituídos por leis específicas e voltados ao exercício de atividades técnicas, técnico-administrativas e de suporte; II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Planejamento - GDATP, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P- 1500, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE; III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de nível superior do PGPE, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no MP; e IV - Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas - GDM-PGPE, devida aos ocupantes do cargo de Médico, integrantes do PGPE, no desempenho de atividades inerentes ao cargo.

§ 1º As gratificações não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

§ 2º Os valores referentes às gratificações corresponderão ao somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual, observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido em legislação específica dos cargos e carreiras, conforme a seguinte distribuição: I - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e II - até oitenta pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional, a serem fixados anualmente pelo MP.

§ 3º Excepcionalmente para o primeiro ciclo avaliativo, que terá período atípico, dos servidores que fazem jus à gratificação constante do inciso III do caput deste artigo, considerar-se-á: I - o ciclo avaliativo iniciará com a publicação desta Portaria e encerrar-se-á em 31 de agosto de 2013; e II - o efeito financeiro da avaliação de desempenho individual retroagirá a data de publicação desta Portaria.

Art. 39. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do PGPE investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS no MP farão jus à respectiva gratificação da seguinte forma: I - os investidos em função de confiança ou em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 21 desta Portaria; e II - os investidos em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou cargo de Natureza Especial ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do MP no período.

Art. 40. Os titulares de cargos de provimento efetivo integrantes do PGPE quando não se encontrarem em exercício no MP somente farão jus à respectiva Gratificação quando: I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situações nas quais perceberão a respectiva Gratificação calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no MP; II - cedidos para órgão ou entidade da União distintos dos indicados no inciso I do caput deste artigo e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberão a respectiva Gratificação calculada com base no resultado da avaliação institucional do MP do período; e III - cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargos em comissão DAS

níveis 3, 2, 1, ou em função de confiança ou equivalentes, perceberão a respectiva Gratificação como disposto no inciso I do caput. Art. 41. Ao titular de cargo efetivo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, aplicam-se as mesmas regras dispostas nos incisos I e II do art. 39. § 1º Quando não se encontrar em exercício no MP ou nos órgãos e nas unidades dos Sistemas de Planejamento e Orçamento, de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal e de Controle Interno do Poder Executivo Federal somente fará jus à GDATP nas seguintes situações: I - requisições previstas em lei para órgãos e entidades da União; II - cessões para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais; III - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e IV - exercício dos cargos de Secretário de Estado ou do Distrito Federal, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS 4 ou de dirigente máximo de entidade da administração pública no âmbito dos Estados, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de quinhentos mil habitantes. § 2º Na situação referida no inciso I do § 1º deste artigo, o servidor perceberá a GDATP calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no MP. § 3º Nas situações referidas nos incisos II, III e IV do § 1º deste artigo, o servidor perceberá a GDATP calculada com base no resultado da avaliação institucional do MP no período. Art. 42. Para obtenção dos resultados de desempenho institucional e individual dos servidores referidos nos arts. 40 e 41 compete à COGEP, quando couber, enviar ofício à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de exercício, informando o prazo de até vinte dias corridos, a contar da data de recebimento, para que seja identificada a chefia imediata do servidor, procedida a avaliação, mediante o Anexo II desta Portaria e devolvido à COCAR/ COGEP para processamento. CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS Art. 43. Os servidores que se enquadrarem nas situações previstas nos incisos I, II, IV e V do art. 15 do Decreto nº 7.133, de 2010, e no inciso I do caput do art. 22 e no art. 23-A, da Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998, serão avaliados pelo seu desempenho individual apenas pela chefia imediata ou, excepcionalmente, por aquele a quem o dirigente máximo do órgão ou entidade de exercício designar, por meio do preenchimento do formulário constante do Anexo II desta Portaria. Art. 44. Os casos omissos serão tratados pela CAD. Art. 45. Ficam revogados: I - a Portaria nº 399, de 9 de setembro de 2010; II - a Portaria nº 400, de 9 de setembro de 2010; III - a Portaria nº 371, de 23 de agosto de 2012; e IV - o art. 1º da Portaria nº 484, de 9 de outubro de 2012. Art. 46. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MIRIAM BELCHIOR