

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 09/02/2021 | Edição: 27 | Seção: 1 | Página: 5

Órgão: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações/Gabinete do Ministro

PORTARIA Nº 4.451, DE 5 DE FEVEREIRO DE 2021

Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE e da Gratificação de Desempenho de Atividades de Infraestrutura - GDAIE no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações



O MINISTRO DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, Parágrafo Único, incisos I e II da Constituição Federal e o disposto na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e suas alterações posteriores, na Lei nº 11.539, de 9 de novembro de 2007, no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, na Portaria Interministerial MP/MCTI nº 428, de 06 de setembro de 2012, e na Portaria SEGEP-MP nº 103 de 12 de maio de 2014, resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, devida aos servidores pertencentes às carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal da administração central do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações;

II - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos servidores ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal deste Ministério, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, pertencentes ao quadro de pessoal deste Ministério e optantes pela Estrutura Especial de Remuneração do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, quando lotados no órgão e em exercício nas atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo; e

IV - Gratificação de Desempenho em Atividades de Infraestrutura - GDAIE, devida aos servidores da carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com vistas a subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

Art. 3º Para os fins previstos nesta Portaria, serão considerados:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional deste Ministério, tendo como referência as metas globais, intermediárias e individuais;

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas institucionais, considerados os projetos e atividades prioritárias, e as características específicas das atividades deste Ministério;

III - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, consideradas as tarefas e atividades a ele atribuídas para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV - chefia imediata: ocupante de cargo de chefia responsável diretamente pela supervisão das atividades e avaliação de desempenho individual de servidor que lhe seja subordinado, ou aquele a quem, formalmente, seja delegada competência;

V - ciclo de avaliação: período de doze meses para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho deste Ministério e de seus servidores.

VI - Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho: comissão responsável por acompanhar, orientar e supervisionar todas as etapas do processo de avaliação de desempenho e julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

VII - dirigente máximo da unidade de avaliação: ocupante do cargo de chefia mais elevado de uma unidade de avaliação, responsável por validar os planos de trabalho e suas apurações;

VIII - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício na mesma unidade de avaliação, responsáveis por objetivos comuns consignados no plano de trabalho;

IX - fatores de competência: fatores pontuados a partir de critérios pré-definidos de competência, pelos quais se efetua parte da Avaliação de Desempenho Individual do servidor;

X - mapa estratégico: representação visual da estratégia da instituição, dentro de um horizonte de tempo pré-estabelecido;

XI - metas de desempenho institucional: objetivos institucionais mensuráveis, desdobradas em:

a) metas globais: são as metas de desempenho institucional regulamentadas em portaria específica e elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, a Lei Orçamentária Anual - LOA e o mapa estratégico vigente no Ministério; e

b) metas intermediárias: são as metas de desempenho institucional referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas globais e o mapa estratégico vigente no Ministério, devendo compor o plano de trabalho de cada unidade de avaliação;

XII - metas de desempenho individual: objetivos individuais mensuráveis, elaborados em consonância com as metas intermediárias;

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

XIV - objetivo estratégico: norteia as atividades desenvolvidas ao longo dos anos de vigência do mapa estratégico;

XV - responsável pela unidade de avaliação: titular e suplente, com perfil estratégico, designado pelo dirigente máximo da unidade de avaliação para conduzir as atividades inerentes ao plano de trabalho; e

XVI - unidade de avaliação - UA: unidade administrativa isolada ou subconjunto de unidades administrativas deste Ministério que executem atividades de mesma natureza, definidas conforme o inciso II do art. 2º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

Art. 4º As gratificações de desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria serão pagas de acordo com a soma dos pontos da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional deste Ministério, observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, conforme a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação institucional.



§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDACT serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 08 de setembro de 2006, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de GDPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDACE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo XIV da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 4º Os valores a serem pagos a título de GDAIE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo II da Lei nº 11.539 de 08 de novembro de 2007, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 5º As Gratificações de Desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 6º Os ciclos de avaliação de desempenho para fins de concessão das Gratificações de Desempenho previstas no art. 1º desta Portaria terão a duração de doze meses, cujo período terá início em 1º março do ano corrente e término no último dia do mês de fevereiro do ano subsequente e compreenderão as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais no Diário Oficial da União e divulgação na intranet e no sítio eletrônico do Ministério;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início dos ciclos de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais intermediárias;

III - avaliação parcial dos resultados obtidos, realizada seis meses após o início do ciclo de avaliação, para fins de ajustes necessários;

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

V - publicação do resultado final das metas de desempenho institucional no Diário Oficial da União e das pontuações atribuídas aos servidores no Boletim de Serviço; e

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

Parágrafo único. As avaliações serão processadas no mês de março e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de abril de cada ano.

Art. 7º Para fins da avaliação de desempenho institucional, nos termos do art. 3º desta Portaria, são consideradas unidades de avaliação:

I - Gabinete do Ministro - GM;

II - Assessoria Especial de Controle Interno - AECI;

III - Assessoria Especial de Assuntos Internacionais - ASSIN;

IV - Secretaria-Executiva - SEXEC:

a) Gabinete da Secretaria-Executiva - GABEX;

b) Subsecretaria de Unidades Vinculadas - SUV;



c) Departamento de Governança Institucional - DGI;

d) Departamento de Administração - DAD; e

e) Departamento de Tecnologia da Informação - DTI;

V - Consultoria Jurídica - CONJUR;

VI - Secretaria de Articulação e Promoção da Ciência - SEAPC;

VI - Secretaria de Estruturas Financeiras e de Projetos - SEFIP;

VIII - Secretaria de Pesquisa e Formação Científica - SEPEF; e

VIII - Secretaria de Empreendedorismo e Inovação - SEMPI.

Art. 8º As unidades de avaliação deverão indicar, de modo expresso e formal, ao Departamento de Governança Institucional, no mínimo 30 (trinta) dias antes do início de cada ciclo de avaliação, o responsável e suplente pela verificação dos critérios e procedimentos gerais e específicos das avaliações de desempenho.

Parágrafo Único. No caso de haver alterações quanto ao responsável pela unidade de avaliação, esta deverá ser comunicada, de forma expressa e formal, ao Departamento de Governança Institucional, a qualquer tempo.



Art. 9º O estabelecimento das metas seguirá a seguinte sistemática:

I - as metas globais e seus indicadores serão definidos pelas unidades de avaliação, na forma de documento a ser disponibilizado pelo Departamento de Governança Institucional e fixados anualmente por ato do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações, antes do início de cada ciclo de avaliação, devendo:

a) estar em consonância com o PPA, a LDO, a LOA e o mapa estratégico vigente no Ministério, quando couber;

b) serem objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística deste Ministério; e

c) considerar, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver.

II - as metas intermediárias e seus indicadores serão definidos pelas unidades de avaliação, na forma de documento a ser disponibilizado pelo Departamento de Governança Institucional e serão fixados anualmente, a partir de critérios objetivos, com base nas metas globais e nos projetos e processos inerentes às competências institucionais das suas respectivas unidades de avaliação, devendo ser divulgadas no Boletim de Serviço por ato do Secretário-Executivo, antes do início de cada ciclo de avaliação; e

III - as metas individuais serão fixadas, a partir de critérios objetivos, com base nas metas intermediárias, nas atribuições do cargo do servidor e/ou nas tarefas e atividades a ele atribuídas e comporão o plano de trabalho composto pelas metas de desempenho individual de cada servidor.

§ 1º As metas intermediárias referidas no inciso II, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 2º A fixação das metas deverá trazer a descrição da meta, o objetivo estratégico vinculado, o indicador, a fórmula de cálculo do indicador, sua unidade de medida e a meta prevista para o ciclo.

§ 3º Informações adicionais podem ser requisitadas pelo Departamento de Governança Institucional, a qualquer tempo.

§ 4º Caberá aos responsáveis das unidades de avaliação monitorar as etapas do ciclo vigente e consolidar as avaliações de desempenho institucional para anuência do seu dirigente máximo.

§ 5º Caberá ao dirigente máximo da unidade de avaliação aprovar as metas institucionais e encaminhá-las ao Departamento de Governança Institucional.

§ 6º As metas de que trata este artigo poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o Ministério não tenha dado causa a tais fatores.

§ 7º O Departamento de Governança Institucional prestará apoio às atividades de fixação e revisão das metas institucionais e individuais.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 10. A avaliação de desempenho institucional será feita com base no cumprimento das metas organizacionais, segmentadas em:

- I - metas globais; e
- II - metas intermediárias.

Art. 11. Os resultados da avaliação parcial da avaliação de desempenho institucional poderão ser divulgados por ato do Secretário-Executivo no Boletim de Serviço.

Art. 12. A apuração da avaliação de desempenho institucional deste Ministério seguirá a seguinte metodologia:

I - o desempenho institucional do Ministério corresponde à média aritmética entre o percentual de atingimento das metas globais e o percentual de atingimento das metas intermediárias;

II - o percentual de atingimento das metas globais corresponde ao somatório dos percentuais apurados das metas globais dividido pelo número total de metas globais; e

III - o percentual de atingimento das meta intermediárias corresponde ao somatório dos percentuais apurados das metas intermediárias dividido pelo número total de metas intermediárias.

Art. 13. À avaliação de desempenho institucional deste Ministério aplicar-se-á a seguinte correlação para obtenção da pontuação institucional que comporá as Gratificações de Desempenho citadas no art. 1º:

Percentual alcançado na Avaliação de Desempenho Institucional	Pontuação Institucional
A partir de 75%	80
De 65 a 74%	70
De 55 a 64%	61
De 45 a 54%	52
De 35 a 44%	43
De 25 a 34%	34
Inferior a 25%	25

CAPÍTULO III

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 14. As unidades de avaliação serão responsáveis pela elaboração do plano de trabalho, composto pelas metas intermediárias de desempenho institucional e pelas metas de desempenho individual, contendo:

- I - metas intermediárias de desempenho institucional e metas de desempenho individual propostas;
- II - atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- III - critérios e procedimentos de aferição do desempenho individual;
- IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e
- V - 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, salvo situações devidamente justificadas, deverá ser firmado no início do ciclo de avaliação e servirá como orientação para todo o ciclo, devendo ser monitorado na avaliação parcial, revisado, no que se fizer necessário, e adotado como parâmetro para a aferição do cumprimento das metas de desempenho intermediárias e individuais.

§ 2º A elaboração do plano de trabalho deverá ser pactuada entre as chefias e suas equipes de trabalho, sob orientação do responsável pela unidade de avaliação e anuência de seu dirigente máximo.

§ 3º Caso não haja a pactuação a que se refere o § 2º deste artigo, caberá à chefia imediata fixar as metas, devendo, para isso, considerar a complexidade e a dependência de decisões externas dos assuntos tratados.

§ 4º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto de servidores em exercício na mesma unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 5º Caberá à chefia imediata, no decorrer do ciclo de avaliação, identificar dificuldades encontradas pela unidade para cumprimento das metas intermediárias ou pelos servidores para cumprimento das metas individuais fixadas e revisá-las, caso necessário.

§ 6º Os ajustes de que trata o § 5º deste artigo deverão ser registrados em documento oficial assinado pela autoridade máxima da unidade de avaliação em processo específico, descrevendo e justificando as alterações realizadas.

§ 7º Em caso de movimentação interna do servidor antes de decorridos 6 (seis) meses do ciclo avaliativo, o Departamento de Governança Institucional deverá ser notificado e a chefia imediata de sua nova área de efetivo exercício deverá atualizar as metas individuais do servidor.

Art. 15. São atribuições dos responsáveis pelas unidades de avaliação de que trata o art. 8º desta Portaria:

- I - monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo;
- II - coordenar a elaboração das metas globais de desempenho institucional, quando couber;
- III - coordenar a elaboração das metas intermediárias de desempenho institucional;
- IV - consolidar as avaliações de desempenho institucional para anuência do dirigente máximo da unidade de avaliação;
- V - prestar orientações aos servidores, às chefias imediatas e à autoridade máxima da unidade de avaliação acerca dos procedimentos de avaliação;
- VI - atuar como ponto focal da unidade de avaliação nos assuntos relativos à avaliação de desempenho;
- VII - coordenar a avaliação parcial e a apuração final das metas institucionais;
- VIII - consolidar os resultados das metas globais e intermediárias da unidade de avaliação e encaminhá-los para anuência da autoridade máxima; e
- VI - encaminhar ao Departamento de Governança Institucional a consolidação das metas de desempenho individual recebidas das chefias imediatas, tanto em relação à sua fixação quanto às apurações parcial e final.

Art. 16. São atribuições das chefias imediatas:

- I - subsidiar a elaboração das metas globais e intermediárias de desempenho institucional, prestando as informações necessárias;
- II - atuar como primeira instância de orientação aos servidores de sua equipe;
- III - consolidar a fixação das metas de desempenho individual de seus servidores e encaminhá-las ao responsável pela unidade de avaliação nos prazos definidos nesta portaria; e
- IV - consolidar as apurações parcial e final das avaliações individuais de seus servidores e encaminhá-las ao responsável pela unidade de avaliação nos prazos definidos nesta portaria.

CAPÍTULO IV



DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE OBTENÇÃO DA PARCELA INDIVIDUAL DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Dos aspectos comuns às Gratificações de que trata esta Portaria

Art. 17. A avaliação de desempenho individual será realizada com base em metas individuais, critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 18. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 1º O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde tiver permanecido por maior tempo.

§ 2º Caso o servidor tenha permanecido durante igual período em unidades organizacionais diferentes no decorrer do ciclo avaliativo, a avaliação deverá ser realizada pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento de encerramento do período de avaliação.

§ 3º 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 a 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 sua primeira avaliação após o retorno.

§ 4º O disposto no § 3º deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

§ 5º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha gerar efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da Gratificação de Desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a até 80 (oitenta) pontos referentes à parcela institucional da avaliação de desempenho deste Ministério, exceto nos casos em que a legislação específica dispuser de forma diversa.

Art. 19. 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.

§ 1º 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.

§ 2º A capacitação e análise de adequação funcional de que trata o caput, quando referentes à carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior será de responsabilidade do Ministério da Economia.

§ 3º O servidor ativo, beneficiário da GDAIE, que obtiver na avaliação de desempenho 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. 20. Os servidores efetivos das carreiras de que trata o art. 1º desta Portaria, quando investidos em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS ou Função Comissionada do Poder Executivo - FCPE neste Ministério, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - os ocupantes de DAS ou FCPE, níveis 3, 2 ou 1, serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão a gratificação calculada com base no somatório dos resultados auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional; e

II - os ocupantes de cargo de Natureza Especial, em DAS ou FCPE, níveis 6, 5 ou 4, não serão avaliados na dimensão individual e perceberão gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da gratificação de desempenho individual, somado ao resultado da avaliação institucional no período correspondente.



Art. 21. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão ou da função comissionada, o servidor continuará a perceber a gratificação de desempenho a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão ou função comissionada, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Seção II

Dos aspectos específicos da GDACT, GDPGPE e GDACE

Art. 22. Para fins de obtenção do resultado da avaliação de desempenho individual das carreiras de que tratam os incisos I, II e III do art. 1º desta Portaria será considerada a seguinte distribuição:

I - até 50% (cinquenta por cento) referente ao cumprimento das metas de desempenho individual, pactuadas no início do ciclo, totalizando, no máximo, 10 (dez) pontos; e

II - até 50% (cinquenta por cento) referente à avaliação dos fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas, totalizando, no máximo, 10 (dez) pontos.

Parágrafo único. O escore final da avaliação de desempenho individual será obtido pelo somatório dos pontos obtidos nos critérios avaliativos a que se referem os incisos I e II do caput deste artigo.

Art. 23. A avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual será feita pela chefia imediata.

§ 1º A nota da avaliação das metas de desempenho individual será mensurada pelo percentual de atingimento das metas pactuadas.

§ 2º Caso o servidor possua mais de uma meta individual pactuada, o resultado será calculado pela média aritmética dos percentuais de atingimento atribuídos às diferentes metas.

§ 3º Ao valor do somatório das notas atribuídas nos termos do § 2º deste artigo, será aplicada a correlação abaixo:

Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual	Pontuação Final no Quesito Metas de Desempenho Individual
A partir de 80%	10
De 70% a 79%	9
De 60% a 69%	8
De 50% a 59%	7
De 40% a 49%	6
De 30% a 39%	5
De 20% a 29%	4
De 10% a 19%	3
De 0% a 09%	2

Art. 24. Na avaliação dos fatores de desempenho individual deverão ser consideradas as seguintes competências:

I - produtividade: capacidade de atender às demandas com qualidade e em quantidade apropriada, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais ou financeiros com planejamento e organização;

II - conhecimento de métodos e técnicas: conhecimento, aprofundamento, atualização, senso crítico e proposição de melhorias dos métodos, técnicas e processos inerentes ao seu trabalho;

III - trabalho em equipe: capacidade de trabalhar levando-se em conta a preservação dos relacionamentos, a colaboração com seus pares, a disseminação do senso de coletividade, a abertura aos debates e a capacidade de agregação;

IV - comprometimento com o trabalho: envolvimento com as atividades pelas quais é responsável no sentido de facilitar e contribuir efetivamente para a resolução de problemas e para o alcance das metas institucionais; e



V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como de manter um padrão de comportamento adequado à administração pública.

§ 1º A avaliação dos fatores de competências corresponderá às notas atribuídas pelo próprio avaliado, pela chefia imediata e pelo conjunto de até três integrantes da equipe de trabalho.

§ 2º Para fins de avaliação de cada fator, o servidor, a chefia imediata e a equipe de trabalho deverão considerar os conceitos previstos no caput deste artigo, aos quais serão atribuídas as notas de zero a dez para o servidor avaliado, em que dez corresponde a superar toda e qualquer expectativa e zero corresponde a estar totalmente aquém do esperado.

§ 3º Ao valor do somatório das notas atribuídas nos termos do § 2º deste artigo, será aplicada a seguinte correlação:

Resultado da Avaliação De Fatores de Desempenho Individual	Pontuação Final no Quesito Fatores de Desempenho Individual
De 40 a 50 pontos	10
De 36 a 39 pontos	9
De 32 a 35 pontos	8
De 28 a 31 pontos	7
De 24 a 27 pontos	6
De 20 a 23 pontos	5
De 16 a 19 pontos	4
De 0 a 15 pontos	3



Art. 25. Os servidores não ocupantes de cargos de Natureza Especial, em DAS ou FCPE, níveis 6, 5 ou 4, serão avaliados na dimensão individual, a partir:

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

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e

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

§ 1º O próprio avaliado, a chefia imediata e os integrantes da equipe de trabalho preencherão, cada um, as avaliações, às quais resultarão em uma pontuação única calculada, considerando a proporção prevista nos incisos I, II e III do caput deste artigo e a partir do somatório de todas as notas atribuídas.

§ 2º Caso a equipe de trabalho a que se refere o inciso III do caput deste artigo seja constituída por mais de quatro servidores, a escolha dos avaliadores poderá ser de três servidores para cada servidor avaliado.

§ 3º Em caso de impossibilidade de realização da avaliação da equipe de trabalho a que se refere o inciso III deste artigo, deverão ser 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.

Art. 26. Os servidores ocupantes de DAS ou FCPE, níveis 3, 2 ou 1, serão avaliados na dimensão individual, a partir:

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

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e

III - da média dos conceitos atribuídos por todos os subordinados imediatos, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 27. Caberá às chefias imediatas:

I - informar à equipe de trabalho subordinada sobre o início dos procedimentos de avaliação;

II - conduzir as ações relacionadas à avaliação do cumprimento das metas individuais pactuadas com o servidor;

III - indicar os integrantes da equipe de trabalho para avaliar cada servidor;

IV - estabelecer a estratégia para a avaliação individual realizada pelos integrantes da equipe de trabalho; e

V - cumprir os prazos estabelecidos para a avaliação, divulgados pelo Departamento de Governança Institucional.

§ 1º As indicações de que trata o inciso III do caput deste artigo poderão ser realizadas por sorteio, similaridade de atribuições, consenso ou outro critério devidamente justificado.

§ 2º Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto eventual ou o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados.

§ 3º No caso de o servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado em Despacho específico, com as assinaturas do avaliador e de pelo menos duas testemunhas.

Art. 28. Os servidores que fazem jus à GDACT, que não se encontrem em exercício neste Ministério, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à Gratificação de Desempenho correspondente se observadas as seguintes condições:

I - cedido para entidades vinculadas ao seu órgão de lotação, situação na qual perceberá a GDACT com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação;

II - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou em casos previstos em lei, situação na qual perceberá a GDACT conforme disposto no inciso I do caput deste artigo; e

III - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do caput deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em DAS ou FCPE, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDACT calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do caput deste artigo será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por mais tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem, quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do caput deste artigo será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho de que trata a Portaria Interministerial MP/MCTI nº 428, de 06 de setembro de 2012, não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

§ 3º Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o servidor que faça jus à GDACT continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 29. Os servidores que fazem jus à GDPGPE e GDACE, que não se encontrem em exercício nesse Ministério, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à Gratificação de Desempenho correspondente se observadas as seguintes condições:

I - os cedidos aos Estados do Amapá, de Roraima e de Rondônia, com fundamento no art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e no § 2º do art. 19 da Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981;

II - à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991;

III - de que trata o art. 21 da Lei nº 8.270, de 1991;

IV - os cedidos nos termos do inciso I do art. 22 e do art. 23 da Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998;

V - os requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em Lei;



VI - os cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargos de Natureza Especial, DAS ou FCPE, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes;

VII - os cedidos para órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal e investidos em DAS ou FCPE, níveis 3, 2 ou 1, em função de confiança, ou equivalentes; e

VIII - os cedidos para entidades vinculadas ao seu órgão de lotação, situação na qual perceberá a gratificação com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação.

§ 1º Os cedidos e requisitados de que tratam os incisos V e VII deste artigo sem exercício de cargo em comissão ou função de confiança ou que estejam investidos em DAS ou FCPE, níveis 3, 2 ou 1, perceberão a respectiva Gratificação de Desempenho como se estivessem em efetivo exercício neste Ministério.

§ 2º Os cedidos de que trata o inciso VI deste artigo investidos em cargos de Natureza Especial, DAS ou FCPE, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes perceberão a respectiva Gratificação de Desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional deste Ministério no período.

§ 3º A avaliação individual dos servidores a que se refere o § 1º será feita pela chefia imediata com base na avaliação dos fatores de competências.

§ 4º Para a obtenção dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores referidos no § 1º deste artigo, será comunicada à unidade de recursos humanos do órgão cessionário do início dos procedimentos do ciclo, para que seja apurada a avaliação individual do servidor.

Seção III

Dos aspectos específicos da GDAIE

Art. 30. A avaliação de desempenho para fins de obtenção da parcela individual da GDAIE visa aferir o desempenho dos servidores integrantes da carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior no exercício das atribuições do cargo, com foco em sua contribuição individual para o alcance dos objetivos e metas organizacionais definidos por este Ministério.

Parágrafo único. A avaliação será efetuada pela chefia imediata e pelo próprio avaliado, mediante o preenchimento de formulário dando-se ciência do resultado ao servidor e à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

Art. 31. Para fins da avaliação do desempenho individual dos servidores da carreira de Infraestrutura, serão considerados os seguintes quesitos:

I - a produtividade, mensurada a partir do cumprimento das metas individuais pactuadas no plano de trabalho com valor máximo de doze pontos; e

II - o desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, com valor máximo de oito pontos, nos seguintes fatores:

- a) capacidade técnica;
- b) trabalho em equipe;
- c) comprometimento com o trabalho; e
- d) cumprimento das normas e procedimentos e de conduta.

Art. 32. Para fins de cálculo da produtividade citada no art. 31, inciso I, será considerada a média aritmética dos percentuais de atingimento de cada meta pactuada, aplicando-se sobre a referida média a correlação estabelecida pela tabela a seguir, para indicar a pontuação do avaliado no quesito produtividade:

Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual	Pontuação individual no quesito Produtividade
Acima de 80%	12
De 71% a 80%	10
De 61% a 70%	08
De 51% a 60%	06

De 41% a 50%	04
De 31% a 40%	02
De 00% a 30%	00

Art. 33. Para cada um dos fatores citados no art. 31, inciso II, será atribuída uma nota entre zero e dez e ao valor do somatório das notas atribuídas aos fatores de desempenho será aplicado o percentual 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 nota atribuída pela chefia imediata do servidor.

Art. 34. À soma dos resultados de que trata o art. 33, será realizada a correlação estabelecida pela tabela abaixo, para indicar a pontuação final do avaliado nos fatores de desempenho:

Somatório das notas atribuídas aos Fatores de Desempenho	Pontuação individual no quesito Fatores de Desempenho
De 32 a 40	08
De 28 a 31	07
De 24 a 27	06
De 20 a 23	05
De 16 a 19	04
De 12 a 15	03
De 08 a 11	02
De 04 a 07	01
De 00 a 03	00



Art. 35. Os titulares de cargos efetivos de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício neste Ministério, ocupantes de cargos de Natureza Especial, DAS ou FCPE, níveis 6, 5, 4, 3, 2, 1, ou equivalente, quando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, perceberão a GDAIE conforme os seguintes critérios:

I - aquele investido em DAS ou FCPE, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos arts. 4º e 6º desta Portaria;

II - aquele investido em cargo de Natureza Especial, DAS ou FCPE, níveis 6, 5, 4 ou equivalente, fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações disposto no art. 4º desta Portaria; e

III - o ocupante de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infraestrutura ou do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior que não se encontre em exercício de atividades relacionadas nos arts. 2º a 5º do Decreto nº 8.107, de 2013, somente fará jus à GDAIE se estiver investido em cargo de Natureza Especial, DAS ou FCPE, níveis 6, 5, 4 ou equivalente, sendo a gratificação calculada com base no resultado do último percentual (pontuação) apurado em avaliação de desempenho institucional do Ministério da Economia.

§ 1º Se ocorrer exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos no caput deste artigo continuarão a perceber a GDAIE em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o processamento da sua primeira avaliação após a exoneração.

§ 2º A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atribuições dos cargos de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO V

DOS PRAZOS PARA O PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36. O processamento dos resultados das metas de desempenho institucional está condicionado à observância dos seguintes prazos:

I - do primeiro ao décimo dia útil após o término de cada período avaliativo, os responsáveis pelas unidades de avaliação deverão realizar os procedimentos de apuração e encaminhar os resultados para o Departamento de Governança Institucional, conforme orientação interna;

II - o Departamento de Governança Institucional deverá informar ao Departamento de Administração, até 2 (dois) dias úteis após a publicação de que trata o inciso V do art. 6º desta Portaria, para lançamento do score obtido no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE.

Art. 37. O processamento dos resultados do ciclo da avaliação de desempenho individual está condicionado à observância dos seguintes prazos:

I - do primeiro ao décimo dia útil após o término de cada período avaliativo, as chefias imediatas deverão realizar os procedimentos de apuração, conforme orientação interna;

II - até o décimo último dia útil do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação, o Departamento de Governança Institucional deverá consolidar o resultado da avaliação de desempenho individual e informar ao Departamento de Administração para o processamento na folha de pagamento.

Art. 38. Até o último dia útil do mês subsequente ao término de cada período avaliativo, o Departamento de Governança Institucional, enviará à unidade de gestão de pessoas do Ministério da Economia:

I - o resultado das avaliações dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior, para inclusão em folha de pagamento;

II - os formulários originais da avaliação de desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior, assinados pelo avaliado e pelo avaliador; e

III - cópia do ato que divulga o resultado da avaliação de desempenho institucional deste Ministério.

CAPÍTULO VI

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DE RECURSO

Art. 39. O avaliado poderá apresentar Pedido de Reconsideração contra o resultado da avaliação individual, devidamente justificado, no prazo de dez dias, contados a partir da data de assinatura do avaliado no Relatório de Avaliação de Desempenho Individual, sendo facultada a utilização do modelo a ser disponibilizado pelo Departamento de Governança Institucional.

§ 1º O Pedido de Reconsideração deverá ser dirigido ao avaliador, o qual, se não reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará, juntamente com suas razões de fato e de direito, à autoridade superior, que deverá decidir em igual prazo a contar da data de seu recebimento.

§ 2º Na hipótese de indeferimento total ou parcial do Pedido de Reconsideração, o avaliado terá o prazo de 10 (dez) dias contados da data de ciência do ato para interpor Recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, que o julgará em última instância.

§ 3º O recurso deverá ser interposto perante o Serviço de Avaliações, segundo o modelo de formulário a ser disponibilizado, que conterà:

I - justificativa com parâmetros objetivos, identificando o fator de competência e contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 4º O recurso interposto será incluído na pauta de reunião da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, que deverá apreciá-lo no prazo máximo de 30 (trinta dias), prorrogável por igual período, ante justificativa explícita.

§ 5º O Serviço de Avaliação deverá informar os interessados imediatamente após a decisão da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho com a disponibilização do seu conteúdo, e o resultado final da avaliação deverá ser publicado no Boletim de Serviço.

Art. 40. Considerando os prazos para o pedido de reconsideração e de recurso interposto à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, a eventual diferença do valor da gratificação será processada na folha de pagamento do mês subsequente ao resultado.



Parágrafo único. O resultado da avaliação de desempenho posterior à análise de recursos, por parte da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando se tratar da carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, deverá ser enviado à unidade de gestão de pessoas do Ministério Economia, tão logo seja dado conhecimento do mesmo às partes envolvidas.

Art. 41. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o prazo para apresentação de pedido de reconsideração e eventual recurso contará a partir da data de retorno.

Art. 42. A ausência de resposta por parte da chefia imediata ou de justificativa para tal ausência, nos prazos estabelecidos por esta Portaria, implicará na concordância tácita com o disposto no pedido de reconsideração apresentado pelo servidor.

Art. 43. A ausência de manifestação por parte do avaliado à resposta de pedido de reconsideração, nos prazos estabelecidos por esta Portaria, implicará em concordância tácita com a decisão manifesta na resposta.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 44. Fica instituída a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, conforme determina o art. 23 do Decreto nº 7.133, de 2010, o art. 27 do Decreto nº 8.107, de 2013, e o art. 23 da Portaria Interministerial MP/MCTI nº 428, de 2012.

Art. 45. A Comissão será integrada por 6 (seis) membros, observada a seguinte composição:

I - 3 (três) membros indicados pelo titular da pasta, sendo que um deles a presidirá;

II - 1 (um) representante do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo Federal - PGPE que faça jus à GDPGPE ou à GDACE, indicado pelo sindicato ou associação de servidores correspondente;

III - 1 (um) representante das carreiras de Ciência e Tecnologia que faça jus à GDACT, indicado pelo sindicato ou associação de servidores correspondente; e

IV - 1 (um) representante da Carreira de Analista de Infraestrutura, que faça jus à GDAIE, indicado pelo sindicato ou associação de servidores correspondente.

§ 1º O titular da pasta definirá entres os seus indicados titulares, quem será o presidente e o vice presidente da comissão.

§ 2º Cada membro titular terá um suplente, que o substituirá em suas ausências e impedimentos e deverá preencher os mesmos requisitos exigidos do titular.

§ 3º Os membros da Comissão deverão ser servidores efetivos, em exercício neste Ministério, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

§ 4º Os membros da Comissão terão o mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução.

Art. 46. Compete à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho:

I - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor; e

II - acompanhar o processo de avaliação de desempenho individual e institucional, em todas as suas etapas, e propor soluções para possíveis conflitos.

§ 1º A competência de que trata o inciso I é indelegável.

§ 2º É de responsabilidade da Comissão dar ciência aos resultados dos pedidos de reconsideração.

Art. 47. A Secretaria-Executiva da Comissão será exercida pelo Serviço de Avaliação, a quem compete:

I - prestar suporte técnico, administrativo e logístico;

II - analisar, previamente, os processos que serão submetidos à Comissão;

III - realizar a convocação dos membros;



IV - manter organizada a correspondência;

V - acompanhar os mandatos dos membros do colegiado;

VI - analisar as indicações dos membros de que trata o § 3º do art. 45 desta Portaria, podendo ocorrer solicitação de nova indicação; e

VII - exercer outras atividades pertinentes por solicitação do presidente.

Art. 48. A Comissão reunir-se-á ordinariamente a cada 6 meses e extraordinariamente, por convocação do Presidente, com antecedência mínima de 7 (sete) dias, por correspondência eletrônica oficial.

§ 1º As reuniões serão iniciadas com a presença mínima da metade mais um dos seus membros.

§ 2º A Comissão deliberará por maioria absoluta.

§ 3º Os membros da Comissão que se encontrarem em Brasília se reunirão presencialmente ou por meio de videoconferência e os membros que se encontrem em outros entes federativos participarão da reunião por meio de videoconferência.

§ 4º Serão lavradas atas das reuniões do Comitê, nas quais constarão os pontos mais relevante, relação dos presentes e providências solicitadas e, uma vez aprovadas deverá ser assinada pelos presentes, e arquivadas.

§ 5º As atas e listas de presença das reuniões do Comitê, bem como os documentos utilizados em tais reuniões, serão disponibilizados para conhecimento dos membros do Colegiado.

Art. 49. A participação na Comissão será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 50. É vedada a criação de subcolegiados por esta Comissão.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 51. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho, caberá ao Departamento de Governança Institucional o acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, observadas as seguintes competências:

I - notificar os responsáveis pelas unidades de avaliação do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e institucional, e divulgar o acesso aos formulários e relatório de avaliação;

II - encaminhar para a devida publicação a fixação e os resultados da avaliação de desempenho institucional;

III - encaminhar os resultados apurados ao Departamento de Administração, para inclusão no SIAPE dos dados referentes ao pagamento da GDACT, GDPGPE e GDACE;

IV - compilar as avaliações de desempenho referentes à GDAIE e enviá-las ao Ministério da Economia para inclusão no SIAPE dos dados referentes ao seu pagamento;

V - dar retorno aos avaliados quanto à necessidade de capacitação a fim de promover o desenvolvimento e análise de adequação funcional de servidores que percebam GDACT, GDPGPE ou GDACE, nos casos em que o resultado da avaliação de desempenho individual for inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima; e

VI - promover, juntamente com as demais unidades do Ministério, ações de melhoria do desempenho do servidor nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, em articulação com a unidade de avaliação do servidor.

Art. 52. A percepção das gratificações de desempenho citadas no art. 1º desta Portaria por seus beneficiários, conforme avaliação de desempenho, fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.



Art. 53. Aos servidores são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 54. As unidades de pesquisas integrantes da estrutura básica deste Ministério serão responsáveis pela elaboração de suas normas, de seus ciclos de avaliação e dos instrumentos de desenvolvimento individual e institucional.

Art. 55. As dúvidas surgidas na aplicação desta Portaria serão tratados pelo Secretário-Executivo.

Art. 56. Revoga-se a Portaria MCTIC nº 2.099, de 19 de abril de 2017.

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

MARCOS CESAR PONTES

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

