



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, observando-se 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;