

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 07/08/2024 | Edição: 151 | Seção: 1 | Página: 46

Órgão: Ministério do Planejamento e Orçamento/Gabinete da Ministra

PORTARIA GM/MPO Nº 241, DE 6 DE AGOSTO DE 2024

Estabelece diretrizes de avaliação de desempenho individual e institucional e de pagamento de gratificações de desempenho para pessoas ocupantes de cargos públicos efetivos do quadro de pessoal do Ministério do Planejamento e Orçamento.

O MINISTRO DE ESTADO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO substituto, tendo em vista o disposto no art. 1º, III, do Decreto nº 8.851, de 20 de setembro de 2016, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo §2º do art. 5º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e tendo em vista o que consta do Processo nº 03101.001836/2024-67, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Ficam estabelecidos os critérios e os procedimentos de avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento de gratificações de desempenho de que trata o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, às pessoas ocupantes de cargos públicos efetivos do quadro de pessoal deste Ministério do Planejamento e Orçamento.

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

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual de ocupantes de cargos públicos efetivos e institucional dos seus respectivos órgãos de lotação;



II - ciclo avaliativo: período de 12 meses, considerado para realização das avaliações de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos ocupantes de cargo público efetivo alcançados pelo art. 1º e do Ministério do Planejamento e Orçamento;

III - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados funcionais referentes a cada equipe de trabalho, incluindo o responsável e seus subordinados, além dos compromissos de trabalho assumidos durante o ciclo avaliativo, observado o disposto no art. 15;

IV - metas globais: metas de desempenho institucional estabelecidas em portaria específica da autoridade máxima do Ministério do Planejamento e Orçamento e elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), a Lei Orçamentária Anual (LOA) e o Planejamento Estratégico Institucional (PEI);

V - metas intermediárias: metas de desempenho institucional elaboradas em consonância com as metas globais que se referem às competências institucionais das equipes de trabalho, contendo as atividades, os projetos ou processos mais representativos;

VI - metas individuais: compromissos firmados durante o ciclo avaliativo, previamente acordados entre os ocupantes de cargos públicos efetivos e suas respectivas chefias, a partir do desdobramento das metas intermediárias, os quais serão definidos por critérios objetivos que comporão o plano de trabalho e resultarão no desempenho individual;

VII - unidades de avaliação (UA): unidades administrativas do MPO, conforme relacionado no Capítulo VI desta Portaria;

VIII - unidades subordinadas (US): estrutura organizacional presente nas UAs;

IX - pontos focais (PF): ocupantes de cargos públicos designados pelas UAs que conduzirão o processo de avaliação de desempenho no âmbito das US;

X - Comissão de acompanhamento da avaliação de desempenho (CAD): colegiado formado no MPO que participará das etapas do ciclo da avaliação de desempenho em seu âmbito de atuação, com competências específicas.

Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho de que trata o art. 1º serão atribuídos aos ocupantes de cargos públicos efetivos em função dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional de acordo com o respectivo nível, classe e padrão nos termos da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

Parágrafo único. As metas intermediárias servirão apenas de base para a definição das metas individuais e não farão parte do cálculo do resultado final da avaliação de desempenho institucional.

Art. 4º As gratificações de desempenho serão atribuídas no limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 30 (trinta) por ocupante de cargo público efetivo, 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 não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 6º O resultado da avaliação de desempenho individual deve ser utilizado como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional.

Art. 7º O ciclo avaliativo de desempenho terá duração de 12 (doze) meses, com início em 1º de outubro e finalização em 30 de setembro de cada ano.

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

§ 2º As avaliações de desempenho individual 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 avaliativo de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais e intermediárias do Ministério do Planejamento e Orçamento;

II - elaboração do plano de trabalho, com o estabelecimento dos compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo avaliativo entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas intermediárias e globais;

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

IV - avaliação parcial das metas globais para os ajustes pertinentes seis meses após o início do ciclo avaliativo;

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

VI - reconsideração e recurso, quando couber;

VII - divulgação e publicação do resultado das avaliações de desempenho individual, por meio de ato administrativo assinado pela Secretaria Executiva, cabendo delegação, a ser disponibilizada em sítio eletrônico;

VIII - publicação do resultado da avaliação de desempenho institucional, por meio de ato administrativo assinado pela Secretaria Executiva, cabendo delegação, a ser disponibilizada em sítio eletrônico; e

IX - retorno aos avaliados, de modo que as equipes de trabalho discutam os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.



CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho dos órgãos no alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Parágrafo único. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o PPA, a LDO, a LOA e o PEI; e

II - metas intermediárias, referentes às unidades de avaliação, elaboradas em consonância com as metas globais.

Art. 10. As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo de cada órgão, para cada ciclo avaliativo.

Art. 11. As metas globais estabelecidas devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados às competências do Ministério do Planejamento e Orçamento, levando-se em conta os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 1º Os indicadores deverão expressar o desempenho das unidades de avaliação, de modo a permitir também a mensuração da atuação de ocupantes de cargos públicos efetivos.

§ 2º As metas globais fixadas poderão ser revistas 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. 12. As metas intermediárias deverão ser definidas quando da elaboração dos planos de trabalho das unidades de avaliação, servindo como diretriz para o estabelecimento das metas individuais.

Art. 13. O resultado final referente às metas globais será apurado:

I - obtendo-se o percentual total apurado de cada meta global, utilizando-se as faixas definidas no Anexo II desta Portaria, para cada uma das metas globais estabelecidas;

II - calculando-se a média simples dos percentuais totais apurados de cada meta global obtendo-se o percentual total apurado das metas globais;

III - aplicando-se esse percentual total apurado das metas globais nas faixas da tabela do Anexo III, de forma a obter a correspondência em pontos.

Art. 14. Para efeito de pagamento das gratificações de que trata esta Portaria, a Subsecretaria de Administração e Gestão Estratégica SAGE/MPO deverá apurar os resultados das metas globais e submetê-los à Secretaria-Executiva do Ministério.

CAPÍTULO III

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 15. As UA deverão orientar e supervisionar as US e as equipes de trabalho sob sua responsabilidade, além de elaborar o plano de trabalho referente às metas de desempenho individuais, que deverá conter, no mínimo:

I - nome completo e sigla da US, de acordo com a hierarquia organizacional constante do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG);

II - nome completo do titular da US e dos PF, além da identificação funcional de todos os ocupantes de cargo efetivo que compõem as equipes de trabalho, independente de cargo ou carreira;

III - metas de desempenho individual e institucional, contendo os compromissos de desempenho individual firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor e cada integrante da equipe, a partir do desdobramento das metas intermediárias e institucionais.

§ 1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos ocupantes de cargo público efetivo que faça jus a uma das gratificações de que trata o art. 1º desta Portaria, em exercício na US, devendo cada um, 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 integrantes das equipes envolvidas no processo, em até sessenta dias úteis após a publicação das metas globais.

§ 3º Finalizada a elaboração do plano de trabalho, os ocupantes de cargos públicos efetivos deverão registrar a ciência da meta individual pactuada, sendo esta etapa requisito para a avaliação de desempenho individual.

§ 4º Os integrantes das equipes de trabalho que não fazem jus às gratificações de desempenho poderão, de forma facultativa, compor o plano de trabalho das equipes, ter estabelecidas as metas individuais e, à critério da chefia imediata, serem avaliados apenas para fins gerenciais.

§ 5º O plano de trabalho poderá ser ajustado a qualquer tempo no decorrer do ciclo avaliativo.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 16. A avaliação de desempenho individual destina-se a aferir o desempenho dos ocupantes de cargos públicos efetivos no exercício de sua atuação funcional e será realizada com base em critérios e fatores que refletem suas competências na execução das tarefas e das atividades a eles atribuídas.

Art. 17. Os ocupantes de cargos públicos efetivos, quando se encontrarem em exercício no órgão de lotação e no desempenho das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, serão avaliados na dimensão individual da seguinte forma:

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

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



§ 1º Na ausência ou afastamento da chefia, a autoridade substituta deverá realizar a avaliação.

§ 2º Na ausência da autoridade titular e da substituta, a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata.

§ 3º A autoridade substituta da chefia imediata, caso realize a avaliação de que trata o inciso III do caput, não poderá participar da avaliação de que trata o inciso II do caput.

§ 4º Na ausência de pares para avaliar o ocupante de cargo público efetivo, 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 Aqueles que cumprirem dois terços do ciclo avaliativo, mas que, voluntariamente, não realizarem a autoavaliação no prazo estabelecido ou se encontrarem em gozo das licenças e dos afastamentos legais caracterizados como de efetivo exercício, durante o período de realização da avaliação, terão os 15% (quinze por cento) correspondentes 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 ocupantes de cargos públicos efetivos investidos em Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou em Funções Comissionadas Executivas (FCE) níveis 1 a 12 serão avaliados por integrantes da equipe constantes do plano de trabalho.

Art. 18. Para as ações voltadas à avaliação de desempenho individual, será utilizado sistema eletrônico definido pela SAGE/MPO.

§ 1º A não inclusão dos ocupantes de cargos públicos efetivos que fazem jus às gratificações de desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria no plano de trabalho, à exceção daqueles avaliados como cedidos, e a não realização do procedimento avaliativo no prazo regulamentar, estipulado em cronograma

a ser divulgado pela SAGE, poderá acarretar apuração de responsabilidades, por ensejar ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

§ 2º Findo o prazo para processamento das avaliações, aqueles que fizerem jus às gratificações de que trata o art. 1º desta Portaria, e não tiverem sido avaliados no prazo regulamentar serão notificados a fim de que a avaliação seja devidamente realizada, devendo manifestar-se no prazo de cinco dias úteis.

§ 3º A omissão de manifestação de que trata o §2º acarretará a supressão, em folha de pagamento, do valor correspondente à parcela individual da gratificação de desempenho que o ocupante de cargo público efetivo esteja recebendo, pela ausência de pontuação a ser auferida.

Art. 19. As avaliações individuais serão efetuadas utilizando-se o Formulário de Avaliação de Desempenho Institucional, conforme Anexo I, observando-se os seguintes fatores de avaliação:

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 ocupante de cargo efetivo 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.

§ 1º Caberá exclusivamente à chefia imediata ou, em sua ausência, à autoridade substituta, e, na falta desta, 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.

§ 2º O inciso VII deste artigo, referente ao cumprimento da meta individual pactuada, não será considerado para fins de avaliação de ocupantes de cargos públicos efetivos que não se encontrem em exercício no seu respectivo órgão de lotação.

Art. 20. A cada um dos fatores de avaliação de desempenho individual deverão ser atribuídas as seguintes pontuações, conforme o desempenho do ocupante de cargo efetivo ao longo do ciclo:

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 de desempenho individual será obtido pela divisão por dez da soma dos valores obtidos pela multiplicação da pontuação de cada fator de avaliação pelo respectivo peso.

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

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



Art. 22. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se os ocupantes de cargos públicos efetivos que fazem jus à gratificação de desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria tiverem permanecido em efetivo exercício por, no mínimo, dois terços do ciclo avaliativo completo.

Art. 23. Os ocupantes de cargos públicos efetivos que não permanecerem em efetivo exercício na mesma unidade, durante todo o ciclo avaliativo, serão avaliados pela chefia imediata em que tiver permanecido por maior período.

Parágrafo único. Caso tenham permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será realizada pela chefia imediata da unidade em que se encontrarem no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

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, os ocupantes de cargos públicos efetivos continuarão percebendo a gratificação a que fazem 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, exceto nos casos que a legislação específica dispuser de forma diversa.

Art. 25. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, que venha a surtir efeito financeiro, os ocupantes de cargos públicos efetivos recém-nomeados que fazem jus à gratificação de desempenho e aqueles que tenham retornado de licença sem vencimentos, de cessão ou de outros afastamentos sem direito a sua percepção, no decurso do ciclo avaliativo, a receberão no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, exceto nos casos que a legislação específica dispuser de forma diversa.

Art. 26. Os ocupantes de cargos públicos efetivos que obtiverem, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para essa parcela serão submetidos 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 dos ocupantes de cargos públicos efetivos.

Art. 27. Os ocupantes de cargos públicos efetivos que se encontram em exercício no seu órgão de lotação, quando investidos em CCE ou em FCE, ressalvado o disposto em legislação específica, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - os investidos em CCE ou em FCE níveis 1 a 12, ou equivalentes, serão submetidos à avaliação e perceberão a respectiva gratificação 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 encontram posicionados; e

II - os investidos em CCE ou em FCE níveis 13 a 18 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 órgão de lotação.

Art. 28. Ocorrendo nomeação ou exoneração de CCE ou de FCE, os ocupantes de cargos públicos efetivos continuarão percebendo a gratificação de desempenho a que fazem jus, correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a primeira avaliação após a nomeação ou exoneração.

Art. 29. Ressalvado o disposto em legislação específica, os ocupantes de cargos públicos efetivos que não se encontrarem em exercício no órgão de lotação, 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 no órgão de lotação; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos previstos no inciso I deste artigo e investidos em CCE ou em FCE níveis 13 a 18 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 ocupantes de cargos públicos efetivos movimentados para órgão diverso ao de sua lotação será realizada pela respectiva chefia imediata ou, em sua ausência, por sua substituta ou substituto legal, no órgão em que se encontrar em exercício.

CAPÍTULO V

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

Art. 31. Os ocupantes de cargos públicos efetivos deverão acompanhar seus processos de avaliação de desempenho, durante todas as etapas, especialmente quanto ao resultado obtido após a consolidação das notas.

§ 1º Caso discordem do resultado de suas avaliações de desempenho individual, conforme cronograma previsto, poderão apresentar, no prazo de dez dias contados a partir da consolidação das notas, pedido de reconsideração devidamente justificado, que será apreciado pela chefia imediata, devendo apostar a ciência do resultado.

§ 2º A US, o PF e a chefia imediata serão notificados sobre o pedido de reconsideração apresentado pelos ocupantes de cargos públicos efetivos.

§ 3º A análise da solicitação disposta no § 1º corresponderá a cada fator de avaliação a que os ocupantes de cargos públicos efetivos apresentaram pedido de reconsideração.

Art. 32. Caso os ocupantes de cargos públicos efetivos não apresentarem o pedido de reconsideração no prazo estabelecido no § 1º do art. 31 desta Portaria, será mantido o resultado de suas avaliações de desempenho individual.

§ 1º Não será apreciado o pedido de reconsideração apresentado após o fim do prazo previsto no § 1º do art. 31 desta Portaria.

§ 2º Não será aplicada a preclusão de que trata o caput aos ocupantes de cargos públicos efetivos avaliados que não tenham apresentado o pedido de reconsideração por motivo de afastamentos e licenças legais considerados como de efetivo exercício, sendo-lhes assegurados o prazo de dez dias, a contar da data do retorno, para sua apresentação.

§ 3º Os ocupantes de cargos públicos efetivos que obtiverem pontuação máxima após a consolidação da avaliação de desempenho individual não poderão apresentar pedido de reconsideração, sob nenhuma hipótese.

Art. 33. Ao receber a notificação do pedido de reconsideração, a chefia imediata, no prazo máximo de cinco dias, apreciará o pedido de reconsideração, podendo deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo, de forma fundamentada.

§ 1º Na ausência ou afastamento da chefia imediata, a autoridade substituta deverá analisar e decidir sobre o pedido de reconsideração de que trata o caput.

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

Art. 34. A decisão da chefia imediata quanto ao pedido de reconsideração deverá ser registrada no SEI, no prazo estipulado pelo caput do art. 31 desta Portaria.

§ 1º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração pela chefia imediata, os ocupantes de cargos públicos efetivos poderão interpor recurso no SEI, no prazo de dez dias, a partir da abertura da etapa de recursos definida no cronograma previsto, à CAD, que o julgará, conforme disposto no art. 36 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 Aos ocupantes de cargos públicos efetivos que não interpuserem recurso por motivo de afastamentos e licenças legais considerados como de efetivo exercício, será assegurado o prazo de dez dias, a contar da data de seu retorno, para a sua interposição.

§ 4º Após o julgamento do recurso pela CAD, os ocupantes de cargos públicos efetivos deverão registrar ciência da decisão no SEI.

CAPÍTULO VI

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 35. São consideradas Unidades de Avaliação (UA) no Ministério do Planejamento e Orçamento:

- I - Gabinete do Ministro - GM;
- II - Secretaria Executiva - SE;
- III - Secretaria de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas e Assuntos Econômicos - SMA;
- IV - Secretaria de Orçamento Federal - SOF;
- V - Secretaria Nacional de Planejamento - SEPLAN;
- VI - Secretaria de Assuntos Internacionais e Desenvolvimento - SEAID;
- VII - Secretaria de Articulação Institucional - SEAI.

Parágrafo único. Caberá à unidade de avaliação a que o servidor estiver subordinado a condução do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, em seu respectivo âmbito de atuação.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Art. 36. Fica instituída a CAD com a finalidade de:

- I - acompanhar todas as etapas do ciclo avaliativo de desempenho;
- II - julgar, em última instância, eventuais recursos interpostos pelos ocupantes de cargos públicos efetivos quanto aos resultados das avaliações individuais;
- III - monitorar de forma sistemática e contínua o processo de avaliação de desempenho individual, tendo como referência o cumprimento das metas globais, intermediárias e individuais; e
- IV - comunicar aos ocupantes de cargos públicos efetivos e à respectiva chefia imediata o resultado do julgamento do recurso.

§ 1º A CAD será composta, no que couber, pelos seguintes membros:

- a) a autoridade de gestão setorial de pessoas do MPO, que a presidirá; e
- b) dois servidores da UA de exercício dos recorrentes ocupantes de cargos públicos efetivos.

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

§ 3º Compete ao Secretário Executivo publicar ato de constituição da respectiva CAD, com os nomes dos membros a que se refere o § 1º deste artigo, em Boletim de Gestão de Pessoas, cabendo a delegação.

Art. 37. A CAD reunir-se-á 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 a Presidência esteja de acordo.

Parágrafo único. As reuniões poderão ser realizadas em formato virtual.

Art. 38. As decisões da CAD serão tomadas por maioria simples e, se houver empate, caberá à Presidência da CAD o voto de qualidade.

§ 1º As decisões a que se refere o caput deverão ser registradas no SEI.

§ 2º A CAD poderá convocar as partes envolvidas no processo de avaliação de desempenho individual para prestarem esclarecimentos durante a fase de julgamento dos recursos.

Art. 39. Os integrantes da CAD deverão ser ocupantes de cargos públicos efetivos em exercício nas UA e nas US, respectivamente, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar, devendo conhecer os critérios e procedimentos de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho do Ministério do Planejamento e Orçamento, correspondente ao período 2023-2024, será iniciado na data de publicação desta Portaria, finalizado em 30 de setembro de 2024.

Art. 41. Os casos omissos serão dirimidos pela SAGE/MPO.

Art. 42. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUSTAVO JOSÉ DE GUIMARÃES E SOUZA

ANEXO I

MODELO DE FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

A premissa básica deste Instrumento de Avaliação é a de que o avaliado, o avaliador e a equipe de trabalho sejam capazes de realizar um exercício de maturidade profissional e respeito mútuo, fruto de um diálogo franco e responsável. O servidor será avaliado, de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, em cada um dos fatores indicados no formulário, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor; a pontuação atribuída deverá ser multiplicada pelo seu respectivo peso, para definição da nota final.

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL					
Unidade de Avaliação:					
Período avaliado:					
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO					
Nome do Servidor:					
SIAPE:		Cargo Efetivo:			
FATORES DE AVALIAÇÃO					
Competência	Definição	Peso	Auto avaliação	Avaliação da Chefia	Avaliação da Equipe
Conhecimento de métodos e técnicas para o desenvolvimento das atividades do cargo efetivo	Domínio dos processos, ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades.	1			
Produtividade	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor espaço de tempo. Pode se traduzir, também, na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto.	1			
Auto desenvolvimento	Capacidade para buscar e utilizar novas fontes de conhecimento. Iniciativa para manter-se atualizado em relação aos conhecimentos e habilidades ligadas à sua área de atuação.	1			



Cumprimento das normas de procedimento de conduta no desempenho das atribuições do cargo	Capacidade de trabalhar com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.	1			
Cumprimento da meta de desempenho individual pactuada	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.	2			
Trabalho em equipe	Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos.	2			
Comprometimento com o trabalho	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para a obtenção de resultados e o cumprimento dos objetivos institucionais da Equipe.	2			

NOTA FINAL

Assinatura do servidor avaliado

Assinatura da chefia imediata avaliadora

ANEXO II



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 III

Total apurado das metas globais (%)	Correspondência em 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 IV

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.

