PORTARIA MGI Nº 3.755, DE 6 DE JUNHO 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 da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos órgãos solicitantes do Centro de Serviços Compartilhados no âmbito da administração direta do Poder Executivo do Governo federal (ColaboraGov).

A MINISTRA DE ESTADO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos II e IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 50, §3º, da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, no Decreto nº 11.837, de 21 de dezembro de 2023, no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013 e no Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, e tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 10199.113256/2023-64, 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, o Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, e o Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, às pessoas ocupantes de cargos públicos efetivos do quadro de pessoal deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos órgãos solicitantes do Centro de Serviços Compartilhados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (ColaboraGov) que aderirem a esta Portaria.

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 da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos ou dos órgãos solicitantes do ColaboraGov;

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. 16;

IV - metas globais: metas de desempenho institucional estabelecidas em portaria específica das autoridades máximas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos demais órgãos solicitantes do ColaboraGov que promoverem adesão a esta Portaria 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 e comporão o plano de trabalho;

VII - unidades de avaliação (UA): o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos como um todo e demais órgãos solicitantes do ColaboraGov que aderirem a esta Portaria, com as competências específicas, que irão atuar nas ações necessárias à implantação e acompanhamento da avaliação de desempenho individual e institucional;

VIII - Centro de Serviços Compartilhados (ColaboraGov): modelo centralizado de prestação de serviços de suporte administrativo, de forma organizada e padronizada, para órgãos da administração pública federal direta;

IX - unidades subordinadas (US): estrutura organizacional presente nas UA e as instâncias federativas diretamente vinculadas;

X - sistema eletrônico AvaliaMGI: conjunto de funcionalidades eletrônicas, desenvolvido para gerir a avaliação de desempenho individual e institucional, que oferece suporte à elaboração dos planos de trabalho, ao estabelecimento de metas individuais e das metas intermediárias, ao procedimento avaliativo e aos pedidos de reconsideração e de recurso, de modo a dar ciência e transparência dos atos praticados;

XI - unidades de gestão de pessoas (UGP): estrutura organizacional presente nas UA , responsável pelos procedimentos de avaliação de desempenho individual e institucional e pela execução de atividades de administração do Sistema AvaliaMGI;

XII - gestores setoriais de avaliação (GSA): ocupantes de cargos públicos designados pela UA para conduzir o processo de avaliação de desempenho individual e institucional em seu respectivo âmbito de atuação;

XIII - pontos focais (PF): ocupantes de cargos públicos designados pelos GSA que conduzirão o processo de avaliação de desempenho no âmbito das US;

XIV - Comissão de acompanhamento da avaliação de desempenho (CAD): colegiado formado em cada UA que participará das etapas do ciclo da avaliação de desempenho em seu âmbito de atuação, com competências específicas; e

XV - Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (SAD): colegiados criados em cada US que possuir instância administrativa nos estados e no Distrito Federal.

Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho de que trata o art. 1º serão atribuídos aos ocupantes de cargos públicos efetivos que a elas façam jus em função do alcance das metas de desempenho e serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontrem.

Parágrafo único. O resultado das metas intermediárias não comporá o cálculo do resultado das metas integrantes 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 da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos demais órgãos solicitantes do ColaboraGov que promoverem adesão a esta Portaria;

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 autoridade competente, a ser disponibilizada em sítio eletrônico;

VIII - publicação do resultado da avaliação de desempenho institucional, por meio de administrativo assinado pela autoridade competente, a ser disponibilizada em sítio eletrônico; e

IX- retorno aos avaliados, por meio de sistema eletrônico, 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 equipes de trabalho, 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 da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos órgãos solicitantes do ColaboraGov que aderirem a esta Portaria, levando-se em conta, no momento de sua fixação, 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 estabelecidas quando da elaboração dos planos de trabalho das unidades de avaliação e registradas no Sistema AvaliaMGI.

Art. 13. O resultado de cada meta de que trata o art. 10 será auferido, no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos órgãos que aderirem a esta Portaria, 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.

§ 1º Para efeito de cálculo do resultado das metas integrantes da avaliação de desempenho institucional, serão utilizadas as faixas definidas no Anexo II desta Portaria.

§ 2º A correspondência em pontos do cálculo do resultado das metas integrantes da avaliação de desempenho institucional está definida no Anexo III desta Portaria.

Art. 14. Caberá às unidades de avaliação, com a orientação da Diretoria de Gestão Estratégica da Secretaria de Serviços Compartilhados, apurar, ao final de cada ciclo, o resultado das metas intermediárias integrantes do plano de trabalho de cada unidade do órgão de lotação.

Art. 15. Para efeito de pagamento das gratificações de que trata esta Portaria, a Diretoria de Gestão Estratégica da Secretaria de Serviços Compartilhados, e cada órgão solicitante do ColaboraGov que aderir a esta Portaria, deverão apurar os resultados das metas globais e submetê-los à Secretaria-Executiva do respectivo órgão.

CAPÍTULO III

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 16. 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 intermediárias e 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, dos GSA 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 intermediárias de desempenho institucional da equipe de trabalho, descrevendo as ações mais representativas, as atividades, os projetos ou processos em que se desdobram as ações, elaboradas em consonância com as metas globais; e

IV - 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, no AvaliaMGI, a ciência da meta individual pactuada, sendo esta etapa requisito sistêmico para a avaliação de desempenho individual.

§ 4º Os integrantes das equipes de trabalho que não fazem jus às gratificações de desempenho poderão 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

Seção I

Dos Aspectos Comuns ao Procedimento Avaliativo

Art. 17. 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 reflitam suas competências na execução das tarefas e das atividades a eles atribuídas.

Parágrafo único. A apuração do resultado do desempenho individual será o somatório das pontuações do cumprimento das metas individuais e dos fatores constantes do Relatório de Desempenho Individual (RDI), de acordo com o valor do ponto por classe e padrão, constante nas respectivas normas de cada Plano de Cargos ou Carreira.

Art. 18. 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. 19. Para as ações voltadas à avaliação de desempenho individual será utilizado o sistema AvaliaMGI.

§ 1º A Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Serviços Compartilhados disponibilizará e manterá atualizadas na intranet do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos as informações acerca do processo de avaliação de desempenho individual e do AvaliaMGI.

§ 2º 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 Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Serviços Compartilhados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, poderá acarretar apuração de responsabilidades, por ensejar ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

§ 3º Findo o prazo para processamento das avaliações, aqueles que fizerem jus às gratificações de que trata o art. 1º desta Portaria, 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.

§ 4º A omissão de manifestação de que trata o parágrafo anterior 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. 20. As avaliações individuais serão efetuadas utilizando-se o Relatório de Desempenho Individual e Gratificação de Desempenho (RDI-GD), disponibilizado no AvaliaMGI, observando-se os seguintes fatores de avaliação, exceto quando se tratar de ocupantes de cargo efetivo que fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura (GDAIE), que deverão observar o contido no art. 33, e quando se tratar daqueles fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS), que deverão observar o contido no art. 38, § 1°, desta Portaria:

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

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

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

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

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: peso 1 (um) - atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do 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. 21. A cada um dos fatores de competência da 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. 22. O resultado da avaliação de desempenho individual será obtido dividindo-se o somatório dos pontos atribuídos aos fatores pela soma dos pesos.

§ 1º A consolidação da avaliação de desempenho individual considerará as proporções definidas no art. 18 desta Portaria.

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

Art. 23. 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. 24. 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. 25. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei n° 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. 26. 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. 27. 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 será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional.

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

Art. 28. 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 encontra posicionado; 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. 29. 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. 30. 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.

Parágrafo único. Os ocupantes de cargos públicos efetivos vinculados à unidade pagadora da Diretoria de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas e Órgãos Extintos, que se encontrarem 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, farão jus às respectivas gratificações de desempenho referenciadas nos termos do art. 15 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

Art. 31. 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.

Seção II

Dos Aspectos Específicos da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura (GDAIE)

Art. 32. A avaliação de desempenho individual dos ocupantes de cargos públicos efetivos que fazem jus à GDAIE, investidos ou não em cargos CCE ou FCE, que não se encontrem na situação prevista no inciso II do caput do art. 30 ou no inciso II do caput do art. 36 será efetuada pela chefia imediata e pela própria avaliada ou avaliado, por meio do AvaliaMGI, nas seguintes proporções:

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

II - avaliação pela chefia imediata: na proporção de 72,5% (setenta e dois e meio por cento), referindo-se à análise do desempenho funcional dos ocupantes de cargos públicos efetivos subordinados, mensurando o nível de comprometimento destes para o alcance das metas pactuadas.

Art. 33. A avaliação de desempenho individual será efetuada por meio do Relatório de Desempenho Individual (RDI-GDAIE), observando-se os seguintes fatores de competência:

I- o desenvolvimento dos ocupantes de cargos públicos efetivos, subdividido em:

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

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

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

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

II- a produtividade: peso 2 (dois) - cumprir as metas pactuadas com a chefia imediata, de acordo com os compromissos de desempenho individual.

Parágrafo único. Caberá exclusivamente à chefia imediata ou, em sua ausência, à autoridade substituta, e, na falta destas, à autoridade imediatamente superior à chefia imediata, a avaliação do inciso II do caput, devendo registrar a pontuação com base no cumprimento dos compromissos de desempenho individual.

Art. 34. Aos fatores de competência de que trata o art. 33 deverão ser atribuídos os conceitos conforme o art. 21 desta Portaria.

Art. 35. Os ocupantes de cargos públicos efetivos que fizerem jus a GDAIE e obtiverem, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo de pontos destinados à avaliação de desempenho individual não farão jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 36. Os ocupantes de cargos públicos efetivos da Carreira de Analista de Infraestrutura ou do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior, em efetivo exercício das atribuições dos cargos, quando investidos em CCE ou FCE, farão jus à GDAIE da seguinte forma:

I - investidos em CCE ou em FCE níveis 1 a 12 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional e o valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontram posicionados os ocupantes de cargos públicos efetivos; e

II - investidos em CCE ou em FCE níveis 13 a 18 ou equivalentes, farão jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado, no período, da avaliação institucional do órgão de lotação ou entidade no qual o ocupante de cargo público efetivo se encontre em exercício.

Art. 37. Os ocupantes de cargos públicos efetivos da Carreira de Analista de Infraestrutura ou do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior que não se encontrem em exercício de atividades de que tratam os arts. 2º a 5º do Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, somente farão jus à GDAIE quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do art. 30 desta Portaria, desde que para ocupação de CCE ou FCE equivalente a 13 ou superior, situação em que perceberão a GDAIE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Seção III

Dos Aspectos Específicos da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS)

Art. 38. A avaliação de desempenho individual e institucional dos ocupantes de cargos públicos efetivos que fazem jus à GDAPS será apurada nos moldes estabelecidos no art. 7º desta Portaria.

Art. 39. A avaliação de desempenho individual dos ocupantes de cargos públicos efetivos que fazem jus à GDAPS será efetuada por meio de formulário próprio, o Relatório de Desempenho Individual (RDI-GDAPS), observando-se os seguintes fatores de competência:

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

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

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

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

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

§ 2º Caberá exclusivamente à chefia imediata ou, em sua ausência, à autoridade substituta, e, na falta destas, à autoridade imediatamente superior à chefia imediata, a avaliação de que trata o inciso V do § 1º deste artigo.

Art. 40. Os ocupantes de cargos públicos efetivos de Analista Técnico de Políticas Sociais da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais (ATPS) que obtiverem, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a 40% (quarenta por cento) do seu limite máximo não farão jus à parcela da GDAPS referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 41. Os ocupantes de cargos públicos efetivos de Analista Técnico de Políticas Sociais da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais (ATPS) que não se encontrarem desenvolvendo atividades no órgão de lotação somente farão jus à GDAPS:

I- quando cedidos para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou quando requisitados pela Justiça Eleitoral, situações nas quais perceberão a GDAPS calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no órgão de origem; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no inciso I do caput, desde que investidos em CCE ou FCE níveis 13 a 18 ou equivalentes, situação em que perceberão a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

CAPÍTULO V

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

Art. 42. Os ocupantes de cargos públicos efetivos deverão acompanhar, no AvaliaMGI, 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 no Sistema AvaliaMGI, 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 O GSA, o PF e a chefia imediata serão notificados, via AvaliaMGI, 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. 43. Caso os ocupantes de cargos públicos efetivos não apresentarem o pedido de reconsideração, no prazo estabelecido no § 1º do art. 41 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. 41 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 10 (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. 44. Ao receber a notificação do pedido de reconsideração via Sistema AvaliaMGI, 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. 45. A decisão da chefia imediata quanto ao pedido de reconsideração deverá ser registrada no AvaliaMGI, no prazo estipulado pelo caput do art. 43 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 AvaliaMGI, no prazo de dez dias, a partir da abertura da etapa de recursos definida no cronograma previsto no Sistema AvaliaMGI, à CAD ou à SAD, quando for o caso, que o julgará, conforme disposto no art. 46 desta Portaria.

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

§ 3º 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 ou SAD, os ocupantes de cargos públicos efetivos deverão registrar ciência da decisão no AvaliaMGI.

CAPÍTULO VI

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 46. São consideradas Unidades de Avaliação (UA) o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e os demais órgãos solicitantes do ColaboraGov por ele provido que promoverem adesão a esta Portaria.

Parágrafo único. Serão consideradas as seguintes estruturas dos órgãos mencionados no caput:

I - órgãos de assistência direta e imediata aos Ministros de Estado;

II - órgãos específicos singulares; e

III - órgãos colegiados.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO E SUBCOMISSÕES DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 47. Fica instituída a CAD, em cada UA, 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 de pessoas, que a presidirá;

b) GSA da UA de exercício dos recorrentes ocupantes de cargos públicos efetivos;

c) PF das US as quais pertencem os ocupantes de cargos públicos efetivos recorrentes;

d) 2 (dois) representantes de entidade sindical ou de associação de classe do respectivo Plano ou Carreira, a que pertencem os ocupantes de cargos públicos efetivos recorrentes; e

e) 1 (um) representante do órgão supervisor, caso os recorrentes sejam ocupantes de cargos públicos efetivos dascarreiras transversais, a ser indicado pelo dirigente máximo da respectiva unidade gestora da carreira.

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

§ 3º Poderá a CAD avocar para si as atribuições definidas para as Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (SAD), contidas no art. 47 desta Portaria.

§ 4º Compete a cada órgão abrangido por esta Portaria publicar ato de constituição da respectiva CAD, com os nomes dos membros a que se refere o § 1º deste artigo, em Boletim de Serviço ou de Pessoal.

Art. 48. Ficam instituídas as SAD no âmbito das US, localizadas nos estados, que deverão apreciar e julgar, em última instância, os recursos interpostos por ocupantes de cargos públicos efetivos em exercício nessas unidades, quanto à avaliação de desempenho individual.

§ 1º A SAD será constituída no âmbito das US quando houver recurso interposto e exercerá suas atribuições na unidade de exercício de ocupantes de cargos públicos efetivos recorrentes.

§ 2º A SAD será composta, no que couber, pelos seguintes membros:

a) a autoridade máxima da unidade a qual pertencem os ocupantes de cargos públicos efetivos recorrentes, que a presidirá;

b) GSA da UA de exercício do servidor;

c) PF da US a que pertencem os ocupantes de cargos públicos efetivos recorrentes;

d) 2 (dois) representantes de entidade sindical ou de associação de classe do respectivo Plano ou carreira, no Estado a que pertencem os ocupantes de cargos públicos efetivos recorrentes; e

e) 1 (um) representante do órgão supervisor, caso os ocupantes de cargos públicos efetivos recorrentes sejam

ocupantes das carreiras transversais, a ser indicado pelo dirigente máximo da respectiva unidade gestora da carreira.

§ 3º Será indicado um suplente para cada titular da SAD.

§ 4º Compete à autoridade máxima da unidade de onde ocupantes de cargos públicos efetivos estiverem em exercício, publicar ato com os nomes dos membros que comporão a SAD.

§ 5º Na situação prevista no parágrafo único do art. 30, fica instituída a SAD-DECIPEX nas Divisões de Gestão de Pessoal dos ex-Territórios do Amapá, Rondônia, e Roraima, que deverá ser composta na forma do §2º, no que couber, com a finalidade de:

I - acompanhar todas as etapas do ciclo avaliativo de desempenho de ocupantes de cargos públicos efetivos cedidos aos Estados;

II- julgar, em última instância, eventuais recursos interpostos por ocupantes de cargos públicos efetivos quanto aos resultados das avaliações de desempenho individuais;

III - comunicar, aos ocupantes de cargos públicos efetivos e à respectiva chefia imediata, o resultado do julgamento do recurso;

IV- publicar ato com os nomes dos membros a que se refere este parágrafo; e

V - prestar apoio administrativo à Diretoria de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas Órgãos Extintos.

Art. 49. As CAD e as SAD reunir-se-ão 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. 50. As decisões das CAD e das SAD serão definidas por maioria simples e, se houver empate, caberá à Presidência da CAD ou da SAD o voto de qualidade.

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

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

Art. 51. Os integrantes da CAD e SAD 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.

Parágrafo único. No caso de recorrentes ocupantes dos cargos da Carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior, enquanto perdurar a exigência prevista no inciso I do § 2º do art. 27 do Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, os integrantes da CAD e SAD deverão perceber a Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura - GDAIE.

CAPÍTULO VIII

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 52. É competência das respectivas UA, estabelecer as metas globais de desempenho institucional e seus respectivos indicadores, bem como publicar o resultado apurado das metas globais de desempenho institucional.

Art. 53. Caberá às UA:

I - indicar, por meio de sua unidade de gestão de pessoas, o GSA e respectivo suplente, que assumirão o processo de avaliação de desempenho individual e institucional em seu respectivo âmbito de atuação;

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

III- gerir o AvaliaMGI em seu domínio.

Art. 54. Caberá à área de gestão de pessoas e ao GSA indicar, no que couber, os PF e respectivos suplentes para atuarem diretamente nas US, de modo a:

I- conduzir, sob as orientações e a supervisão do GSA, as respectivas US, quanto à elaboração dos planos de trabalho, à composição das equipes e à definição das metas individuais, e das metas intermediárias, em consonância com o disposto nesta Portaria;

II - prestar os esclarecimentos necessários aos ocupantes de cargos públicos efetivos e suas chefias, garantindo os prazos estabelecidos no cronograma do ciclo avaliativo, orientando e controlando a aplicação das normas relativas à avaliação de desempenho individual;

III - auditar o resultado alcançado pelos ocupantes de cargos públicos efetivos de suas respectivas US na avaliação de desempenho individual;

IV - promover meios para que aquele que faz jus à gratificação de desempenho individual seja efetivamente avaliado por sua chefia imediata;

V - manter o AvaliaMGI atualizado quanto aos integrantes das equipes do plano de trabalho, especialmente quanto às alterações decorrentes de possíveis afastamentos legais, vacância ou aposentadoria de ocupantes de cargo público efetivo; e

VI- cumprir e monitorar o cronograma da avaliação de desempenho institucional e individual.

Parágrafo único. Caberá à unidade de gestão de pessoas da respectiva UA publicar o resultado da avaliação de desempenho no Boletim de Gestão de Pessoas.

Art. 55. Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Serviços Compartilhados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos:

I - identificar melhorias que garantam a efetividade e a transparência do processo avaliativo no

AvaliaMGI;

II - capacitar GSA e PF nas atividades referentes à avaliação de desempenho individual;

III - prover GSA com orientações acerca do processo de avaliação de desempenho individual; e

IV - efetuar o processamento do valor das gratificações de desempenho na folha de pagamento.

Art. 56. Compete à Diretoria de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas e Órgãos Extintos da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, por meio das Divisões de Pessoal nos ex-Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima:

I - a responsabilidade pela identificação da unidade de exercício funcional de seus ocupantes de cargos públicos efetivos;

II - a operacionalização das ações de avaliação de desempenho;

III - a publicação do resultado; e

IV - a inclusão dos dados no Siape e na folha de pagamento.

Art. 57. Compete à Diretoria de Gestão Estratégica da Secretaria de Serviços Compartilhados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos:

I - assistir a Secretaria Executiva do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos no estabelecimento de metas globais de desempenho institucional, envolvendo as UA no processo;

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

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

IV - coordenar, em conjunto com as UA, o estabelecimento de metas intermediárias de desempenho institucional no Sistema AvaliaMGI;

V - coordenar a apuração das metas globais e a publicação dos resultados, encaminhando à Diretoria de Gestão de Pessoas os percentuais de cumprimento das metas;

VI - coordenar a avaliação das metas globais para os ajustes pertinentes, seis meses após o início do ciclo avaliativo;

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

VIII - identificar melhorias que garantam a efetividade e a transparência do processo avaliativo no Sistema AvaliaMGI referentes às suas competências; e

IX - orientar as UA e seus respectivos Gestores Setoriais de Avaliação (GSA) nas atividades referentes à avaliação de desempenho institucional.

CAPÍTULO IX

DA ADESÃO

Art. 58. Os órgãos solicitantes do ColaboraGov provido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderão promover adesão normativa a esta Portaria, por meio do ato de que trata o Anexo I, assinado pela autoridade competente do órgão e publicado em Diário Oficial da União.

§ 1º Em caso de necessidade de alteração do disposto nesta Portaria, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos comunicará previamente aos órgãos solicitantes acerca das modificações pretendidas.

§ 2º Na hipótese do § 1º, a ausência de manifestação do órgão importará anuência, passando a valer para o órgão solicitante a redação desta Portaria com as alterações promovidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 3º Os órgãos solicitantes que aderirem ao disposto nesta Portaria poderão, no ato de adesão:

I - estabelecer, integral ou parcialmente à sua estrutura, sistema eletrônico diverso do especificado nesta Portaria para fins de operacionalização da avaliação de desempenho de seus ocupantes de cargos públicos efetivos;

II - excetuar, da aplicação do disposto nesta Portaria, órgão integrante da sua estrutura; e

III - estabelecer normatização interna complementar a esta Portaria desde que as diretrizes não contrariem seus dispositivos.

§ 4º No caso da adesão parcial de sistema eletrônico tratada no inciso I do § 3º, ficará a cargo das unidades não aderentes todo o suporte sistêmico e a responsabilidade de guarda dos históricos de avaliação realizados em seu âmbito.

§ 5º A adesão prevista no caput poderá ser revogada pelo órgão solicitante a qualquer tempo, por meio de ato próprio assinado pela autoridade competente e publicado em Diário Oficial da União.

Art. 59. Caso o órgão solicitante do ColaboraGov provido Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos opte por não realizar a adesão normativa a esta Portaria, será de sua competência a normatização interna, o sistema eletrônico, a operacionalização e guarda dos resultados das avaliações de desempenho de seus ocupantes de cargo efetivo.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 60. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos órgãos solicitantes do ColaboraGov, correspondente ao período 2023-2024, terá duração inferior e será iniciado na data de publicação desta Portaria.

Art. 61. Os casos omissos serão dirimidos pela Secretaria de Serviços Compartilhados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Art. 62. Fica revogada a Portaria ME nº 528, de 26 de setembro de 2019. Art. 63. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ESTHER DWECK

ANEXO I

INSTRUMENTO DE ADESÃO

PORTARIA (ÓRGÃO) XX/XXXX, DE (DIA), DE (MÊS) DE (ANO)

O(A) (AUTORIDADE COMPETENTE) DO (NOME MINISTÉRIO), no uso da atribuição que lhe confere (fundamento da competência ou delegação de competência), resolve:

Art. 1º Aderir aos termos da Portaria MGI nº XX/2023, que "estabelece diretrizes de avaliação de desempenho individual e institucional e de pagamento de gratificações de desempenho aos ocupantes de cargos públicos efetivos do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos órgãos solicitantes do ColaboraGov, em conformidade com o estabelecido em seu art. 57.

Art. 2º Estabelecer o sistema (nome do sistema eletrônico do órgão), para fins de operacionalização da avaliação de desempenho dos ocupantes (utilizar o artigo somente no caso do estabelecimento de sistema eletrônico diverso do especificado pelo MGI - inc. I do art. 57).

Art. 3º Fica excetuada da presente adesão o(s) órgão(s) vinculados apresentado(s) no Anexo (utilizar o artigo somente no caso de não aplicação da Portaria a órgão integrante do Ministério - inc. II do art. 57).

Art. 4º. O disposto na Portaria ME nº 528, de 26 de setembro de 2019, do Ministério da Economia, não se aplica ao Ministério (NOME MINISTÉRIO - somente aplicável aos órgãos oriundos do Ministério da Economia).

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor em (dia) de (mês) de (ano).

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.