

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 25/05/2020 | Edição: 98 | Seção: 1 | Página: 59

Órgão: Ministério da Justiça e Segurança Pública/Gabinete do Ministro

## PORTARIA Nº 255, DE 22 DE MAIO DE 2020

Dispõe sobre os critérios e os procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional para efeito de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, de que trata o art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, instituída pelo art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, no âmbito de unidades organizacionais do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da CRFB, e o art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e considerando o disposto no § 5º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e no § 5º do art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, resolve:

### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre os critérios e os procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Justiça e Segurança Pública, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE.

§ 1º As disposições contidas nesta Portaria são aplicáveis aos seguintes órgãos da estrutura organizacional do Ministério da Justiça e Segurança Pública:

- I - Assessoria Especial de Controle Interno;
- II - Assessoria Especial de Assuntos Federativos e Parlamentares;
- III - Assessoria Especial de Assuntos Legislativos;
- IV - Assessoria Especial Internacional;
- V - Gabinete do Ministro;
- VI - Secretaria-Executiva;
- VII - Consultoria Jurídica;
- VIII - Secretaria Nacional do Consumidor;
- IX - Secretaria Nacional de Justiça;
- X - Secretaria Nacional de Segurança Pública;
- XI - Secretaria de Operações Integradas; e
- XII - Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas.

§ 2º As disposições desta Portaria serão aplicadas, ainda, a órgãos do Ministério da Justiça e Segurança Pública eventualmente criados em decorrência da modificação de estruturas dos órgãos mencionados no § 1º.

§ 3º Até que seja editado ato que regulamente os critérios e procedimentos específicos para a Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDM/PGPE, instituída pelo inciso VII do art. 39 da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, serão aplicáveis os critérios e procedimentos da GDPGPE, conforme previsão contida no § 2º do art. 39 da Lei nº 12.702, de 2012.

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação profissional do servidor público, tendo em vista as metas individuais e as metas das unidades organizacionais, utilizando-se como referência as suas metas globais e intermediárias;

II - avaliação de desempenho institucional: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação das unidades organizacionais, com o propósito de aferir o desempenho do órgão no alcance das metas institucionais, segmentadas em metas globais e intermediárias, definidas para cada ciclo de avaliação;

III - avaliação de desempenho individual: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação do servidor público para a aferição de seu desempenho, seja no exercício das atribuições de cargo público ou de função pública, com foco na contribuição do profissional para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV - ciclo de avaliação: período de 12 (doze) meses considerado para a realização da avaliação de desempenho institucional e individual;

V - Unidade de Avaliação - UA: cada uma das unidades organizacionais previstas no art. 1º;

VI - Unidade Administrativa - UAD: unidade que integra uma UA, conforme o Decreto nº 9.662, de 1º de janeiro de 2019;

VII - responsável pela UA: servidor público com perfil estratégico, indicado pelo dirigente da UA para conduzir o processo de avaliação;

VIII - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes à cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;

IX - metas individuais: compromissos individuais ajustados entre o servidor público e a chefia imediata, que devem compreender uma meta relacionada a horas de participação em ações de capacitação, o percentual de aproveitamento em ações de capacitação e, pelo menos, uma meta relacionada a uma ação, um projeto, um processo ou uma atividade sob responsabilidade do servidor público;

X - metas institucionais globais: metas institucionais objetivamente mensuráveis, elaboradas em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, podendo contemplar o planejamento estratégico de unidades organizacionais, projetos ou atividades estratégicos para o Ministério como um todo, condições especiais de trabalho, além de outras características específicas, fixadas anualmente, em portaria ministerial, e publicadas no final do ciclo anterior;

XI - metas institucionais intermediárias: esforços a serem alcançados pelas unidades no ciclo de avaliação, pactuados entre a equipe de trabalho e o dirigente máximo da unidade organizacional, os quais deverão estar em consonância com as metas globais;

XII - equipe de trabalho: o conjunto de servidores públicos em exercício em uma mesma UA ou engajados em uma atividade específica, que façam jus a uma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria; e

XIII - chefia imediata: servidor público dotado de autoridade hierárquica, responsável pelo acompanhamento da avaliação de desempenho individual daqueles que lhe são subordinados em uma UA, apoiado por servidor público indicado como responsável pelo processo de avaliação.

Art. 3º As gratificações de desempenho de que trata o art. 1º são devidas a servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, detentores ou não de cargos em comissão ou de função de confiança, lotados e em exercício em atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou nas entidades da administração pública federal ou nas situações previstas no art. 6º.

§ 1º A GDPGPE é devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, não alcançados pela GDACE ou pela GDM/PGPE.

§ 2º A GDACE é devida aos titulares de cargos específicos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

Art. 4º A GDPGPE e a GDACE não poderão ser pagas cumulativamente entre si ou com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º Os valores devidos a título de gratificação de desempenho corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual e institucional, observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor público, respeitada a seguinte distribuição:

- I - até 20 (vinte) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e
- II - até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação institucional.

§ 1º A avaliação institucional será fixada anualmente por ato do Ministro de Estado da Justiça e Segurança Pública, sendo possível a delegação.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de GDPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.

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

Art. 6º Os ocupantes de cargos efetivos do quadro de servidores do Ministério da Justiça e Segurança Pública, quando não se encontrarem em exercício nas unidades organizacionais constantes no § 1º do art. 1º somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho, ressalvado o disposto em legislação específica, quando:

- I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República;
- II - requisitados para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, nos termos do art. 27 do Decreto nº 9.011, de 23 de março de 2017;
- III - em outras situações de requisições previstas em lei;
- IV - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I, II e III e investidos em cargos de Natureza Especial ou de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4, ou em cargos ou funções de confiança equivalentes; e
- V - cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1, ou em cargos ou funções de confiança equivalentes.

Art. 7º O titular de cargo efetivo, quando em exercício no Ministério da Justiça e Segurança Pública e investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à respectiva gratificação de desempenho na seguinte forma:

- I - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1, ou em cargos ou funções de confiança equivalentes, perceberão a gratificação calculada conforme disposto no art. 9º do Decreto nº 7.133, de 2010; e
- II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4, ou em cargos ou funções de confiança equivalentes, perceberão as gratificações de desempenho calculadas com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Justiça e Segurança Pública no período.

Parágrafo único. Ocorrendo exoneração ou a dispensa, os servidores públicos que fazem jus às gratificações de desempenho continuarão a percebê-la no valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 8º 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 público continuará percebendo a gratificação de desempenho correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º Se durante o processamento da avaliação de desempenho o servidor público estiver afastado, nos termos do caput, fará jus à pontuação da avaliação individual que lhe tenha sido atribuída no período imediatamente anterior, sendo-lhe aplicável, a cada ano, a pontuação correspondente ao desempenho institucional.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos casos de cessão.

Art. 9º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a ter efeitos financeiros, o servidor público nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha, no decurso do ciclo de avaliação, retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da gratificação de desempenho, receberão a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 10. As gratificações de desempenho integrarão os proventos de aposentadoria e as pensões, na forma do disposto nas legislações específicas.

## CAPÍTULO II

### DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de 12 (doze) meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas institucionais, a que se referem os arts. 12 e 13;

II - elaboração dos planos de trabalho das unidades conforme o art. 18;

III - acompanhamento dos desempenhos individual e institucional, sob orientação e supervisão da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação Institucional, respectivamente, e dos gestores das unidades;

IV - avaliação dos resultados parciais, para fins de acompanhamento, ajustes ou revisão das metas, se necessário;

V - apuração final dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho; e

VI - ampla divulgação do resultado final da avaliação com publicação em boletim de serviço e na intranet do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 12. O ciclo de avaliação terá início no mês de novembro, encerrando-se em outubro do ano seguinte.

Parágrafo único. As avaliações de que trata esta Portaria serão consolidadas e divulgadas no mês subsequente ao último mês do ciclo de avaliação.

Art. 13. As metas institucionais deverão ser publicadas antes do início dos ciclos de avaliação.

## CAPÍTULO III

### DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 14. O desempenho institucional será mensurado e terá seus resultados parcial e final divulgados pela Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação Institucional, com base em indicadores e metas fixados e divulgados anualmente.

Art. 15. As metas institucionais e seus respectivos indicadores serão propostos por um grupo de trabalho a ser instituído por ato da Secretaria-Executiva.

§ 1º O grupo de trabalho de que trata o caput será coordenado por representante da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação Institucional e contará com a participação de dois servidores públicos em exercício nas Unidades de Avaliação do Ministério da Justiça e Segurança Pública, um titular e outro suplente, indicados formalmente pelos seus dirigentes máximos.

§ 2º Os servidores públicos designados para o grupo de trabalho ficarão vinculados ao processo de avaliação institucional do ano correspondente.

§ 3º Para a definição das metas globais e intermediárias serão aplicadas análises quantitativas ou qualitativas a partir da utilização de critérios ponderados definidos pelo grupo de trabalho.

§ 4º As metas possuirão indicadores mensuráveis, quantificáveis e relacionados às atividades da unidade, levando-se em conta, no momento de sua fixação, quando possível, os resultados alcançados nos exercícios anteriores.

§ 5º As metas intermediárias serão fixadas em consonância com as metas globais e deverão refletir as atribuições dos servidores públicos previstas em lei.

Art. 16. Ato do Ministro de Estado da Justiça e Segurança Pública, passível de delegação, fixará anualmente, no mínimo, uma meta global para o Ministério da Justiça e Segurança Pública e uma meta intermediária para cada unidade organizacional a que se refere o § 1º do art. 1º, contendo ainda a distribuição dos 80 (oitenta) pontos referentes à avaliação institucional, entre as metas institucionais globais e intermediárias, e a metodologia de cálculo.

Art. 17. As unidades mencionadas no § 1º do art. 1º deverão elaborar planos de trabalho que antecipem o planejamento e a execução de ações para o alcance das metas intermediárias, além de instrumentos de acompanhamento dos resultados parciais, para fins de monitoramento e ajustes necessários.

#### CAPÍTULO IV

##### DO PLANO DE TRABALHO

Art. 18. O plano de trabalho referente às metas de desempenho individuais, deverá conter, no mínimo:

I - o período de avaliação;

II - o nome da UA, nome da UAD, o nome do titular da UAD e a identificação funcional de todos os servidores públicos que compõem o plano de trabalho;

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

IV - as metas de desempenho individual, sendo uma meta referente a 40 (quarenta) horas de participação em ações de desenvolvimento e, pelo menos, uma meta relacionada a uma ação, um projeto, um processo ou uma atividade sob responsabilidade do servidor público;

V - os critérios e os procedimentos de acompanhamento do desempenho individual ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor;

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.

§ 1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores públicos em exercício na UA, devendo cada servidor público 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 servidores do quadro de pessoal envolvidos no processo, em até noventa dias úteis após a publicação das metas globais.

#### CAPÍTULO V

##### DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 19. O desempenho individual será avaliado em função das metas individuais e dos fatores de desempenho, tendo como referência as metas institucionais e intermediárias, definidas pela Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação Institucional.

Art. 20. A avaliação individual tem por objetivo subsidiar a política de gestão de pessoas e seus respectivos programas, projetos e ações, para fins de:

- I - acompanhamento e desenvolvimento profissional;
- II - educação e desenvolvimento a partir da identificação da necessidade de capacitação;
- III - segurança e saúde ocupacional; e
- IV - incentivos e recompensas.

Art. 21. A avaliação individual será obtida a partir dos conceitos atribuídos:

- I - pela chefia imediata (hierárquica);
- II - pelo próprio avaliado (autoavaliação); e
- III - pelos integrantes da equipe de trabalho (pares), inclusive nas relações de ascendência hierárquica (invertida).

§ 1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores públicos em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor público individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 2º Os servidores públicos integrantes de carreiras diversas das previstas nesta Portaria serão avaliados para efeitos de gestão de desempenho quando integrarem equipes de trabalho, não fazendo jus à percepção remuneratória das gratificações.

§ 3º Os servidores públicos, efetivos ou não, investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superiores (DAS) níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, também serão avaliados na dimensão individual (metas e fatores de desempenho individual).

Art. 22. Na modalidade de avaliação hierárquica, o servidor público será avaliado pela chefia imediata a que permanecer subordinado durante o período de avaliação.

§ 1º O servidor público subordinado a mais de uma chefia durante o período avaliativo será avaliado por aquela a qual permanecer subordinado por mais tempo.

§ 2º Na vacância do cargo e nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares da chefia imediata, a avaliação será feita pelo substituto legal e, na ausência também deste, pelo superior hierárquico do titular da unidade, podendo este último designar formalmente outro servidor público com função de chefia para realizar a avaliação da equipe.

Art. 23. O resultado das metas individuais deverá ser obtido por meio da média da apuração das metas descritas no plano de trabalho, referentes a horas de participação em ações de capacitação e, pelo menos, uma meta relacionada a uma ação, um projeto, um processo ou uma atividade sob responsabilidade do servidor público.

§ 1º Para avaliação das metas individuais será considerado o percentual de atingimento das metas pactuadas no plano de trabalho, observando-se até duas casas decimais.

§ 2º O atraso ou o não envio da avaliação de desempenho individual dentro do prazo para a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas implicará na percepção da gratificação de desempenho no valor correspondente à avaliação institucional, implementando-se a parcela individual no mês seguinte à regularização da avaliação do servidor público, caso esta ocorra dentro do mês de processamento.

Art. 24. A avaliação individual deverá ser processada considerando-se a apuração das metas individuais e a avaliação dos fatores de desempenho.

Art. 25. Os fatores de desempenho individual são:

- I - produtividade no trabalho: otimização dos recursos disponíveis no alcance das metas institucionais e intermediárias estabelecidas para a UA - peso 0,2;
- II - conhecimento de métodos e técnicas: aplicação de conhecimentos de métodos e técnicas requeridos para desempenhar as atribuições do cargo ocupado pelo avaliado - peso 0,1;

III - trabalho em equipe: auxílio aos colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando informações e conhecimento para o alcance das metas institucionais e intermediárias estabelecidas para a UA - peso 0,2;

IV - iniciativa: capacidade de apresentar ideias e buscar alternativas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina - peso 0,1;

V - comprometimento com o trabalho: responsabilidade pessoal no alcance de objetivos e metas estabelecidos pela UA - peso 0,2; e

VI - cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo: atuação de acordo com os valores e princípios éticos do serviço público - peso 0,2.

Art. 26. A avaliação dos fatores de desempenho individual obedecerá a seguinte escala:

I - não expressou o fator de desempenho, atribuição de 1 (um) ponto;

II - expressou pouco o fator de desempenho (muito abaixo do esperado), atribuição de 2 (dois) pontos;

III - expressou moderadamente o fator de desempenho (pouco abaixo do esperado), atribuição de 3 (três) pontos;

IV - expressou satisfatoriamente o fator de desempenho (desempenho esperado), atribuição de 4 (quatro) pontos; e

V - expressou o fator de desempenho de forma exemplar, atribuição de 5 (cinco) pontos.

Art. 27. A avaliação individual observará o percentual de alcance de acordo com a média simples entre os alcances das metas individuais e da avaliação dos fatores especificados no art. 25.

Art. 28. Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, o percentual de alcance da avaliação individual de cada servidor público, considerados os resultados da avaliação dos fatores e do alcance das metas, será correlacionado com as faixas definidas na tabela constante do anexo.

Art. 29. A avaliação individual deverá ser calculada considerando-se os seguintes parâmetros:

I - autoavaliação: quinze por cento do somatório da pontuação aferida;

II - avaliação da equipe: vinte e cinco por cento do somatório da média aferida; e

III - avaliação da chefia imediata: sessenta por cento do somatório da pontuação aferida.

Parágrafo único. Quando o servidor público não possuir equipe, a autoavaliação corresponderá a 27,5% (vinte e sete e meio por cento) do somatório da pontuação aferida e a avaliação da chefia imediata, a 72,5% (setenta e dois e meio por cento) do somatório da pontuação aferida.

Art. 30. Ao servidor público avaliado será conferida prévia e expressa ciência dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual.

Art. 31. O servidor público será avaliado no período em que estiver em efetivo exercício nas atividades de seu cargo ou função, considerando-se as ocorrências de afastamentos ou licenças que a legislação prever como de efetivo exercício.

Parágrafo único. No caso de afastamentos não considerados como de efetivo exercício, a avaliação de desempenho individual será realizada no ciclo avaliativo vigente quando do retorno do servidor público às suas atividades.

Art. 32. O servidor público que obtiver na avaliação individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida será submetido a processo de análise de adequação funcional com o objetivo de identificar as causas do resultado e subsidiar a adoção de medidas que propiciem a melhoria do seu desempenho.

## CAPÍTULO VI

### DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 33. Ao servidor público que não concordar com o resultado da avaliação individual será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser encaminhado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contado da ciência sobre a avaliação individual.

§ 2º A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor público para apreciação.

§ 3º O pedido de reconsideração deverá ser apreciado pela chefia imediata, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contado a partir do recebimento do pedido, o qual pode ser deferido, total ou parcialmente, ou indeferido.

§ 4º A decisão do pedido de reconsideração deverá ser motivada, com indicação de fatos e fundamentos.

§ 5º Até o dia seguinte ao de encerramento do prazo previsto no § 3º, a decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração será comunicada à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que dará ciência da decisão ao servidor público e à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, em até 2 (dois) dias úteis.

Art. 34. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor público poderá interpor recurso à CAD, no prazo de 10 (dez) dias, contado da ciência da decisão.

Parágrafo único. O recurso deverá ser instruído com:

I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

## CAPÍTULO VII

### DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 35. A Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho e deverá analisar e julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais, nos termos do art. 23 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 36. A CAD será composta por 5 (cinco) membros titulares, e respectivos suplentes, sendo:

I - 1 (um) representante da Subsecretaria de Administração;

II - 1 (um) representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;

III - 1 (um) representante da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação Institucional;

e

IV - 2 (dois) representantes dos servidores públicos .

§ 1º Os integrantes da CAD serão escolhidos dentre os servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo, em exercício nas UA's elencadas no art. 1º, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

I - os representantes de que tratam os incisos I a III do caput serão indicados pelos dirigentes dos respectivos órgãos; e

II - os representantes previstos no inciso IV do caput serão eleitos por meio de votação interna entre os servidores públicos que percebam uma das gratificações de desempenho regulamentadas por esta Portaria, sendo 1 (um) servidor público com percepção da GDPGPE e 1 (um) servidor público com percepção da GDACE, respeitado o prazo máximo de indicação para publicação da portaria de designação.

§ 2º A designação dos representantes deverá ocorrer com antecedência de 30 (trinta) dias do início do ciclo anual de avaliação, mediante ato do Secretário-Executivo, a ser publicado no boletim de serviço.

§ 3º O mandato dos representantes será de 12 (doze) meses, prorrogável por igual período, e deverá coincidir com o ciclo de avaliação.

§ 4º O membro titular será substituído em suas ausências e impedimentos por seu suplente.

§ 5º A participação dos membros na CAD será considerada prestação de serviço público relevante, não ensejando qualquer remuneração adicional.

§ 6º A eleição prevista no inciso II do § 1º do art. 36 será conduzida pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, com critérios e procedimentos amplamente divulgados entre os servidores públicos.

Art. 37. Compete à CAD:

I - orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

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

III - intermediar, conciliar, dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores públicos;

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

V - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta de seus membros; e

VI - desempenhar outras competências que venham a ser atribuídas pelo Secretário-Executivo.

§ 1º A CAD será coordenada pelo representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que apenas exercerá seu direito a voto em caso de necessidade de desempate.

§ 2º Fica vedada a criação de subcolegiados por ato da CAD.

Art. 38. A CAD se reunirá ordinariamente a cada trimestre para monitoramento do ciclo avaliativo vigente e, extraordinariamente, mediante convocação, quando houver demandas referentes a recursos ou outros assuntos, por provocação da unidade de gestão de pessoas.

§ 1º Caberá ao coordenador da CAD convocar os membros para as reuniões com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por meio eletrônico.

§ 2º O quórum mínimo para deliberação é de 4 (quatro) de seus membros.

§ 3º As deliberações da CAD serão aprovadas pela maioria absoluta de seus membros.

§ 4º Caberá à CAD disponibilizar resumo das reuniões realizadas durante o ciclo avaliativo para fins de divulgação no âmbito do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 39. Caberá à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas prestar o apoio administrativo necessário para a CAD desempenhar suas atividades.

Art. 40. Na pendência de julgamento do recurso previsto no inciso IV do art. 37, a gratificação de desempenho será paga com base na pontuação atribuída na avaliação recorrida.

Parágrafo único. Reconsiderada a avaliação ou provido o recurso, a decisão será comunicada, de imediato, ao servidor público, ao avaliador e à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas para que providencie, se necessário, os acertos financeiros.

## CAPÍTULO VIII

### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 41. Será realizado, no 6º (sexto) mês do ciclo avaliativo, o monitoramento dos resultados com o objetivo de subsidiar os ajustes das metas, com base nos compromissos firmados no plano de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades e a aplicação de medidas corretivas.

Parágrafo único. A apuração final se destinará à consolidação das pontuações institucionais e individuais e à finalização do processo de avaliação de desempenho.

Art. 42. As ações de execução necessárias à implementação da avaliação de desempenho individual de que trata esta Portaria serão coordenadas pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

Art. 43. Caberá aos órgãos específicos singulares, dotados de unidade própria de gestão de pessoas, e às entidades vinculadas ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, regulamentar os procedimentos e critérios específicos de avaliação de desempenho institucional e individual, no âmbito de

suas respectivas competências, observado, no que couber, o disposto nesta Portaria.

Art. 44. Para fins de avaliação de desempenho individual, o disposto nessa Portaria aplica-se a partir do 12º (décimo segundo) ciclo avaliativo.

Art. 45. Os casos omissos serão resolvidos pelo Secretário-Executivo do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 46. Fica revogada a Portaria MJ nº 3.403, de 30 de outubro de 2013.

Art. 47. Esta Portaria entra em vigor em 1º de junho de 2020.

**ANDRÉ LUIZ DE ALMEIDA MENDONÇA**

ANEXO

TABELA DE CORRELAÇÃO ENTRE A AVALIAÇÃO INDIVIDUAL E PONTOS PARA A GRATIFICAÇÃO

Alcance da avaliação individual (%)	Pontos para Atribuição da Gratificação (GDPGPE e GDACE)
80 a 100%	20 pontos
60 a 79,99%	18 pontos
40 a 59,99%	16 pontos
20 a 39,99%	12 pontos
até 19,99%	08 pontos

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.