

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 27/09/2019 | Edição: 188 | Seção: 1 | Página: 27

Órgão: Ministério da Economia/Gabinete do Ministro

PORTARIA Nº 528, DE 26 DE SETEMBRO DE 2019

Estabelece diretrizes de avaliação de desempenho individual e institucional, para fins de pagamento de gratificações de desempenho aos servidores ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal do Ministério da Economia.

O MINISTRO DE ESTADO DA ECONOMIA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos II e IV, do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Portaria estabelece diretrizes de avaliação de desempenho individual e institucional, para fins de pagamento das seguintes gratificações de desempenho:

I - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), devida aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), não integrantes de Carreiras específicas, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária (GDFAZ), devida aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do extinto Ministério da Fazenda (PECFAZ), instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;

III - 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 PGPE, instituída pela Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008;

IV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE), devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, quando em exercício nas atribuições do cargo e optantes pela Estrutura Remuneratória de Cargos Específicos, instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010;

V - Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas, devida aos servidores ocupantes do cargo de Médico, integrantes do PGPE - GDM-PGPE, do PECFAZ - GDM-PECFAZ e da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (GDM-PST), quando em exercício nas atribuições do cargo, instituída pela Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012;

VI - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (GDPST), devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, instituída pela Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS), devida aos titulares do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais (ATPS) da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, instituída pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009;

VIII - Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura (GDAIE), devida aos servidores da Carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior, lotados e em exercício funcional neste Ministério, instituída pela Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007; e

IX - Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social (GDASS), devida aos servidores integrantes da Carreira de Seguro Social, instituída pela Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, e paga aos servidores desta Pasta que se enquadram no disposto no art. 258-A da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de

2009.

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

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação ou exercício dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias dessas unidades;

II - ciclo avaliativo ou ciclo de avaliação: período de 12 meses, considerado para realização das avaliações de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho funcional dos servidores alcançados pelo art. 1º desta Portaria;

III - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação;

IV - meta global: meta de desempenho institucional estabelecida em Portaria específica e elaborada, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA);

V - meta intermediária: metas referentes às equipes de trabalho e elaboradas em consonância com as metas institucionais globais;

VI - meta individual: compromissos firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais, os quais devem ser definidos por critérios objetivos, para compor o plano de trabalho de cada unidade administrativa;

VII - unidade de avaliação (UA): unidades deste Ministério, com competências específicas, que irão atuar nas ações necessárias à implantação e ao acompanhamento da avaliação de desempenho;

VIII - gestores setoriais de avaliação (GSA): servidores que conduzirão o processo de avaliação de desempenho individual e institucional em seu respectivo âmbito de atuação; e

IX - Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD): comissão que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho, com competências específicas, devendo julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais; e

X - subcomissões de acompanhamento de desempenho (SADs): colegiados criados em cada unidade da federação, com competências semelhantes àquelas atribuídas às CADs, exceto no que se refere ao julgamento de recursos.

Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º desta Portaria serão atribuídos aos servidores que a elas façam jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do Ministério da Economia e serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 4º As gratificações de desempenho serão atribuídas no limite máximo de 100 (cem) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido em cada legislação específica, respeitada a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 5º As gratificações de desempenho de que trata esta Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 6º Os resultados da avaliação de desempenho serão utilizados como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO II

DO CICLO AVALIATIVO

Art. 7º O ciclo de avaliação de desempenho terá duração de 12 (doze) meses.

§ 1º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente, e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período, ressalvado o art. 37 desta Portaria.

§ 2º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do ciclo avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento das avaliações.

Art. 8º O ciclo de avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais no Diário Oficial da União;

II - elaboração do plano de trabalho por meio do estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas globais;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos para os ajustes pertinentes;

V - apuração e publicação dos resultados das metas globais;

VI - apuração final dos compromissos de desempenho individual e institucional para apresentação dos resultados obtidos em todos os componentes de avaliação;

VII - reconsideração e recurso, quando couber; e

VIII - publicação e divulgação individual dos resultados aos avaliados, com vistas ao desenvolvimento do servidor, após a consolidação das pontuações.

Parágrafo único. Em relação à GDAPS, a publicação das metas intermediárias deverá preceder à elaboração do plano de trabalho.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas globais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Art. 10. As metas globais estabelecidas devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados às competências deste Ministério.

§ 1º Os indicadores deverão expressar o desempenho das unidades de avaliação, de modo a permitir também a mensuração da atuação dos servidores.

§ 2º As metas globais e os indicadores podem ser alterados a cada ciclo avaliativo, preferencialmente de acordo com as diretrizes estratégicas de governo e recortes do Plano Plurianual ou do planejamento estratégico vigentes.

§ 3º As metas globais fixadas poderão ser revistas, durante a vigência do ciclo de avaliação, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a própria unidade responsável não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 11. O resultado, para cada uma das metas definidas no art. 10 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.

Parágrafo único. Para efeito de cálculo do resultado das metas integrantes da avaliação de desempenho institucional, serão utilizadas as faixas definidas no Anexo I desta Portaria.

Art. 12. Para subsidiar a avaliação institucional, define-se o Índice de Desempenho Institucional Médio (IDIM) como a média ponderada dos resultados apurados para as metas globais, conforme art. 11.

§ 1º A cada ciclo poderão ser estabelecidos pesos diferenciados para as metas globais que comporão o IDIM.

§ 2º Os pesos adotados para as metas globais constarão da portaria de aprovação dessas metas e seus respectivos indicadores para cada ciclo avaliativo.

Art. 13. O resultado final da avaliação de desempenho institucional observará a correlação com o IDIM apurado, conforme os intervalos constantes do Anexo II desta Portaria.

Art. 14. Para efeito de pagamento das gratificações de que trata esta Portaria, a Diretoria de Gestão Estratégica da Secretaria de Gestão Corporativa deverá apurar o resultado das metas globais e submetê-lo à Secretaria Executiva.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 15. Cada Unidade de Avaliação (UA) deverá elaborar o plano de trabalho referente às metas intermediárias e às metas de desempenho individuais em Sistema eletrônico, além de orientar e supervisionar as unidades administrativas sob sua responsabilidade, devendo conter, no mínimo:

I - período de avaliação;

II - nome da UA, de seu titular e identificação funcional de todos os servidores que compõem o plano de trabalho;

III - ações mais representativas da UA;

IV - atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;

V - metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual;

VI - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas intermediárias de desempenho institucional;

VII - critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor, da respectiva Subcomissão de Acompanhamento de Desempenho (SAD) e da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD);

VIII - avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

IX - apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§ 1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na UA, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 2º O plano de trabalho deverá ser elaborado em comum acordo com os servidores do quadro de pessoal envolvidos no processo, em até 60 (sessenta) dias úteis após a publicação das metas globais.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Seção I

Dos Aspectos Comuns às Gratificações de que trata esta Portaria

Art. 16. A avaliação de desempenho individual destina-se a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo e será feita com base em critérios e fatores que reflitam suas competências no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Parágrafo único. A apuração do desempenho individual resultará da pontuação atribuída ao cumprimento das metas individuais, somada à pontuação atribuída aos fatores mínimos e obrigatórios constantes das respectivas normas específicas de cada Plano de Cargos ou Carreira de que trata esta Portaria.

Art. 17. Os servidores que fazem jus às gratificações referidas no art. 1º desta Portaria, quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades administrativas deste Ministério, serão avaliados na dimensão individual da seguinte forma:

I - autoavaliação: a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado quanto à percepção do seu desempenho funcional, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - avaliação dos integrantes da equipe: a partir da média dos conceitos atribuídos por integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e

III - avaliação da chefia imediata: a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata da equipe na proporção de 60% (sessenta por cento).

§ 1º Na ausência ou afastamento da chefia imediata, seu substituto legal deverá realizar a avaliação de que trata o inciso III.

§ 2º Na ausência do titular e do substituto legal a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata.

§ 3º O substituto da chefia imediata, caso realize a avaliação de que trata o inciso III, não poderá participar da avaliação de que trata o inciso II.

§ 4º Na ausência de pares para avaliar o servidor, serão consideradas as proporções de 27,5 % (vinte e sete e meio por cento) para a autoavaliação e 72,5% (setenta e dois e meio por cento) para a avaliação da chefia imediata.

§ 5º O servidor que cumprir 2/3 (dois terços) do ciclo avaliativo, mas que, voluntariamente, não realizar a autoavaliação no prazo estabelecido ou se encontrar em gozo das licenças e dos afastamentos legais caracterizados como de efetivo exercício, durante o período de realização da avaliação, terá os 15% (quinze por cento) correspondente à autoavaliação divididos entre a avaliação da equipe, que passará a valer 32,5% (trinta e dois e meio por cento) e a avaliação da chefia imediata, que passará a valer 67,5% (sessenta e sete e meio por cento) da avaliação individual.

§ 6º Os servidores investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) ou Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE) níveis 3, 2, 1 serão avaliados por integrantes da equipe, constantes do plano de trabalho.

§ 7º O servidor que não concordar com as notas atribuídas terá prazo de 10 (dez) dias para apresentar pedido de reconsideração, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação, sendo-lhe assegurado os demais prazos previstos no Capítulo VI.

Art. 18. Será realizado procedimento avaliativo, por meio de sistema eletrônico, em até 10 dias úteis após o término do ciclo avaliativo.

Parágrafo único. A não realização do procedimento avaliativo no prazo regulamentar poderá acarretar apuração de responsabilidades, por ensejar ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 19. As avaliações individuais serão efetuadas utilizando o formulário Relatório de Desempenho Individual (RDI), disponibilizado em sistema eletrônico, observando-se os seguintes fatores de avaliação, exceto quando se tratar de servidores que fazem jus à GDAIE, que deverão observar o contido no art. 32, e quando se tratar de servidores que fazem jus à GDAPS, que deverão observar o contido no art. 36, §1º, desta Portaria:

I - produtividade no trabalho: peso 1 (um) - executar o trabalho com qualidade e produtividade, considerando a complexidade, a prioridade e os prazos estabelecidos;

II - conhecimento de métodos e técnicas: peso 1 (um) - aplicar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades;

III - trabalho em equipe: peso 2 (dois) - desenvolver atividades em equipe, respeitando as diferenças individuais, na busca de objetivos comuns à instituição;

IV - comprometimento com o trabalho: peso 2 (dois) - executar suas atividades com responsabilidade, demonstrando interesse em contribuir para o alcance dos objetivos institucionais;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: peso 1 (um) - atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do servidor público e às normas legais e regulamentares;

VI - capacidade de autodesenvolvimento: peso 1 (um) - ter predisposição para aprender e buscar conhecimento, mantendo-se continuamente atualizado; e

VII - cumprimento da meta de desempenho individual pactuada: peso 2 (dois) - contribuir para o alcance das metas pactuadas com a chefia imediata e a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho.

Parágrafo único. Caberá exclusivamente à chefia imediata ou, em sua ausência, ao seu substituto legal, e, na falta destes, à autoridade imediatamente superior à chefia imediata, a avaliação do inciso VII deste artigo, devendo registrar a pontuação com base no cumprimento dos compromissos de desempenho individual firmados no plano de trabalho no início do ciclo.

Art. 20. A cada um dos fatores de competência da avaliação de desempenho individual deverão ser atribuídos os seguintes conceitos, conforme o desempenho do servidor ao longo do ciclo, por meio dos escores:

I - não atende às expectativas: 1 ponto;

II - atende pouco às expectativas: 2 pontos;

III - atende satisfatoriamente às expectativas: 3 pontos;

IV - atende muito às expectativas: 4 pontos; e

V - atende totalmente às expectativas: 5 pontos.

Art. 21. O resultado da avaliação individual será obtido dividindo-se o somatório dos pontos atribuídos aos fatores pelo somatório dos pesos.

§ 1º A consolidação do resultado da avaliação individual considerará as proporções definidas no art. 17 desta Portaria.

§ 2º A aferição final da pontuação da avaliação individual será obtida aplicando-se a correlação estabelecida no Anexo III desta Portaria.

Art. 22. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido nas atividades inerentes ao cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo completo de avaliação.

Art. 23. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade durante todo o ciclo de avaliação de desempenho será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior período.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrar no momento do encerramento do ciclo de avaliação.

Art. 24. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o seu retorno.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos casos de cessão.

Art. 25. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimentos, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, exceto nos casos que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

Art. 26. O servidor que obtiver, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação de desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 27. Os servidores que fazem jus às gratificações previstas no art. 1º desta Portaria, quando investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) ou Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE) e em exercício neste Ministério, farão jus à respectiva gratificação da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou em cargo em comissão de Direção e Assessoramento Superiores (DAS) ou Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE) níveis 3, 2, 1, ou equivalentes, serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão a respectiva gratificação de desempenho multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial, em cargos em comissão DAS, ou FCPE, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, não serão avaliados na dimensão individual e perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do ME no período.

Art. 28. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão ou da função comissionada, o servidor continuará percebendo a gratificação de desempenho a que faz jus, correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 29. Ressalvado o disposto em legislação específica, os servidores que não se encontrarem em exercício neste Ministério somente farão jus à gratificação de desempenho:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, caso em que perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício neste Ministério; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos previstos no inciso I deste artigo e investidos em cargo de Natureza Especial, cargos em comissão DAS ou FCPE níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, caso em que perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Art. 30. A avaliação de desempenho individual dos servidores cedidos e requisitados será realizada em formulário impresso, pela chefia imediata do servidor ou, em sua ausência, por seu substituto legal, no órgão em que se encontrar em exercício, até que seja viabilizada a realização da avaliação por meio de sistema eletrônico.

Seção II

Dos Aspectos Específicos da GDAIE

Art. 31. A avaliação individual dos servidores que fazem jus à GDAIE, ocupantes ou não de cargos em comissão ou função de confiança, que não se encontrem na situação prevista no inciso II do caput do art. 29 ou no inciso II do caput do art. 35 será efetuada pela chefia imediata e pelo próprio avaliado, por meio de sistema eletrônico, nas seguintes proporções:

I - autoavaliação: na proporção de 27,5% (vinte e sete e meio por cento), referindo-se à percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do ciclo avaliativo; e

II - avaliação pela chefia imediata: na proporção de 72,5% (setenta e dois e meio por cento), referindo-se à análise do desempenho funcional do servidor subordinado, mensurando o nível de comprometimento deste para o alcance das metas pactuadas com a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho.

Art. 32. A avaliação individual será efetuada por meio de formulário próprio, o Relatório de Desempenho Individual (RDI-GDAIE), disponibilizado no sistema eletrônico, observando-se os seguintes fatores de competência:

I - o desenvolvimento do servidor, subdividido em:

a) capacidade técnica: peso 1 (um) - aplicar o conhecimento técnico e legal no desempenho de suas atribuições;

b) trabalho em equipe: peso 1 (um) - desenvolver atividades em equipe, respeitando as diferenças individuais, na busca de objetivos comuns à instituição;

c) comprometimento com o trabalho: peso 1 (um) - executar suas atividades com responsabilidade, demonstrando interesse em contribuir para o alcance dos objetivos institucionais; e

d) cumprimento das normas de procedimentos e de conduta: peso 1 (um) - atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do servidor público e às normas legais e regulamentares;

II - a produtividade: peso 2 (dois) - cumprir as metas pactuadas com a chefia imediata, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho.

Parágrafo único. Caberá exclusivamente à chefia imediata ou, em sua ausência, ao seu substituto legal, e, na falta destes, à autoridade imediatamente superior à chefia imediata, a avaliação do inciso II deste artigo, devendo registrar a pontuação com base no cumprimento dos compromissos de desempenho individual firmados no plano de trabalho no início do ciclo.

Art. 33. Aos fatores de competência de que trata o art. 32, deverão ser atribuídos os conceitos conforme art. 20 desta Portaria.

Art. 34. O servidor que fizer jus a GDAIE e obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo de pontos destinados à avaliação individual não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 35. O titular de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infraestrutura ou do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior, em efetivo exercício das atribuições dos cargos, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAIE da seguinte forma:

I - o investido em função de confiança ou cargo em comissão de DAS ou FCPE níveis 3, 2 e 1, ou equivalentes perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional e o valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor; e

II - o investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão de DAS ou FCPE, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado, no período, da avaliação institucional deste Ministério, ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

Seção III

Dos Aspectos Específicos da GDAPS

Art. 36. A avaliação referente ao desempenho individual dos servidores que fazem jus à GDAPS será apurada semestralmente.

§ 1º A avaliação individual será efetuada por meio de formulário próprio, o Relatório de Desempenho Individual (RDI-GDAPS), disponibilizado em sistema eletrônico, observando-se os seguintes fatores de competência:

I - capacidade técnica: peso 1 (um) - aplicar o conhecimento técnico e legal no desempenho de suas atribuições;

II - trabalho em equipe: peso 1 (um) - desenvolver atividades em equipe, respeitando as diferenças individuais, na busca de objetivos comuns à instituição;

III - comprometimento com o trabalho: peso 1 (um) - executar suas atividades com responsabilidade, demonstrando interesse em contribuir para o alcance dos objetivos institucionais;

IV - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta: peso 1 (um) - atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do servidor público e às normas legais e regulamentares; e

V - contribuição para o alcance dos compromissos de desempenho individual: peso 2 (dois) - cumprir as metas pactuadas com a chefia imediata e a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho.

§ 2º Caberá exclusivamente à chefia imediata ou, em sua ausência, ao seu substituto legal, e, na falta destes, à autoridade imediatamente superior à chefia imediata, a avaliação do inciso V do § 1º deste artigo, devendo registrar a pontuação com base no cumprimento dos compromissos de desempenho individual firmados no plano de trabalho no início do ciclo.

Art. 37. O titular do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais (ATPS) que obtiver, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a 40% (quarenta por cento) do seu limite máximo não fará jus à parcela da GDAPS referente à avaliação de desempenho institucional no período.

CAPÍTULO VI

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

Art. 38. O servidor será notificado da conclusão da sua avaliação de desempenho individual por meio de mensagem eletrônica, cujo resultado estará disponível em sistema eletrônico.

§ 1º Caso discorde do resultado de sua avaliação de desempenho individual, o servidor poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, à chefia imediata, contra o resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apresentado pelo servidor avaliado por meio de formulário próprio em sistema eletrônico.

§ 3º A unidade de exercício do servidor avaliado, o Gestor Setorial de Avaliação (GSA) e a chefia imediata serão notificados, por meio de mensagem eletrônica, sobre o pedido de reconsideração apresentado pelo servidor.

Art. 39. Caso o servidor não apresente o pedido de reconsideração no prazo estabelecido no § 1º do art. 38 desta Portaria, será mantido o resultado da sua avaliação de desempenho individual.

§ 1º Não será apreciado o pedido de reconsideração apresentado após o fim do prazo previsto no § 1º do art. 38 desta Portaria.

§ 2º Não será aplicada a preclusão de que trata o caput deste artigo ao servidor avaliado que não tenha apresentado o pedido de reconsideração por motivo de afastamentos e licenças legais considerados como de efetivo exercício, sendo-lhe assegurado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de seu retorno, para sua apresentação.

Art. 40. Ao receber a notificação do pedido de reconsideração, a chefia imediata poderá convocar a equipe de trabalho que participou da avaliação do servidor para, no prazo de 5 (cinco) dias, analisar e decidir o pedido de reconsideração, podendo deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferir-lo, de forma fundamentada, por meio do sistema eletrônico.

§ 1º Na ausência ou afastamento da chefia imediata, o seu substituto deverá analisar e decidir sobre o pedido de reconsideração de que trata o caput deste artigo.

§ 2º Em caso de ausência ou afastamento da chefia imediata e do seu substituto, a responsabilidade para analisar e decidir o pedido de reconsideração de que trata o caput deste artigo será do superior hierárquico.

Art. 41. O servidor será notificado, por meio de mensagem eletrônica, sobre o resultado da sua avaliação de desempenho individual após a decisão do pedido de reconsideração.

§ 1º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração pela chefia imediata, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de 10 (dez) dias, à CAD, que o julgará, conforme disposto no art. 46 desta Portaria.

§ 2º Não havendo a interposição do recurso no prazo estabelecido no §1º, será mantida a pontuação após a decisão do pedido de reconsideração.

§ 3º Ao servidor que não interpuser recurso por motivo de afastamentos e licenças legais considerados como de efetivo exercício, será assegurado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de seu retorno, para a sua interposição.

§ 4º Após o julgamento do recurso pela CAD, o servidor será notificado da sua nota final, por meio de mensagem eletrônica.

CAPÍTULO VII

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 42. Para fins desta Portaria são consideradas Unidades de Avaliação (UAs) as seguintes unidades administrativas deste Ministério:

- I - Gabinete do Ministro;
- II - Assessoria Especial;
- III - Assessoria Especial de Relações Institucionais;
- IV - Assessoria Especial para Assuntos Parlamentares;
- V - Assessoria de Assuntos Estratégicos;
- VI - Secretaria-Executiva;
- VII - Assessoria Especial de Controle Interno;
- VIII - Corregedoria;
- IX - Ouvidoria;
- X- Secretaria de Gestão Corporativa;
- XI - Secretaria Especial da Fazenda;
- XII - Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil;
- XIII - Secretaria Especial de Previdência e Trabalho;
- XIV - Secretaria Especial de Comércio Exterior e Assuntos Internacionais;
- XV - Secretaria Especial de Desestatização e Desinvestimento;
- XVI - Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade;
- XVII - Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital;
- XVIII - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional;
- XIX - Superintendências da Secretaria de Gestão Corporativa;
- XX - Gerências da Secretaria de Gestão Corporativa;
- XXI - Superintendências Regionais do Trabalho; e
- XXII - Órgãos colegiados da estrutura do Ministério da Economia.

CAPÍTULO VIII

DA COMISSÃO E SUBCOMISSÕES DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 43. Fica instituída a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), no Distrito Federal (DF), com a finalidade de:

- I - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho;
- II - julgar, em última instância, eventuais recursos interpostos pelos servidores quanto aos resultados das avaliações individuais;

III - monitorar de forma sistemática e contínua o processo de avaliação de desempenho individual dos servidores a que se refere o art. 1º desta Portaria, em exercício na respectiva UA, tendo como referência o cumprimento das metas globais e intermediárias e os resultados pactuados; e

IV - comunicar às UAs o resultado do julgamento do recurso.

§ 1º A CAD será composta pelos seguintes membros:

a) o titular da Coordenação responsável pelo desenvolvimento de pessoas da Diretoria de Gestão de Pessoas - Codep, que presidirá a CAD;

b) os GSAs das unidades a que se refere o art. 42, indicados nos termos do art. 49, inciso VII, desta Portaria;

c) 1 (um) representante de entidade sindical ou de associação de classe do respectivo Plano ou Carreira, indicado pelo sindicato ou pela associação de classe; e

d) 1 (um) representante do órgão supervisor das carreiras transversais, indicado pela autoridade máxima desse órgão.

§ 2º Será indicado um suplente para cada titular da CAD.

§ 3º Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas publicar ato com os nomes dos membros a que se refere o § 1º deste artigo e prestar apoio administrativo à CAD.

Art. 44. Ficam instituídas em cada unidade da federação, exceto no DF, as Subcomissões de Acompanhamento de Desempenho (SADs), com representantes de cada unidade descentralizada deste Ministério.

§1º Cada SAD será composta pelos seguintes membros:

a) a autoridade máxima da unidade descentralizada da Secretaria de Gestão Corporativa, que presidirá a SAD;

b) os GSAs das unidades descentralizadas a que se refere o art. 42, indicados nos termos do art. 49, inciso VII, desta Portaria; e

c) 1 (um) representante de entidade sindical ou de associação de classe do respectivo Plano ou Carreira, indicado pelo sindicato ou pela associação de classe, no respectivo estado.

§ 2º Será indicado um suplente para cada titular da SAD.

§ 3º Compete à autoridade máxima de cada unidade descentralizada da Secretaria de Gestão Corporativa publicar ato com os nomes dos membros que compõem a SAD.

§ 4º São atribuições das SADs aquelas elencadas incisos I, III e IV do art. 43 desta Portaria, bem como emitir posicionamento conclusivo quanto aos recursos, em seu âmbito de atuação, e submetê-lo à CAD.

§ 5º As unidades descentralizadas localizadas no Distrito Federal serão representadas pela CAD.

§ 6º As Superintendências e Gerências da Secretaria de Gestão Corporativa, em seu âmbito de atuação, prestarão apoio administrativo às SADs.

Art. 45. A CAD e as SADs reunir-se-ão:

I - em caráter ordinário, anualmente, ao final do ciclo de avaliação, com o quórum mínimo de 2/3 (dois terços) de seus membros; e

II - em caráter extraordinário, a qualquer tempo, com o quórum mínimo de 2/3 (dois terços) de seus membros, por proposição formal de quaisquer de seus integrantes, desde que o Presidente esteja de acordo.

Parágrafo único. As reuniões cujos membros estejam em entes federativos diversos serão realizadas por videoconferência.

Art. 46. As decisões da CAD e das SADs serão definidas por consenso.

§ 1º Na hipótese em que não seja possível o consenso, as decisões serão tomadas por maioria simples e, se houver empate, caberá ao Presidente da CAD o voto de qualidade.

§ 2º As decisões a que se refere o caput deverão ser registradas no sistema eletrônico.

§ 3º Caso haja recursos a serem julgados em última instância, esses serão decididos pela CAD, em decisão conjunta do GSA da unidade de exercício do servidor, do representante de entidade sindical ou de associação de classe do respectivo Plano ou Carreira e do representante do órgão supervisor das carreiras transversais, quando couber.

§ 4º A CAD poderá convocar as partes envolvidas no processo de avaliação de desempenho individual para prestarem esclarecimentos durante a fase de julgamento dos recursos.

§ 5º A CAD poderá solicitar às SADs o posicionamento conclusivo a que se refere o § 4º do art. 44 desta Portaria, que deverá ser emitido em até 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento da solicitação.

Art. 47. Os integrantes da CAD e SADs deverão ser servidores públicos efetivos, em exercício neste Ministério, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar e deverão conhecer os critérios e procedimentos de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IX

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 48. Fica delegada ao Secretário-Executivo do Ministério da Economia a competência para estabelecer as metas globais de desempenho institucional e seus respectivos indicadores no âmbito deste Ministério, bem como publicar o resultado das metas globais.

Art. 49. Caberá às UAs, em seu âmbito de atuação:

I - adotar as providências necessárias à implantação e ao acompanhamento da avaliação de desempenho;

II - orientar e conduzir o processo de elaboração dos planos de trabalho - metas individuais e institucionais - em consonância com o disposto na Portaria que estabelece as metas globais;

III - orientar, acompanhar e controlar a aplicação das normas relativas à avaliação de desempenho;

IV - identificar os servidores que deverão ser avaliados, assim como seus respectivos avaliadores, e solicitar autorização de acesso ao sistema eletrônico;

V - consolidar o resultado alcançado pelos servidores de suas unidades administrativas na avaliação de desempenho individual com a avaliação institucional e encaminhar à respectiva unidade pagadora para inclusão em folha de pagamento;

VI - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos no cronograma de realização das avaliações; e

VII - indicar Gestores Setoriais de Avaliação e seus suplentes (GSA), que conduzirão o processo de avaliação de desempenho individual e institucional em seu respectivo âmbito de atuação.

Art. 50. Caberá aos GSAs:

I - coordenar, juntamente com as chefias imediatas dos servidores, as ações para a elaboração do plano de trabalho no âmbito de sua unidade;

II - identificar e incluir no plano de trabalho todos os servidores que compõem as equipes de trabalho da unidade;

III - reavaliar, se necessário, o plano de trabalho, informando as alterações às chefias imediatas dos servidores;

IV - monitorar as fases da avaliação de desempenho institucional e individual;

V - garantir a efetividade do processo avaliativo de desempenho institucional e individual, orientando as equipes de trabalho e monitorando o cronograma de atividades; e

VI - manter, na sua unidade, as informações e registros referentes aos processos de avaliação de desempenho.

Art. 51. Compete às Unidades Pagadoras deste Ministério da Economia:

I - efetuar o processamento do valor das gratificações de desempenho na folha de pagamento;

e

II - providenciar a publicação do resultado das avaliações dos servidores em Boletim de Pessoal e Serviço.

Art. 52. Caberá à Diretoria de Gestão de Pessoas:

I - planejar e coordenar as ações e os controles necessários à implementação dos procedimentos de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos critérios adotados nesta Portaria;

II - gerir a avaliação de desempenho individual, estabelecendo metodologia que garanta a transparência e a efetividade do processo avaliativo; e

III - assegurar aos servidores de que trata o art. 1º desta Portaria a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo.

Art. 53. Caberá à Diretoria de Gestão Estratégica:

I - assistir o Secretário-Executivo no estabelecimento de indicadores e metas globais de desempenho institucional, envolvendo as UAs no processo;

II - planejar e coordenar as ações necessárias à implementação dos procedimentos de avaliação de desempenho institucional, supervisionando a aplicação das normas e dos critérios adotados nesta Portaria;

III - gerir a avaliação de desempenho institucional, estabelecendo metodologia que garanta a transparência e a efetividade do processo avaliativo;

IV - coordenar, em conjunto com as UAs, o estabelecimento de indicadores e metas intermediárias de desempenho institucional;

V - consolidar as informações referentes aos resultados institucionais, encaminhando à DGP os percentuais de cumprimento das metas institucionais; e

VI - providenciar, quando couber, a publicação dos atos relativos às etapas e atividades do processo de avaliação do desempenho institucional.

Art. 54. Fica delegada ao Secretário de Gestão Corporativa deste Ministério a competência para definir a data de início e de término do ciclo de avaliação, o prazo para processamento das avaliações, e a data a partir da qual os resultados da avaliação gerarão efeitos financeiros.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 55. Os casos omissos e situações não previstas nesta Portaria serão dirimidos pela Secretaria de Gestão Corporativa.

Art. 56. Ficam revogadas:

I - a Portaria nº 310, de 12 de setembro de 2012, do então Ministro de Estado da Fazenda;

II - a Portaria nº 209, de 21 de outubro de 2010, a Portaria nº 02-A, de 4 de janeiro de 2013, a Portaria nº 1.309-SEI, de 24 de julho de 2018, do então Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e Serviços;

III - as Portarias nos 158, de 20 de maio de 2014, e 244, de 4 de julho de 2013, da então Ministra de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão; e

IV - a Portaria nº 197, de 3 de fevereiro de 2011, do então Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

Art. 57. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO GUEDES

ANEXO I

Cumprimento da meta global (%)	Total apurado (%)
Até 20	20
Entre 21 a 40	40
Entre 41 a 60	60
Entre 61 a 80	80
Entre 81 a 100	100

ANEXO II

Índice de Desempenho Institucional Médio (IDIM)	Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional (pontos)
Acima de 79,9%	80
75% a 79,9%	75
70% a 74,9%	70
65% a 69,9%	65
55% a 64,9%	60
45% a 54,9%	50
35% a 44,9%	40
25% a 34,9%	30
0% a 24,9%	25

ANEXO III

RESULTADO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	PONTOS
4 a 5	20
3,5 a 3,9	17
3 a 3,4	14
2 a 2,9	10
1 a 1,9	5

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.