

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

PORTARIA Nº 1.192, DE 27 DE JUNHO DE 2023

Estabelece critérios e procedimentos da avaliação de desempenho individual e institucional da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, da Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE e da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS no âmbito do Ministério da Educação - MEC.

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, tendo em vista o que dispõem o § 5º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, com redação dada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, com o § 5º do art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, e com o art 8º da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, e considerando o estabelecido no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, alterado pelo Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, e no Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, resolve:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Ficam aprovados os critérios e os procedimentos de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, devida aos servidores efetivos do quadro de pessoal do Ministério da Educação - MEC.

Art. 2º Ficam aprovados os critérios e os procedimentos de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE, instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, devida aos servidores efetivos do quadro de pessoal do MEC, titulares dos cargos de provimento efetivo de nível superior de

Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, e optantes pela Estrutura Especial de Remuneração.

Art. 3º Ficam aprovados os critérios e os procedimentos de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS aos servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, instituída pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009.

Art. 4º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

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

II - unidade de avaliação: unidades administrativas do MEC que executem atividades de mesma natureza ou unidade isolada, conforme relacionado no Capítulo VI desta Portaria;

III - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no plano de trabalho;

IV - ciclo de avaliação: período de 12 (doze) meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores e de sua unidade de avaliação; e

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

Parágrafo único. Para efeito desta Portaria, GDPGPE, GDACE e GDAPS serão identificadas apenas como Gratificação de Desempenho.

Art. 5º A Gratificação de Desempenho tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do MEC em todas as suas áreas de atividades e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas das atividades do MEC.

Art. 6º A Gratificação de Desempenho será paga, observando o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 7º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante dos Anexos I, II e III desta Portaria, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 8º O titular de cargo efetivo referido nos arts. 1º, 2º e 3º desta Portaria, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança no MEC, fará jus à Gratificação de Desempenho, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

I - os investidos em cargo em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis 1 a 12 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE) perceberão a respectiva Gratificação de Desempenho, calculada conforme disposto no art. 7º desta Portaria; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis de 13 a 18 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), perceberão a respectiva Gratificação de Desempenho, calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 9º Os titulares de cargo efetivo abrangidos por esta Portaria, que não se encontrarem em exercício no MEC, somente farão jus à Gratificação de Desempenho nas seguintes hipóteses:

I - quando o titular de cargo efetivo referido nos arts. 1º e 2º desta Portaria for:

a) requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a Gratificação de Desempenho com base nas regras aplicáveis, como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação;

b) cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados na alínea "a" e investido em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão, ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis de 13 a 18 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), situação na qual perceberá a Gratificação de Desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período;

c) cedido para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investido em cargo em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis 1 a 12 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), situação na qual perceberá a Gratificação de Desempenho como disposto na alínea "a" do inciso I deste artigo; e

d) cedido para exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturadores da administração pública federal, para a percepção das Gratificações Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal, situação na qual perceberá a gratificação de desempenho a que faria jus em virtude da titularidade de seu cargo efetivo, calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício neste Ministério.

II - quando o titular de cargo efetivo referido no art. 3º desta Portaria for:

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

b) cedido para órgãos ou entidades do governo federal distintos dos indicados na alínea "a" do inciso II deste artigo, desde que investido em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis 13 a 18 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), situação em que perceberá a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do caput será:

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

II - a do órgão ou entidade em que 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.

Art. 10. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos nos arts. 1º, 2º e 3º desta Portaria continuarão percebendo a Gratificação de Desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 11. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos de cessão.

Art. 12. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de novembro e encerrando-se em 31 de outubro do ano subsequente.

§ 2º Os resultados dos ciclos de avaliação de desempenho gerarão efeitos financeiros a partir do 1º dia do mês seguinte ao processamento das avaliações.

§ 3º O resultado da avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido no exercício de suas atividades, por no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo de avaliação completo.

§ 4º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir 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 de Gratificação de Desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

Art. 13. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais a que se refere o § 1º do art. 29;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais intermediárias que deverão estar consignadas nos Planos de Trabalho;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, pela Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 35, ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos para fins de ajustes necessários;

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

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

CAPÍTULO II

DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS

Art. 14. A avaliação de desempenho individual destina-se a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições e será feita com base em critérios e fatores que reflitam suas competências no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Parágrafo único. Os fatores de avaliação são os constantes dos arts. 15 e 16, e buscam traduzir os pontos mais importantes a serem acompanhados e analisados na execução do trabalho. A cada fator será atribuído valor de 0 (zero) a 100 (cem), de acordo com o desempenho do servidor.

Art. 15. Para efeito da avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, serão considerados os fatores de avaliação para GDPGPE e GDACE, elencados no Anexo IV.

Art. 16. A avaliação de desempenho individual para percepção da GDAPS considerará as competências descritas no Anexo V.

Art. 17. A cada fator de avaliação deverá ser atribuído um valor entre 0 (zero) e 100 (cem), de acordo com o desempenho do servidor.

Art. 18. A pontuação individual será obtida através da média ponderada dos conceitos atribuídos:

I - quando o servidor integrar uma equipe de trabalho:

a) pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

b) pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e

c) pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento).

II - quando o servidor não integrar uma equipe de trabalho:

a) pelo próprio avaliado, na proporção de 27,5% (vinte e sete e meio por cento); e

b) pela chefia imediata, na proporção de 72,5% (setenta e dois e meio por cento).

Parágrafo único. Durante o ciclo de avaliação, o servidor cedido a outros órgãos terá sua avaliação individual realizada somente pela chefia imediata, na proporção de 100% (cem por cento) da nota.

Art. 19. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, deverão ser observados os seguintes procedimentos:

I - a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP notificará os responsáveis pelas unidades de avaliação do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgará os procedimentos operacionais para sua realização; e

II - iniciado o processo de avaliação, será dado acesso ao formulário eletrônico para que o servidor, seu chefe imediato e os integrantes da equipe de trabalho procedam simultaneamente à avaliação e assinem eletronicamente.

Art. 20. Os Formulários de Avaliação de Desempenho Individual, constantes dos Anexos IV e V, contêm os seguintes dados: identificação do servidor avaliado, a unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, os fatores de avaliação, os indicadores, os pesos, a pontuação, as assinaturas do avaliador, do avaliado e do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação.

Art. 21. Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor, será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Nota Final	Pontos
Até 30	6
De 31 a 40	8
De 41 a 50	10
De 51 a 60	12
De 61 a 70	14
De 71 a 80	16
De 81 a 90	18
De 91 a 100	20

Art. 22. A avaliação de desempenho individual do servidor é de responsabilidade da chefia imediata, considerada, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão ou o responsável pela supervisão das equipes de trabalho.

Art. 23. Em caso de vacância do cargo, afastamento ou impedimento legal da chefia imediata, o substituto legal do cargo procederá à avaliação dos servidores que lhe forem subordinados. Não havendo um substituto legal, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação.

Art. 24. A chefia imediata ou o substituto legal somente estará apto a proceder à avaliação do servidor se tiver permanecido em efetivo exercício na mesma unidade organizacional por, pelo menos, 2/3 (dois terços) do ciclo avaliativo.

Parágrafo único. Na ausência de avaliadores que preencham os requisitos do caput, o servidor terá a nota da última avaliação repetida para fins de percepção da Gratificação de Desempenho.

Art. 25. 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 houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade onde se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 26. O servidor ativo beneficiário da Gratificação de Desempenho que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da CGGP, em articulação com a unidade de lotação do servidor.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que propiciem a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 27. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estrita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados:

I - até o décimo quinto dia do mês que finaliza o ciclo avaliativo, a CGGP notificará as unidades sobre o início do processo de avaliação e os procedimentos a serem adotados;

II - até o quinto dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo, as unidades de avaliação encaminharão os Formulários de Avaliação de Desempenho Individual preenchidos e assinados à CGGP; e

III - até o décimo dia do mês subsequente ao término do período avaliativo, a CGGP procederá à publicação e ao processamento das avaliações.

Art. 28. À CGGP caberá implementar os seguintes procedimentos:

I - dar início ao processo de avaliação, notificando as unidades e solicitando o preenchimento dos formulários de avaliação;

II - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria;

III - processar a planilha de pagamento contendo os percentuais da avaliação individual e institucional e providenciar o pagamento da Gratificação de Desempenho;

IV - promover, juntamente com as unidades do MEC, ações visando à melhoria do desempenho do servidor, nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, conforme dispõe o caput do art. 26 desta Portaria; e

V - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 29. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do MEC no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar programas, projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

- I - metas globais elaboradas em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, a Lei Orçamentária Anual - LOA; e
- II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 2º As metas de que trata o § 1º deverão ser publicadas em até 90 (noventa) dias do início do ciclo de avaliação.

Art. 30. As metas globais de desempenho institucional serão publicadas anualmente, em portaria do Ministro de Estado de Educação, utilizando como parâmetro indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

Art. 31. As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1º do art. 29 deverão ser elaboradas e publicadas anualmente em Boletim de Serviço, por portaria da Secretaria-Executiva, em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 1º As metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade de avaliação, sendo essa última previamente acordada entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 2º O plano de trabalho a que se refere o § 1º deverá conter, no mínimo:

- I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;
- II - as atividades, os projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 35;

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

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

§ 3º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a, pelo menos, uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 4º Não havendo definição do plano de trabalho antes do início do período de avaliação, na unidade de avaliação a que se refere o § 1º, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

Art. 32. A avaliação de desempenho institucional será feita numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais, considerando o alcance das metas referidas nos arts. 30 e 31 desta Portaria.

Parágrafo único. As metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período serão amplamente divulgados pelo MEC, por intermédio da Secretaria-Executiva, inclusive no seu sítio eletrônico.

Art. 33. O resultado final da avaliação de desempenho institucional será calculado mediante os seguintes procedimentos:

I - aferição da média aritmética dos percentuais de alcance das metas globais;

II - aferição da média aritmética dos percentuais de alcance das metas intermediárias por unidade de avaliação;

III - aferição da média aritmética dos resultados percentuais das metas intermediárias do MEC como um todo; e

IV - aferição da média aritmética dos resultados percentuais de alcance das metas globais, a que se refere o inciso I, e das metas intermediárias, constantes no inciso III.

§ 1º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho referida no caput deste artigo será de 80 (oitenta) pontos.

§ 2º Apenas para fins de cálculo dos efeitos financeiros da Gratificação de Desempenho, o resultado da avaliação institucional será correlacionado com as faixas definidas abaixo:

Percentual Total (%)	Pontos - Gratificação de Desempenho
< 20	24
≥ 20 e < 40	38
≥ 40 e < 60	52
≥ 60 e < 80	66
≥ 80	80

Art. 34. O cálculo da média aritmética previsto no Inciso II do art. 33 será de responsabilidade da respectiva unidade de avaliação, ficando os demais cálculos sob responsabilidade da CGGP, mediante informação dos percentuais pelas unidades de avaliação.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 35. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, no âmbito do MEC, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação e terá as seguintes atribuições:

I - acompanhar o processo de avaliação de desempenho, com o objetivo de identificar irregularidades em sua implementação e de aprimorar sua aplicação;

II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

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

IV - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da Comissão.

§ 1º Integrarão a CAD, no âmbito do MEC:

I - 1 (um) representante da CGGP, indicado pelo respectivo titular, que coordenará os trabalhos;

II - 1 (um) representante da Secretaria-Executiva, indicado pelo respectivo titular; e

III - 1 (um) representante dos servidores, indicado pela entidade de classe representativa da categoria.

§ 2º Para cada titular da CAD, deverá haver um suplente designado.

§ 3º Somente poderão compor a CAD servidores efetivos do quadro de pessoal e em exercício no MEC, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 4º A designação dos membros da CAD se dará por ato da Subsecretaria de Assuntos Administrativos do MEC.

§ 5º O mandato dos membros da CAD será de 3 (três) anos.

Art. 36. Para fins de acompanhamento, a CGGP do MEC encaminhará à CAD, até o último dia do mês subsequente ao encerramento de cada ciclo de avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes àquele período, cabendo à Comissão sugerir medidas para correção de desvios eventualmente identificados, que serão utilizados para o próximo período de avaliação.

CAPÍTULO V

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 37. Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação individual, será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, sendo-lhe facultado apresentar em até 10 (dez) dias, contados da data de recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação, pedido de reconsideração, que deverá conter:

I - justificativa com parâmetros objetivos contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 1º O pedido de reconsideração será apresentado à CGGP, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo a chefia deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferi-lo;

§ 2º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será encaminhada à CGGP no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD.

Art. 38. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, caberá recurso, apresentado em formulário próprio, constante do Anexo VI, no prazo de 10 (dez) dias, à CAD, de que trata o art. 35, que o julgará em última instância.

§ 1º O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Serviço, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia integral da decisão.

§ 2º No caso de o servidor se recusar a dar ciência do resultado do recurso interposto, o fato será devidamente registrado no próprio documento de intimação de que trata o § 1º, com aposição das assinaturas do avaliador e de pelo menos uma testemunha.

Art. 39. Para o acompanhamento das ações relativas ao pedido de reconsideração e ao recurso, é necessária a autuação do requerimento do servidor no Sistema Eletrônico de Informações do MEC - SEI/MEC, com a formação de processo eletrônico, possibilitando-se a formalização do posicionamento do avaliador, e o posterior encaminhamento à CGGP, para providências relativas à eventual apreciação da CAD.

CAPÍTULO VI DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 40. São consideradas unidades de avaliação as seguintes unidades administrativas do Ministério:

- I - Gabinete do Ministro - GM;
- II - Secretaria-Executiva - SE;
- III - Subsecretaria de Assuntos Administrativos - SAA;
- IV - Subsecretaria de Planejamento e Orçamento - SPO;
- V - Subsecretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - STIC;
- VI - Consultoria Jurídica - Conjur;
- VII - Assessoria Especial de Controle Interno - AECI;
- VIII - Corregedoria;
- IX - Secretaria de Educação Básica - SEB;

- X - Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - Setec;
- XI - Secretaria de Educação Superior - Sesu;
- XII - Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior - Seres;
- XIII - Secretaria de Articulação Intersetorial e com os Sistemas de Ensino - Sase;
- XIV - Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão - Secadi; e
- XV - Conselho Nacional de Educação - CNE.
- XVI - Ouvidoria

Art. 41. Caberá ao Chefe de Gabinete da respectiva unidade de avaliação a que o servidor estiver subordinado a condução do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, em seu respectivo âmbito de atuação, observados os seguintes procedimentos:

I - coordenar as ações, consolidando, por unidade de avaliação, as informações constantes no Plano de Trabalho a que se referem os §§ 1º e 2º do art. 31;

II - identificar os servidores que compõem as equipes de trabalho e, entre eles, aqueles que serão submetidos, no final do ciclo, ao processo de avaliação individual; e

III - monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo, a consolidação dos resultados e o seu encaminhamento à CGGP nos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 42. Nas unidades de avaliação que não possuam chefia de gabinete, caberá ao dirigente máximo indicar formalmente à CGGP, em até 10 (dez) dias após a publicação desta Portaria, um responsável e seu suplente, para a condução do processo no âmbito da respectiva unidade.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 44. A percepção da Gratificação de Desempenho 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. 45. Caberá à CGGP deste Ministério, por intermédio da unidade de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, capacitar todos os envolvidos no processo de avaliação de desempenho na aplicação dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria para a concessão da Gratificação de Desempenho.

Art. 46. Os casos omissos serão dirimidos pela Subsecretaria de Assuntos Administrativos deste Ministério.

Art. 47. Ficam revogadas as Portarias MEC nº 1.118, de 7 de junho de 2019, e nº 1.482, de 28 de agosto de 2019.

Art. 48. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO ITABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - GDPGPE (Anexo XXVII à Medida Provisória nº 1170, de 28 de abril de 2023)

- a) Valor do Ponto da GDPGPE dos cargos de nível superior:
b)

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDPGPE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	56,15
	II	55,13
	I	54,14
C	VI	52,15
	V	51,23
	IV	50,33
	III	49,45
	II	48,60
	I	47,76

B	VI	46,06
	V	45,29
	IV	44,53
	III	43,79
	II	43,06
	I	42,35
A	V	40,92
	IV	40,26
	III	39,62
	II	38,98
	I	38,36

c) Valor do Ponto da GDPGPE dos cargos de nível intermediário:

d)

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDPGPE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	25,82
	II	25,65
	I	25,47
C	VI	25,24
	V	25,07
	IV	24,90
	III	24,75
	II	24,59
	I	24,43
B	VI	24,22
	V	24,06
	IV	23,91
	III	23,77

	II	23,62
	I	23,48
A	V	23,29
	IV	23,16
	III	23,03
	II	22,89
	I	22,76

c) Valor do Ponto da GDPGPE dos cargos de nível auxiliar:

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDPGPE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	11,27
	II	11,19
	I	11,14

ANEXO IITABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CARGOS ESPECÍFICOS - GDACE(Anexo XLVII à Medida Provisória nº 1170, de 28 de abril de 2023)

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDACE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	88,92
	II	85,90
	I	83,01
C	VI	78,93
	V	76,23
	IV	73,66
	III	71,19
	II	68,76

	I	66,45
B	VI	63,17
	V	61,03
	IV	58,97
	III	56,95
	II	55,01
	I	53,18
A	V	50,53
	IV	48,83
	III	47,18
	II	45,58
	I	44,04

ANEXO IIITABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE EM POLÍTICAS SOCIAIS - GDAPS (Anexo CLVI à Medida Provisória nº 1170, de 28 de abril de 2023)

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPS EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	81,66
	II	78,24
	I	74,84
B	V	71,45
	IV	68,04
	III	64,66
	II	61,27
	I	57,88
A	V	54,49
	IV	51,07

	III	47,69
	II	44,29
	I	40,82

ANEXO IV FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

1 - INSTRUÇÕES

A premissa básica deste Instrumento de Avaliação é a de que o avaliado, o avaliador e a equipe de trabalho sejam capazes de realizar um exercício de maturidade profissional e respeito mútuo, fruto de um diálogo franco e responsável. Procure desfrutar intensamente este momento, transformando-o em uma demonstração de aprendizagem e autodesenvolvimento. O servidor será avaliado, de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, em cada um dos fatores indicados no item 3, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor; a pontuação atribuída deverá ser multiplicada pelo seu respectivo peso, para definição da nota final.

Unidade de Avaliação:	Período avaliado:
2 - IDENTIFICAÇÃO	
Nome do Servidor:	Siape:
Cargo Efetivo:	

3 - FATORES DE AVALIAÇÃO

Competência	Definição	Peso	Autoavaliação	Avaliação da Chefia	Avaliação da Equipe
Conhecimento de métodos e técnicas para o desenvolvimento das atividades do cargo efetivo	Domínio dos processos, ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades.	0,15			
Produtividade	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor	0,20			

	espaço de tempo. Pode-se traduzir, também, na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto.				
Auto desenvolvimento	Capacidade para buscar e utilizar novas fontes de conhecimento. Iniciativa para manter-se atualizado em relação aos conhecimentos e habilidades ligadas à sua área de atuação.	0,10			
Relacionamento interpessoal	Ser reconhecido pelos companheiros de trabalho, tanto do nível hierárquico superior quanto equivalente ou inferior, como sendo de relacionamento e convivência fácil.	0,10			
Trabalho em equipe	Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos.	0,15			
Comprometimento com o trabalho	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para	0,15			

	a obtenção de resultados e o cumprimento dos objetivos institucionais da Equipe.				
Cumprimento das normas de procedimento de conduta no desempenho das atribuições do cargo	Capacidade de trabalhar com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.	0,15			
NOTA FINAL					

4 - CIÊNCIA			
Avaliado (Servidor)		Avaliador (Chefia Imediata)	
____/____/____	Assinatura	____/____/____	Assinatura

Assinatura do responsável pelo processo de avaliação de desempenho na unidade de avaliação

____/____/____

Assinatura

ANEXO V FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

1 - INSTRUÇÕES

A premissa básica deste Instrumento de Avaliação é a de que o avaliado, o avaliador e a equipe de trabalho sejam capazes de realizar um exercício de maturidade profissional e respeito mútuo, fruto de um diálogo franco e responsável. Procure desfrutar intensamente este momento, transformando-o em uma demonstração de aprendizagem e autodesenvolvimento. O servidor será avaliado, de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, em cada um dos fatores indicados no item 3, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor; a pontuação atribuída deverá ser multiplicada pelo seu respectivo peso para definição da nota final.

2 - IDENTIFICAÇÃO	
Nome do Servidor:	Siape:
Cargo Efetivo:	

Unidade de Avaliação:	Ciclo Avaliativo:
-----------------------	-------------------

3 - FATORES DE AVALIAÇÃO					
Competência	Definição	Peso	Autoavaliação	Avaliação da Chefia	Avaliação da Equipe
Conhecimento de métodos e técnicas para o desenvolvimento das atividades do cargo efetivo	Domínio dos processos, ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades.	0,25			
Trabalho em equipe	Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos.	0,25			
Comprometimento com o trabalho	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para a obtenção de resultados e o cumprimento dos objetivos institucionais da Equipe.	0,25			
Cumprimento das normas de procedimento de conduta no desempenho das atribuições do cargo	Capacidade de trabalhar com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e	0,25			

	funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.				
NOTA FINAL					

4 - CIÊNCIA			
Avaliado (Servidor)		Avaliador (Chefia Imediata)	
___/___/___	Assinatura	___/___/___	Assinatura

ANEXO VIFORMULÁRIO DE RECURSO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Siape	Nome do Servidor
Cargo Efetivo	
Unidade de Lotação	
Período de Avaliação	
Argumentação/Fundamentação	
Data: ___/___/___ Assinatura do Servidor	

PORTARIA Nº 1.192, DE 27 DE JUNHO DE 2023

Estabelece critérios e procedimentos da avaliação de desempenho individual e institucional da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, da Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE e da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS no âmbito do Ministério da Educação - MEC.

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, tendo em vista o que dispõem o § 5º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, com redação dada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, com o § 5º do art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, e com o art 8º da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, e considerando o estabelecido no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, alterado pelo Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, e no Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Ficam aprovados os critérios e os procedimentos de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, devida aos servidores efetivos do quadro de pessoal do Ministério da Educação - MEC.

Art. 2º Ficam aprovados os critérios e os procedimentos de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE, instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, devida aos servidores efetivos do quadro de pessoal do MEC, titulares dos cargos de provimento efetivo de nível superior de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, e optantes pela Estrutura Especial de Remuneração.

Art. 3º Ficam aprovados os critérios e os procedimentos de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS aos servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, instituída pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009.

Art. 4º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

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

II - unidade de avaliação: unidades administrativas do MEC que executem atividades de mesma natureza ou unidade isolada, conforme relacionado no Capítulo VI desta Portaria;

III - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no plano de trabalho;

IV - ciclo de avaliação: período de 12 (doze) meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores e de sua unidade de avaliação; e

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

Parágrafo único. Para efeito desta Portaria, GDPGPE, GDACE e GDAPS serão identificadas apenas como Gratificação de Desempenho.

Art. 5º A Gratificação de Desempenho tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do MEC em todas as suas áreas de atividades e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas das atividades do MEC.

Art. 6º A Gratificação de Desempenho será paga, observando o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 7º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante dos Anexos I, II e III desta Portaria, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 8º O titular de cargo efetivo referido nos arts. 1º, 2º e 3º desta Portaria, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança no MEC, fará jus à Gratificação de Desempenho, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

I - os investidos em cargo em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis 1 a 12 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE) perceberão a respectiva Gratificação de Desempenho, calculada conforme disposto no art. 7º desta Portaria; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis de 13 a 18 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), perceberão a respectiva Gratificação de Desempenho, calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 9º Os titulares de cargo efetivo abrangidos por esta Portaria, que não se encontrarem em exercício no MEC, somente farão jus à Gratificação de Desempenho nas seguintes hipóteses:

I - quando o titular de cargo efetivo referido nos arts. 1º e 2º desta Portaria for:

a) requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a Gratificação de Desempenho com base nas regras aplicáveis, como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação;

b) cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados na alínea "a" e investido em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão, ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis de 13 a 18 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), situação na qual perceberá a Gratificação de Desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período;

c) cedido para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investido em cargo em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis 1 a 12 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), situação na qual perceberá a Gratificação de Desempenho como disposto na alínea "a" do inciso I deste artigo; e

d) cedido para exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturadores da administração pública federal, para a percepção das Gratificações Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal, situação na qual perceberá a gratificação de desempenho a que faria jus em virtude da titularidade de seu cargo efetivo, calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício neste Ministério.

II - quando o titular de cargo efetivo referido no art. 3º desta Portaria for:

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

b) cedido para órgãos ou entidades do governo federal distintos dos indicados na alínea "a" do inciso II deste artigo, desde que investido em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão ou função de confiança com graduação equivalente aos níveis 13 a 18 dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e das Funções Comissionadas Executivas (FCE), situação em que perceberá a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do caput será:

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

II - a do órgão ou entidade em que 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.

Art. 10. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos nos arts. 1º, 2º e 3º desta Portaria continuarão percebendo a Gratificação de Desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 11. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos de cessão.

Art. 12. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de novembro e encerrando-se em 31 de outubro do ano subsequente.

§ 2º Os resultados dos ciclos de avaliação de desempenho gerarão efeitos financeiros a partir do 1º dia do mês seguinte ao processamento das avaliações.

§ 3º O resultado da avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido no exercício de suas atividades, por no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo de avaliação completo.

§ 4º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir 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 de Gratificação de Desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

Art. 13. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais a que se refere o § 1º do art. 29;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais intermediárias que deverão estar consignadas nos Planos de Trabalho;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, pela Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 35, ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos para fins de ajustes necessários;

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

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

CAPÍTULO II

DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS

Art. 14. A avaliação de desempenho individual destina-se a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições e será feita com base em critérios e fatores que reflitam suas competências no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Parágrafo único. Os fatores de avaliação são os constantes dos arts. 15 e 16, e buscam traduzir os pontos mais importantes a serem acompanhados e analisados na execução do trabalho. A cada fator será atribuído valor de 0 (zero) a 100 (cem), de acordo com o desempenho do servidor.

Art. 15. Para efeito da avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, serão considerados os fatores de avaliação para GDPGPE e GDACE, elencados no Anexo IV.

Art. 16. A avaliação de desempenho individual para percepção da GDAPS considerará as competências descritas no Anexo V.

Art. 17. A cada fator de avaliação deverá ser atribuído um valor entre 0 (zero) e 100 (cem), de acordo com o desempenho do servidor.

Art. 18. A pontuação individual será obtida através da média ponderada dos conceitos atribuídos:

I - quando o servidor integrar uma equipe de trabalho:

a) pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

b) pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e

c) pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento).

II - quando o servidor não integrar uma equipe de trabalho:

a) pelo próprio avaliado, na proporção de 27,5% (vinte e sete e meio por cento); e

b) pela chefia imediata, na proporção de 72,5% (setenta e dois e meio por cento).

Parágrafo único. Durante o ciclo de avaliação, o servidor cedido a outros órgãos terá sua avaliação individual realizada somente pela chefia imediata, na proporção de 100% (cem por cento) da nota.

Art. 19. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, deverão ser observados os seguintes procedimentos:

I - a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP notificará os responsáveis pelas unidades de avaliação do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgará os procedimentos operacionais para sua realização; e

II - iniciado o processo de avaliação, será dado acesso ao formulário eletrônico para que o servidor, seu chefe imediato e os integrantes da equipe de trabalho procedam simultaneamente à avaliação e assinem eletronicamente.

Art. 20. Os Formulários de Avaliação de Desempenho Individual, constantes dos Anexos IV e V, contêm os seguintes dados: identificação do servidor avaliado, a unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, os fatores de avaliação, os indicadores, os pesos, a pontuação, as assinaturas do avaliador, do avaliado e do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação.

Art. 21. Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor, será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Nota Final	Pontos
Até 30	6
De 31 a 40	8
De 41 a 50	10
De 51 a 60	12
De 61 a 70	14
De 71 a 80	16
De 81 a 90	18
De 91 a 100	20

Art. 22. A avaliação de desempenho individual do servidor é de responsabilidade da chefia imediata, considerada, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão ou o responsável pela supervisão das equipes de trabalho.

Art. 23. Em caso de vacância do cargo, afastamento ou impedimento legal da chefia imediata, o substituto legal do cargo procederá à avaliação dos servidores que lhe forem subordinados. Não havendo um substituto legal, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação.

Art. 24. A chefia imediata ou o substituto legal somente estará apto a proceder à avaliação do servidor se tiver permanecido em efetivo exercício na mesma unidade organizacional por, pelo menos, 2/3 (dois terços) do ciclo avaliativo.

Parágrafo único. Na ausência de avaliadores que preencham os requisitos do caput, o servidor terá a nota da última avaliação repetida para fins de percepção da Gratificação de Desempenho.

Art. 25. 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 houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade onde se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 26. O servidor ativo beneficiário da Gratificação de Desempenho que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da CGGP, em articulação com a unidade de lotação do servidor.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que propiciem a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 27. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estrita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados:

I - até o décimo quinto dia do mês que finaliza o ciclo avaliativo, a CGGP notificará as unidades sobre o início do processo de avaliação e os procedimentos a serem adotados;

II - até o quinto dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo, as unidades de avaliação encaminharão os Formulários de Avaliação de Desempenho Individual preenchidos e assinados à CGGP; e

III - até o décimo dia do mês subsequente ao término do período avaliativo, a CGGP procederá à publicação e ao processamento das avaliações.

Art. 28. À CGGP caberá implementar os seguintes procedimentos:

I - dar início ao processo de avaliação, notificando as unidades e solicitando o preenchimento dos formulários de avaliação;

II - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria;

III - processar a planilha de pagamento contendo os percentuais da avaliação individual e institucional e providenciar o pagamento da Gratificação de Desempenho;

IV - promover, juntamente com as unidades do MEC, ações visando à melhoria do desempenho do servidor, nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, conforme dispõe o caput do art. 26 desta Portaria; e

V - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 29. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do MEC no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar programas, projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

I - metas globais elaboradas em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 2º As metas de que trata o § 1º deverão ser publicadas em até 90 (noventa) dias do início do ciclo de avaliação.

Art. 30. As metas globais de desempenho institucional serão publicadas anualmente, em portaria do Ministro de Estado de Educação, utilizando como parâmetro indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

Art. 31. As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1º do art. 29 deverão ser elaboradas e publicadas anualmente em Boletim de Serviço, por portaria da Secretaria-Executiva, em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 1º As metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade de avaliação, sendo essa última previamente acordada entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 2º O plano de trabalho a que se refere o § 1º deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - as atividades, os projetos ou processos em que se desdobram as ações;

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 35;

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

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

§ 3º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a, pelo menos, uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 4º Não havendo definição do plano de trabalho antes do início do período de avaliação, na unidade de avaliação a que se refere o § 1º, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

Art. 32. A avaliação de desempenho institucional será feita numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais, considerando o alcance das metas referidas nos arts. 30 e 31 desta Portaria.

Parágrafo único. As metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período serão amplamente divulgados pelo MEC, por intermédio da Secretaria-Executiva, inclusive no seu sítio eletrônico.

Art. 33. O resultado final da avaliação de desempenho institucional será calculado mediante os seguintes procedimentos:

I - aferição da média aritmética dos percentuais de alcance das metas globais;

II - aferição da média aritmética dos percentuais de alcance das metas intermediárias por unidade de avaliação;

III - aferição da média aritmética dos resultados percentuais das metas intermediárias do MEC como um todo; e

IV - aferição da média aritmética dos resultados percentuais de alcance das metas globais, a que se refere o inciso I, e das metas intermediárias, constantes no inciso III.

§ 1º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho referida no caput deste artigo será de 80 (oitenta) pontos.

§ 2º Apenas para fins de cálculo dos efeitos financeiros da Gratificação de Desempenho, o resultado da avaliação institucional será correlacionado com as faixas definidas abaixo:

Percentual Total (%)	Pontos - Gratificação de Desempenho
< 20	24
≥ 20 e < 40	38
≥ 40 e < 60	52
≥ 60 e < 80	66
≥ 80	80

Art. 34. O cálculo da média aritmética previsto no Inciso II do art. 33 será de responsabilidade da respectiva unidade de avaliação, ficando os demais cálculos sob responsabilidade da CGGP, mediante informação dos percentuais pelas unidades de avaliação.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 35. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, no âmbito do MEC, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação e terá as seguintes atribuições:

I - acompanhar o processo de avaliação de desempenho, com o objetivo de identificar irregularidades em sua implementação e de aprimorar sua aplicação;

II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

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

IV - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da Comissão.

§ 1º Integrarão a CAD, no âmbito do MEC:

I - 1 (um) representante da CGGP, indicado pelo respectivo titular, que coordenará os trabalhos;

II - 1 (um) representante da Secretaria-Executiva, indicado pelo respectivo titular; e

III - 1 (um) representante dos servidores, indicado pela entidade de classe representativa da categoria.

§ 2º Para cada titular da CAD, deverá haver um suplente designado.

§ 3º Somente poderão compor a CAD servidores efetivos do quadro de pessoal e em exercício no MEC, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 4º A designação dos membros da CAD se dará por ato da Subsecretaria de Assuntos Administrativos do MEC.

§ 5º O mandato dos membros da CAD será de 3 (três) anos.

Art. 36. Para fins de acompanhamento, a CGGP do MEC encaminhará à CAD, até o último dia do mês subsequente ao encerramento de cada ciclo de avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes àquele período, cabendo à Comissão sugerir medidas para correção de desvios eventualmente identificados, que serão utilizados para o próximo período de avaliação.

CAPÍTULO V

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 37. Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação individual, será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, sendo-lhe facultado apresentar em até 10 (dez) dias, contados da data de recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação, pedido de reconsideração, que deverá conter:

I - justificativa com parâmetros objetivos contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 1º O pedido de reconsideração será apresentado à CGGP, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo a chefia deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferi-lo;

§ 2º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será encaminhada à CGGP no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD.

Art. 38. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, caberá recurso, apresentado em formulário próprio, constante do Anexo VI, no prazo de 10 (dez) dias, à CAD, de que trata o art. 35, que o julgará em última instância.

§ 1º O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Serviço, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia integral da decisão.

§ 2º No caso de o servidor se recusar a dar ciência do resultado do recurso interposto, o fato será devidamente registrado no próprio documento de intimação de que trata o § 1º, com oposição das assinaturas do avaliador e de pelo menos uma testemunha.

Art. 39. Para o acompanhamento das ações relativas ao pedido de reconsideração e ao recurso, é necessária a autuação do requerimento do servidor no Sistema Eletrônico de Informações do MEC - SEI/MEC, com a formação de processo eletrônico, possibilitando-se a formalização do posicionamento do avaliador, e o posterior encaminhamento à CGGP, para providências relativas à eventual apreciação da CAD.

CAPÍTULO VI DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 40. São consideradas unidades de avaliação as seguintes unidades administrativas do Ministério:

- I - Gabinete do Ministro - GM;
- II - Secretaria-Executiva - SE;
- III - Subsecretaria de Assuntos Administrativos - SAA;
- IV - Subsecretaria de Planejamento e Orçamento - SPO;
- V - Subsecretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - STIC;
- VI - Consultoria Jurídica - Conjur;
- VII - Assessoria Especial de Controle Interno - AECI;
- VIII - Corregedoria;
- IX - Secretaria de Educação Básica - SEB;
- X - Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - Setec;
- XI - Secretaria de Educação Superior - Sesu;
- XII - Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior - Seres;

XIII - Secretaria de Articulação Intersetorial e com os Sistemas de Ensino - Sase;

XIV - Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão - Secadi; e

XV - Conselho Nacional de Educação - CNE.

XVI - Ouvidoria

Art. 41. Caberá ao Chefe de Gabinete da respectiva unidade de avaliação a que o servidor estiver subordinado a condução do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, em seu respectivo âmbito de atuação, observados os seguintes procedimentos:

I - coordenar as ações, consolidando, por unidade de avaliação, as informações constantes no Plano de Trabalho a que se referem os §§ 1º e 2º do art. 31;

II - identificar os servidores que compõem as equipes de trabalho e, entre eles, aqueles que serão submetidos, no final do ciclo, ao processo de avaliação individual; e

III - monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo, a consolidação dos resultados e o seu encaminhamento à CGGP nos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 42. Nas unidades de avaliação que não possuam chefia de gabinete, caberá ao dirigente máximo indicar formalmente à CGGP, em até 10 (dez) dias após a publicação desta Portaria, um responsável e seu suplente, para a condução do processo no âmbito da respectiva unidade.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 44. A percepção da Gratificação de Desempenho 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. 45. Caberá à CGGP deste Ministério, por intermédio da unidade de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, capacitar todos os envolvidos no processo de avaliação de desempenho na aplicação dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria para a concessão da Gratificação de Desempenho.

Art. 46. Os casos omissos serão dirimidos pela Subsecretaria de Assuntos Administrativos deste Ministério.

Art. 47. Ficam revogadas as Portarias MEC nº 1.118, de 7 de junho de 2019, e nº 1.482, de 28 de agosto de 2019.

Art. 48. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO ITABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - GDPGPE (Anexo XXVII à Medida Provisória nº 1170, de 28 de abril de 2023)

a) Valor do Ponto da GDPGPE dos cargos de nível superior:

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDPGPE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	56,15
	II	55,13
	I	54,14
C	VI	52,15
	V	51,23
	IV	50,33
	III	49,45
	II	48,60
	I	47,76
B	VI	46,06
	V	45,29
	IV	44,53

	III	43,79
	II	43,06
	I	42,35
A	V	40,92
	IV	40,26
	III	39,62
	II	38,98
	I	38,36

b) Valor do Ponto da GDPGPE dos cargos de nível intermediário:

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDPGPE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	25,82
	II	25,65
	I	25,47
C	VI	25,24
	V	25,07
	IV	24,90
	III	24,75
	II	24,59
	I	24,43
B	VI	24,22
	V	24,06
	IV	23,91
	III	23,77
	II	23,62
	I	23,48
A	V	23,29

	IV	23,16
	III	23,03
	II	22,89
	I	22,76

c) Valor do Ponto da GDPGPE dos cargos de nível auxiliar:

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDPGPE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	11,27
	II	11,19
	I	11,14

ANEXO II TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CARGOS ESPECÍFICOS - GDACE (Anexo XLVII à Medida Provisória nº 1170, de 28 de abril de 2023)

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDACE EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	88,92
	II	85,90
	I	83,01
C	VI	78,93
	V	76,23
	IV	73,66
	III	71,19
	II	68,76
	I	66,45
B	VI	63,17
	V	61,03

	IV	58,97
	III	56,95
	II	55,01
	I	53,18
A	V	50,53
	IV	48,83
	III	47,18
	II	45,58
	I	44,04

ANEXO III TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE EM POLÍTICAS SOCIAIS - GDAPS (Anexo CLVI à Medida Provisória nº 1170, de 28 de abril de 2023)

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDAPS EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023
ESPECIAL	III	81,66
	II	78,24
	I	74,84
B	V	71,45
	IV	68,04
	III	64,66
	II	61,27
	I	57,88
A	V	54,49
	IV	51,07
	III	47,69
	II	44,29
	I	40,82

ANEXO IV FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

1 - INSTRUÇÕES

A premissa básica deste Instrumento de Avaliação é a de que o avaliado, o avaliador e a equipe de trabalho sejam capazes de realizar um exercício de maturidade profissional e respeito mútuo, fruto de um diálogo franco e responsável. Procure desfrutar intensamente este momento, transformando-o em uma demonstração de aprendizagem e autodesenvolvimento. O servidor será avaliado, de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, em cada um dos fatores indicados no item 3, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor; a pontuação atribuída deverá ser multiplicada pelo seu respectivo peso, para definição da nota final.

Unidade de Avaliação:	Período avaliado:
2 - IDENTIFICAÇÃO	
Nome do Servidor:	Siape:
Cargo Efetivo:	

3 - FATORES DE AVALIAÇÃO					
Competência	Definição	Peso	Autoavaliação	Avaliação da Chefia	Avaliação da Equipe
Conhecimento de métodos e técnicas para o desenvolvimento das atividades do cargo efetivo	Domínio dos processos, ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades.	0,15			
Produtividade	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor espaço de tempo. Pode-se traduzir, também, na	0,20			

	capacidade de atingir resultados em tempo mais curto.				
Auto desenvolvimento	Capacidade para buscar e utilizar novas fontes de conhecimento. Iniciativa para manter-se atualizado em relação aos conhecimentos e habilidades ligadas à sua área de atuação.	0,10			
Relacionamento interpessoal	Ser reconhecido pelos companheiros de trabalho, tanto do nível hierárquico superior quanto equivalente ou inferior, como sendo de relacionamento e convivência fácil.	0,10			
Trabalho em equipe	Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos	0,15			

	maduros e não combativos.				
Comprometimento com o trabalho	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para a obtenção de resultados e o cumprimento dos objetivos institucionais da Equipe.	0,15			
Cumprimento das normas de procedimento de conduta no desempenho das atribuições do cargo	Capacidade de trabalhar com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.	0,15			
NOTA FINAL					
4 - CIÊNCIA					

Avaliado (Servidor)		Avaliador (Chefia Imediata)	
____/____/____	Assinatura	____/____/____	Assinatura
Assinatura do responsável pelo processo de avaliação de desempenho na unidade de avaliação ____/____/____ Assinatura			

ANEXO V FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

1 - INSTRUÇÕES

A premissa básica deste Instrumento de Avaliação é a de que o avaliado, o avaliador e a equipe de trabalho sejam capazes de realizar um exercício de maturidade profissional e respeito mútuo, fruto de um diálogo franco e responsável. Procure desfrutar intensamente este momento, transformando-o em uma demonstração de aprendizagem e autodesenvolvimento. O servidor será avaliado, de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, em cada um dos fatores indicados no item 3, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor; a pontuação atribuída deverá ser multiplicada pelo seu respectivo peso para definição da nota final.

2 - IDENTIFICAÇÃO	
Nome do Servidor:	Siape:
Cargo Efetivo:	

Unidade de Avaliação:	Ciclo Avaliativo:
-----------------------	-------------------

3 - FATORES DE AVALIAÇÃO						
Competência	Definição	Peso	Autoavaliação	Avaliação da Chefia	Avaliação da Equipe	
Conhecimento de	Domínio dos	0,25				

métodos e técnicas para o desenvolvimento das atividades do cargo efetivo	processos, o ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades.				
Trabalho em equipe	Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos.	0,25			
Comprometimento com o trabalho	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para a obtenção de resultados e o cumprimento dos objetivos institucionais da Equipe.	0,25			

<p>Cumprimento das normas de procedimento de conduta no desempenho das atribuições do cargo</p>	<p>Capacidade de trabalhar com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.</p>	<p>0,25</p>			
<p>NOTA FINAL</p>					

<p>4 - CIÊNCIA</p>			
<p>Avaliado (Servidor)</p>		<p>Avaliador (Chefia Imediata)</p>	
<p>____/____/____</p>	<p>Assinatura</p>	<p>____/____/____</p>	<p>Assinatura</p>

ANEXO VIFORMULÁRIO DE RECURSO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

<p>Siape</p>	<p>Nome do Servidor</p>

<p>Cargo Efetivo</p>

<p>Unidade de Lotação</p>

<p>Período de Avaliação</p>

Argumentação/Fundamentação

Data: ____/____/____ Assinatura do Servidor

CAMILO SOBREIRA DE SANTANA

(Publicação no DOU, n.º 122 de 29.06.2023, Seção 1, página 213)

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.