

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 841, DE 19 DE JUNHO DE 2015

Define os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para fins da apuração da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS e do desenvolvimento na carreira para os servidores ocupantes dos cargos de Analistas Técnicos de Políticas Sociais no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, e tendo em vista o que dispõe o art. 8º da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, e o disposto no Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Estabelecer, na forma disciplinada nesta Portaria, os critérios e procedimentos específicos para fins de cálculo da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS e para o desenvolvimento na carreira dos servidores ocupantes dos cargos de Analistas Técnicos de Políticas Sociais (ATPS), no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Parágrafo único - A GDAPS será devida aos ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais somente quando no exercício de atividades inerentes às suas atribuições.

Art. 2º - Para os fins previstos nesta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas de desempenho institucional?

II - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com base no alcance das metas de desempenho individual e na avaliação de competências?

III - metas de desempenho institucional: objetivos mensuráveis e observáveis em determinado período, diretamente relacionados às atividades do MTE;

IV - ciclo de avaliação de desempenho: período de doze meses considerado para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional;

V - chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança integrantes da estrutura regimental do MTE, com atribuições de direção, responsável pelas atividades dos servidores em exercício na unidade administrativa da qual seja titular;

VI - plano de trabalho: documento norteador das metas de desempenho e compromissos individuais pactuados, a ser elaborado pelas unidades de avaliação na forma do Anexo I, no qual serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art.16;

VII - Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD: comissão responsável por acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, o pedido de recurso interposto por servidor que não concorde com o resultado da avaliação de desempenho individual.

CAPÍTULO II

DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE EM POLÍTICAS SOCIAIS - GDAPS

Art. 3º - Os valores referentes à Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS serão pagos aos servidores que a ela façam jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 4º - A gratificação corresponderá ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional, observados o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, no respectivo nível, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, respeitada a seguinte distribuição:

I - até oitenta pontos, em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional? e

II - até vinte pontos, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

Parágrafo único - Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a oitenta pontos.

CAPÍTULO III

DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

Seção I

Da Avaliação de Desempenho Institucional

Art. 5º - A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do Ministério do Trabalho e Emprego no alcance dos seus objetivos e metas globais.

§ 1º - As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o MTE não tenha dado causa a tais fatores.

§ 2º - As metas de desempenho institucional devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se, como parâmetros, indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do MTE, observados, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 3º - As metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período serão amplamente divulgados pelo MTE e permanecerão acessíveis a qualquer tempo, conforme previsão contida no inciso IV do art. 7º desta Portaria.

§ 4º - O MTE encaminhará as informações referentes às metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 6º - São consideradas unidades de avaliação, para os fins desta Portaria, as seguintes unidades administrativas do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Gabinete do Ministro;

II - Secretaria-Executiva;

III - Consultoria Jurídica;

IV - Ouvidoria-Geral;

V - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego;

VI - Secretaria de Inspeção do Trabalho;

VII - Secretaria de Relações do Trabalho; e

VIII - Secretaria Nacional de Economia Solidária.

Art. 7º - Caberá à Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica - CGPGE:

I - coordenar, em articulação com as Unidades de Avaliação, o processo de fixação e apuração das metas de desempenho institucional;

II - consolidar as informações encaminhadas pelas Unidades de Avaliação;

III - verificar, quando couber, a consonância das metas com o Plano Plurianual Anual, a Lei de Diretrizes Orçamentárias e a Lei Orçamentária Anual;

IV - preparar os atos necessários à publicação, no Diário Oficial da União, da fixação e do resultado do alcance das metas de desempenho institucional; e

V - encaminhar as informações referentes às metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 8º - Caberá às Unidades de Avaliação consolidar os resultados alcançados pela unidade, subsidiando a apuração da pontuação da parcela institucional.

Subseção I

Dos Critérios de Pontuação

Art. 9º - O resultado para cada uma das metas referidas no art. 5º será aferido mediante a apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o ciclo, multiplicada por cem, até o limite de cem pontos percentuais.

Parágrafo único - A correlação entre o percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional e a pontuação final da avaliação de desempenho institucional será estabelecida com base na escala a seguir:

I - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 80 (oitenta) pontos;

II - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 65 (sessenta e cinco) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 70 (setenta) pontos;

III - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 55 (cinquenta e cinco) e menor ou igual a 65% (sessenta e cinco por cento): atribuição de 61 (sessenta e um) pontos;

IV - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 45 (quarenta e cinco) e menor ou igual a 55% (cinquenta e cinco por cento): atribuição de 52 pontos;

V - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 35 (trinta e cinco) e menor ou igual a 45% (quarenta e cinco por cento): atribuição de 43 (quarenta e três pontos);

VI - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 25 (vinte e cinco) e menor ou igual a 35% (trinta e cinco por cento): atribuição de 34 (trinta e quatro) pontos; e

VII - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional menor ou igual a 25% (vinte e cinco por cento): nenhuma atribuição de pontos.

Seção II

Da Avaliação de Desempenho Individual

Subseção I

Dos Servidores em Exercício no Ministério do Trabalho e Emprego

Art. 10 - A avaliação de desempenho individual dos ATPS não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego, será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das atividades a ele atribuídas.

Art. 11 - A avaliação de desempenho individual considerará:

I - as metas de desempenho individual constantes do plano de trabalho, comparando-as com as atividades realizadas pelo servidor no decorrer do ciclo, cuja pontuação, a ser atribuída aos servidores, equivalerá ao mínimo de 3 (três) e ao máximo de 12 (doze) pontos, em função do percentual de cumprimento das respectivas metas pactuadas, conforme escala a seguir:

a) percentual de cumprimento da meta de desempenho individual superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 12 (doze) pontos;

b) percentual de cumprimento da meta de desempenho individual superior a 50 (cinquenta) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 9 (nove) pontos;

c) percentual de cumprimento da meta de desempenho individual superior a 25 (vinte e cinco) e menor ou igual a 50% (cinquenta por cento): atribuição de 6 (seis) pontos; e

d) percentual de cumprimento da meta de desempenho individual menor ou igual a 25% (vinte e cinco por cento): atribuição de 3 (três) pontos.

§ 1º - A pactuação referida no *caput* possibilita o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação.

§ 2º - A aferição do cumprimento de metas individuais pactuadas é atribuição exclusiva da chefia imediata/avaliador.

II - a avaliação, com vistas ao desenvolvimento do servidor, nos seguintes fatores mínimos de competências:

a) capacidade técnica: atuar na organização, análise e melhoria dos processos de trabalho de sua área, demonstrando conhecimento técnico sobre planejamento, formulação, execução, monitoramento e avaliação das ações, programas e políticas públicas, observando os prazos e a qualidade estabelecidos para o alcance dos objetivos organizacionais;

b) comprometimento com o trabalho: orientar o desempenho das atividades profissionais com resolubilidade, para o alcance dos objetivos organizacionais e geração de valor público sustentável;

c) cumprimento de normas de procedimento e de conduta: desempenhar o trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões éticos e de conduta necessários para o exercício de suas atividades, de acordo com os princípios da Administração Pública; e

d) trabalho em equipe: cooperar e participar ativamente das equipes de trabalho ou rede de colaboradores e parceiros, facilitando o processo de integração, com vistas a atingir os objetivos propostos e os resultados esperados.

Parágrafo único - A avaliação de desempenho individual dos servidores da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança será realizada com base nos conceitos a seguir:

I - conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

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

III - conceitos atribuídos pela chefia ou avaliador, na proporção de 60% (sessenta por cento).

Art. 12 - A cada um dos fatores mínimos de competência e dos seus respectivos critérios de avaliação, deverá ser atribuída pontuação conforme escala a seguir:

I - desempenho superior: 4 (quatro) pontos;

II - desempenho médio superior: 3 (três) pontos;

III - desempenho médio inferior: 2 (dois) pontos; e

IV - desempenho inferior: 1 (um) ponto.

§ 1º - Será atribuído peso 0,125 para cada evidência dos fatores mínimos de competências aos servidores lotados no Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º - A avaliação de desempenho individual será aferida por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, na forma do Anexo II.

§ 3º - O resultado da avaliação dos fatores mínimos de competência será aferido considerando-se o mínimo de 2 (dois) e o máximo de 8 (oito) pontos, conforme escala a seguir:

I - percentual de avaliação dos fatores superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 8 (oito) pontos;

II - percentual de avaliação dos fatores superior a 50% (cinquenta) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 6 (seis) pontos;

III - percentual de avaliação dos fatores superior a 25% (vinte e cinco) e menor ou igual 50% (cinquenta por cento): atribuição de 4 (quatro) pontos; e

IV - percentual de avaliação dos fatores menor ou igual a 25% (vinte e cinco por cento): atribuição de 2 (dois) pontos.

Art. 13 - O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, em efetivo exercício no Ministério do Trabalho e Emprego, quando investido em cargo em Comissão ou Função de Confiança, fará jus à GDAPS, da seguinte forma:

I - os investidos em Função de Confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a GDAPS calculada com base nas regras aplicáveis aos demais ATPS; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou em cargo em comissão do Grupo - Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério do Trabalho e Emprego, no período correspondente.

Subseção II

Dos Servidores do Ministério do Trabalho e Emprego Cedidos A Outros Órgãos

Art. 14 - O Analista Técnico de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades no MTE somente fará jus à GDAPS quando cedido para:

I - a Presidência ou a Vice-Presidência da República ou quando requisitado pela Justiça Eleitoral, situações nas quais perceberá a GDAPS calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem? e

II - órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso I do *caput*, desde que investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º - A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II do *caput* será a do MTE.

§ 2º - A avaliação de desempenho individual dos servidores cedidos será feita pela chefia imediata, mediante a avaliação dos fatores mínimos de competência referidos nas alíneas do inciso II do art. 11, equivalendo a um mínimo de 5 (cinco) pontos e um máximo de 20 (vinte) pontos.

§ 3º - A cada um dos fatores deverá ser atribuída pontuação conforme escala a seguir:

I - desempenho superior: 4 (quatro) pontos;

II - desempenho médio superior: 3 (três) pontos;

III - desempenho médio inferior: 2 (dois) pontos; e

IV - desempenho inferior: 1 (um) ponto.

§ 4º - Será atribuído peso 0,31 para cada evidência dos fatores mínimos de competências aos servidores cedidos.

§ 5º - A avaliação de desempenho individual será aferida por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - servidores cedidos, na forma do Anexo III.

§ 6º - O resultado da avaliação dos fatores mínimos de competência será aferido considerando-se o mínimo de 5 (cinco) e o máximo de 20 (vinte) pontos, conforme a escala a seguir:

I - percentual de avaliação dos fatores superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 20 (vinte) pontos;

II - percentual de avaliação dos fatores superior a 50 (cinquenta) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 15 (quinze) pontos;

III - percentual de avaliação dos fatores superior a 25 (vinte e cinco) e menor ou igual a 50% (cinquenta por cento): atribuição de 10 (dez) pontos; e

IV - percentual de avaliação dos fatores menor ou igual 25% (vinte e cinco por cento): atribuição de 5 (cinco) pontos.

Seção III

Dos Procedimentos da Avaliação de Desempenho

Art. 15 - As Unidades de Avaliação de que trata o art. 6º deverão elaborar o Plano de Trabalho, em até 30 (trinta) dias após a publicação das metas institucionais.

Art. 16 - O plano de trabalho pactuado entre a chefia imediata e equipes de trabalho para fins de avaliação de desempenho dos ATPS deverá conter no mínimo:

I - os compromissos de desempenho individual e institucional firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais?

II - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas do ciclo de avaliação?

III - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação? e

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

Art. 17 - Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, as chefias imediatas, no âmbito das respectivas equipes, informarão aos servidores a elas subordinados e identificados no Plano de Trabalho o prazo final para a conclusão dos procedimentos de avaliação e, ainda, adotarão providências no sentido de que cada servidor proceda à autoavaliação, bem como à avaliação individual dos demais integrantes das equipes de trabalho.

§ 1º - As avaliações individuais referidas neste artigo serão realizadas por meio de formulários específicos, os quais serão preenchidos diretamente no Sistema de Avaliação de Desempenho - SIGAD, conforme cronograma disponível no mencionado sistema.

§ 2º - Havendo impossibilidade da utilização do sistema informatizado, a avaliação de desempenho individual será aferida mediante utilização de formulários impressos.

Art. 18 - Caberá às Unidades de Avaliação:

I - conduzir o processo de elaboração do Plano de Trabalho, em consonância com o disposto no ato que definirá as metas globais de cada ciclo de avaliação; e

II - reavaliar o Plano de Trabalho, com o intuito de subsidiar ajustes, se necessário, e informar as alterações, quando for o caso, à Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH ou à Coordenação- Geral de Planejamento e Gestão Estratégica - CGPGE.

Art. 19 - Caberá à CGRH I - finalizar o processo de avaliação de desempenho individual das unidades de avaliação do Ministério do Trabalho e Emprego;

II - incluir os dados da parcela correspondente à avaliação institucional, informando o respectivo resultado final;

III - publicar no Boletim Administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego pontuação atribuída aos servidores;

IV - incluir no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE os dados referentes ao pagamento da GDAPS; e

V - planejar e coordenar o processamento das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento da GDAPS, em articulação com as unidades de avaliação.

Seção IV

Do Resultado da Avaliação na Atribuição da Gdaps

Art. 20 - A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades inerentes ao cargo por, no mínimo, dois terços do período completo de avaliação.

Art. 21 - Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos no art. 13, incisos I e II, continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 22 - As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional para fins de pagamento da GDAPS serão apuradas semestralmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Seção V

Do Ciclo de Avaliação

Art. 23 - O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais do MTE?

II - estabelecimento das metas de desempenho individual pelas equipes de trabalho?

III - monitoramento das etapas do processo de avaliação de desempenho institucional e individual?

IV - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho?

V - retorno aos avaliados discutindo os desempenhos apresentados com vistas ao desenvolvimento do servidor, após a consolidação da pontuação;

VI - reconsideração e recurso, quando couber? e

VII - publicação do resultado final da avaliação.

Parágrafo único - No caso de o servidor se recusar a dar ciência em qualquer das etapas do processo avaliativo, o fato será devidamente registrado no plano de trabalho, a avaliação será considerada aceita e todos os fatos dessa natureza serão comunicados à CAD.

Seção VI

Dos Pedidos de Reconsideração e do Recurso

Art. 24 - O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado da avaliação de desempenho individual, com a devida justificativa firmada no formulário de Pedido de Reconsideração e Recurso, conforme modelo disponível no SIGAD.

§ 1º - O pedido de reconsideração deverá ser dirigido à respectiva Unidade de Recursos Humanos no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da data de ciência do resultado da avaliação individual devidamente instruída com a cópia de todos os dados da avaliação.

§ 2º - A CGRH encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.

§ 3º - O pedido de reconsideração deverá ser apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados da data de seu recebimento, podendo a chefia imediata deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 4º - A decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração deverá ser comunicada à Unidade de Recursos Humanos, até o dia seguinte ao do encerramento do prazo definido no § 3º para, em seguida, dar ciência do resultado ao servidor e à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD.

§ 5º - Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito, caberá recurso à CAD, a ser interposto, junto à Unidade de Recursos Humanos, no prazo máximo de 10 (dez) dias da ciência do servidor, e decidido, em última instância, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da interposição.

§ 6º - Não serão considerados o pedido de reconsideração e o recurso que forem interpostos fora do prazo definido nos §§ 1º e 5º.

Art. 25 - Em posse do recurso interposto pelo servidor, caberá à Unidade de Recursos Humanos:

I - quando necessário, juntar ao processo informações funcionais do servidor que possam colaborar com a análise da CAD;

II - convocar a CAD para análise do recurso interposto; e

III - publicar os pontos atribuídos, após o posicionamento da CAD, no Boletim Administrativo, encaminhando ao interessado a cópia da decisão e, se for o caso, ajustar os valores devidos junto à folha de pagamento.

Seção VII

Da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - Cad

Art. 26 - A Comissão instituída pela Portaria SE/MTE nº 13, de 23 de janeiro de 2012, acompanhará o processo de avaliação de desempenho relativo aos servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais, nos termos do disposto no § 7º do art. 20 do Decreto nº 8.435, de 2015.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 27 - Os resultados da avaliação de desempenho individual dos ocupantes do cargo de ATPS serão utilizados como instrumentos de gestão para orientação das ações de capacitação e desenvolvimento na carreira.

Art. 28 - Os servidores ocupantes do cargo de ATPS que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista participarão de processos pedagógicos ou análise de adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação de desempenho do servidor e a subsidiar a adoção de medidas que possam melhorar o seu desempenho, inclusive para fins de alocação do servidor em setores mais adequados ao exercício de suas funções.

Art. 29 - O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º - Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observados os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada padrão? e

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 10, no interstício considerado para a progressão.

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe?

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 10, no interstício considerado para a promoção?

c) na mudança da classe A para a classe B, o servidor deverá ter participado de ações de capacitação e desenvolvimento, com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária total igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas, no interstício considerado para a promoção? e

d) na mudança da classe B para a classe Especial, o servidor deverá ter participado de ações de capacitação e desenvolvimento, com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas, no interstício considerado para a promoção.

Art. 30 - Com o objetivo de aprimorar a formação dos servidores do quadro de pessoal efetivo e o desempenho das atividades de cada unidade, a capacitação dos ATPS observará o regramento previsto na Portaria GM/MTE nº 111/2011 e suas alterações, bem como o respectivo Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento, PACD.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31 - O primeiro ciclo de avaliação de desempenho previsto para a carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais fica definido como sendo o período compreendido entre a data da publicação desta Portaria e o dia 30 de junho de 2015.

Art. 32 - Em caso de afastamento sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação anteriormente obtida na avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 33 - Cabe à CGRH coordenar as ações de capacitação e os processos de desenvolvimento na carreira de que trata o Decreto nº 8.435, de 2015.

Art. 34 - O ato de concessão de progressão funcional é de competência do Coordenador-Geral de Recursos Humanos, no âmbito da Administração Central, e do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, no âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, conforme subdelegação conferida pelo artigo 2º, inciso I, da Portaria/SPOA/SE/MTE nº 230, de 24/07/2008, publicada no Diário Oficial da União - DOU de 25/07/2008.

Art. 35 - Os atos de concessão de progressão e promoção serão publicados no Boletim Administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado os requisitos para a progressão ou a promoção.

Parágrafo único - Os atos de concessão de promoção em que haja mudança de classe somente produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver comprovado a participação em ações de capacitação e desenvolvimento, na carga horária mínima referida nas alíneas "c" e "d" do inciso II do § 1º do art. 29.

Art. 36 - No primeiro período de avaliação, o último resultado apurado na avaliação de desempenho institucional efetuada no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Portaria GM/MTE nº 1.260, de 06/08/2014, será utilizado para o cálculo da parcela institucional.

Art. 37 - No primeiro ciclo de avaliação implementado após a data de publicação desta Portaria, os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata, conforme estabelece o § 3º do art. 27 do Decreto nº 8.435, de 2015.

Art. 38 - Excepcionalmente, para o primeiro ciclo avaliativo, os servidores ficam desobrigados a cumprir o tempo de permanência no ciclo avaliativo, previsto no art. 20.

Art. 39 - O Analista Técnico de Políticas Sociais que obtiver, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a quarenta por cento do seu limite máximo, não fará jus à parcela da GDAPS referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 40 - A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores da carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

Art. 41 - O resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor, conforme estabelece o art. 11, § 1º da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009.

Art. 42 - A CGRH poderá definir procedimentos e orientações complementares para o fiel cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 43 - Os casos omissos serão apreciados e resolvidos pela Secretaria-Executiva.

Art. 44 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL DIAS

[ANEXO I](#)

[ANEXO II](#)

[ANEXO III](#)