



MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E MUDANÇA DO CLIMA  
GABINETE DA MINISTRA

PORTARIA GM/MMA Nº 876, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2023

Dispõe sobre a normatização dos critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA; e dá outras providências.

**A MINISTRA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE E MUDANÇA DO CLIMA, SUBSTITUTA**, no uso de suas atribuições e considerando o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005 e a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e considerando o que consta no Processo Administrativo nº 02000.003814/2005-44, resolve:

Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, os critérios e os procedimentos específicos de:

I - avaliação de desempenho individual e institucional; e

II - atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA.

§ 1º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, instituída pela Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005, é devida aos ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente.

§ 2º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, é devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - PECMA.

Art. 2º São consideradas Unidades de Avaliação para os fins desta Portaria as unidades administrativas do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima constantes da Estrutura Regimental vigente:

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado; e

II - órgãos específicos singulares.

Capítulo I  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Seção I  
Dos Conceitos

Art. 3º 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 Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, tendo como referência as metas institucionais do órgão e individuais de seus servidores;

II - avaliação de desempenho individual: instrumento de aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais;

III - avaliação de desempenho institucional: instrumento de aferição do alcance das metas organizacionais;

IV - gestor da unidade de avaliação : dirigente máximo das unidades de avaliação;

V - equipe de trabalho: conjunto de servidores que façam jus a uma das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria, em exercício na mesma unidade de avaliação;

VI - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional;

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

VIII - atividades do Plano de Trabalho: conjunto de tarefas agregadas referentes às equipes de trabalho das Unidades de Avaliação que se desdobram em metas individuais;

IX - fatores de avaliação: fatores mínimos de qualidade no trabalho que deverão ser observados para a avaliação de desempenho individual; e

X - avaliação parcial: verificação parcial dos resultados obtidos no plano de trabalho, após o início do período avaliativo.

## Capítulo II DA OPERACIONALIZAÇÃO

### Seção I Das Gratificações

Art. 4º As avaliações de desempenho individual e institucional referentes à GDAEM e à GTEMA serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º As avaliações serão processadas no mês de junho e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de julho de cada ano.

§ 2º Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º desta Portaria serão atribuídos aos servidores ativos que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.

Art. 5º A GDAEM e a GTEMA serão pagas, observado o limite máximo de 100 (cem pontos) e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, de acordo com o art. 8º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos por lei:

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, a serem fixados anualmente pelo Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.

Art. 6º Os valores a serem pagos a título de GDAEM e de GTEMA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em legislação vigente, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 7º As gratificações de desempenho referidas no art. 1º desta Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 8º Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo referidos no art. 1º desta Portaria são assegurados:

I - a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados; e

II - o acompanhamento do processo de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima deve promover a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 9º 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. 10. Até o processamento da primeira avaliação de desempenho individual que venha surtir efeito financeiro, o servidor fará jus à respectiva gratificação, após sua entrada em exercício, no valor correspondente a oitenta pontos, nas seguintes hipóteses:

I - recém-nomeado para cargo efetivo;

II - que tenha retornado de licença sem vencimento; ou

III - que tenha retornado de cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDAEM ou da GTEMA.

Art. 11. Ocorrendo exoneração ou dispensa do Cargo Comissionado Executivo ou Função Comissionada Executiva, os servidores referidos no art. 1º desta Portaria continuarão percebendo a GDAEM ou a GTEMA correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 12. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDAEM ou a GTEMA correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

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

#### Seção II Das Etapas

Art. 13. O ciclo de avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, tendo seu início em 1º de junho de cada ano e término em 31 de maio do ano subsequente.

Art. 14. O ciclo de avaliação de desempenho poderá compreender as seguintes fases:

I - pactuação:

- a) publicação das metas globais;
- b) indicação pelas unidades de avaliação das metas intermediárias;
- c) definição e pactuação das metas individuais do Plano de Trabalho dos servidores; e
- d) revisão das metas globais e repactuação das metas individuais, se for o caso.

II - avaliação:

- a) avaliação parcial dos resultados obtidos, com eventuais ajustes;
- b) realização da avaliação do Plano de Trabalho individual e dos fatores de competência dos servidores;
- c) apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;
- d) publicação do resultado da avaliação das metas globais; e
- e) publicação do resultado final da avaliação individual.

III - reconsideração e recurso:

- a) pedido de reconsideração em relação ao resultado da avaliação, quando houver;
- b) avaliação e julgamento dos pedidos de reconsideração pelo avaliador; e
- c) avaliação dos recursos, quando houver, pela Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD.

### Capítulo III DAS AVALIAÇÕES

#### Seção I Da Avaliação Institucional

Art. 15. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais.

Parágrafo único. As metas organizacionais poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 16. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

I - meta global: as ações finalísticas mais representativas do órgão, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, a Lei Orçamentária Anual - LOA e com o Planejamento Estratégico; e

II - meta intermediária: iniciativas, projetos e processos estratégicos, representando a segmentação das metas globais e das principais competências das unidades de avaliação estabelecidas pelo regimento interno.

§ 1º As metas globais serão fixadas anualmente, em ato do Secretário Executivo, devendo ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.

§ 2º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

§ 3º As metas intermediárias deverão ser elaboradas pelas equipes vinculadas às unidades de avaliação em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

Art. 17. O percentual total obtido com a avaliação de desempenho institucional será calculado por meio da média aritmética dos percentuais de apuração das metas estabelecidas, numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais.

Art. 18. Compete à Secretaria Executiva a divulgação, inclusive no sítio eletrônico do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, das metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Parágrafo único. Caberá à unidade responsável pelo Planejamento Institucional coordenar o processo de avaliação de desempenho institucional, bem como subsidiá-lo, orientando as unidades do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima no estabelecimento, apuração e monitoramento de suas metas e resultados obtidos.

Art. 19. O cálculo dos efeitos financeiros da avaliação institucional para pagamento das gratificações de desempenho seguirá a seguinte escala do Índice de Desempenho Institucional Médio - IDIM:

| ÍNDICE DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL MÉDIO - IDIM | RESULTADO DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL |
|---|--------------------------------------|
| 70 ≥ IDIM ≤ 100                                 | 80                                   |
| 60 ≥ IDIM ≤ 69,99                               | 70                                   |
| 50 ≥ IDIM ≤ 59,99                               | 60                                   |
| 40 ≥ IDIM ≤ 49,99                               | 50                                   |
| 30 ≥ IDIM ≤ 39,99                               | 40                                   |
| 0 ≥ IDIM ≤ 29,99                                | 30                                   |

Art. 20. Caberá às Unidades de Avaliação apurar os percentuais de cumprimento das metas institucionais.

Parágrafo único: Os percentuais de cumprimento das metas institucionais alcançados serão encaminhados e consolidados pela unidade responsável pelo Planejamento Institucional e encaminhados à unidade de Gestão de Pessoas.

#### Seção II Da Avaliação Individual

Art. 21. A avaliação de desempenho individual dos servidores em exercício no Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima será feita com base no Plano de Trabalho, observado o disposto no Capítulo IV desta Portaria, e em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 22. A avaliação do Plano de Trabalho compreende a apuração final do cumprimento das metas de desempenho individual pactuadas entre o servidor e a chefia imediata e observará a tabela a seguir:

| CONCEITO     | PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA |
|--------------|--|---------------------------|
| Muito bom    | > = 80%  | 6 pontos                  |
| Bom          | > = 60% e < = 79,99%                                       | 5 pontos                  |
| Regular      | > = 50% e < = 59,99%                                       | 3 pontos                  |
| Insuficiente | < = 49,99%   | 2 pontos                  |

I - a avaliação do Plano de Trabalho será efetuada pela chefia imediata do servidor; e

II - a pontuação máxima atribuída ao Plano de Trabalho é de 6 (seis) pontos.

Art. 23. A avaliação dos fatores de competência será realizada pelo próprio servidor avaliado, pela chefia imediata e pelos integrantes da equipe de trabalho, se for o caso.

§ 1º Para efeito da avaliação, serão considerados os seguintes fatores de competência:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade: capacidade de organizar as atividades e o ambiente de trabalho, de forma a otimizar recursos e priorizar responsabilidades visando à consecução dos objetivos traçados pelo grupo;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício: aplicação de métodos e técnicas, bem como a formulação de novos padrões e ideias inovadoras para o desenvolvimento do setor e da instituição;

III - trabalho em equipe: cooperação técnica e operacional com a equipe, atenção, cortesia e compromisso com as demandas, visando à harmonia e ao melhor desempenho da equipe, inclusive nas situações conflitantes;

IV - comprometimento com o trabalho: empenho para o alcance de resultados das tarefas atribuídas com responsabilidade diante de seus deveres e proibições legais e observando a pontualidade, assiduidade e zelo pelo material e equipamento públicos;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: cumprimento das normas e integridade de conduta em relação ao trabalho;

VI - qualidade técnica do trabalho: execução de volume de trabalho dentro de um intervalo de tempo determinado, na quantidade necessária e de acordo com o padrão de qualidade estabelecido, e desenvolvimento do trabalho de forma organizada, com conteúdo e apresentação satisfatórios, buscando aperfeiçoar o trabalho e minimizar a incidência de erros;

VII - capacidade de autodesenvolvimento: interesse em se desenvolver e adquirir novos conhecimentos alinhados aos objetivos institucionais;

VIII - capacidade de iniciativa: proposição de alternativas viáveis e adequadas para solução de problemas técnicos e operacionais, proatividade e autonomia com responsabilidade na execução das tarefas;

IX - relacionamento interpessoal: respeito com os membros da equipe e demais colaboradores do Órgão, levando em consideração as diferenças individuais; e

X - flexibilidade às mudanças: capacidade de compreender e adaptar-se às mudanças de orientação técnico-administrativa de interesse da Instituição, pressões de trabalho e variáveis que influenciam no andamento das atividades.

§ 2º Os fatores de competência serão avaliados com o máximo de 5 (cinco) pontos e mínimo de 1 (um) ponto, calculados da seguinte forma:

| ESCALA | DESCRIÇÃO             |   |
|--------|-----------------------|---|
| 5      | <b>Excelente</b>      | Atendeu o fator de competência de forma exemplar atendendo a todos os critérios exigidos        |
| 4      | <b>Muito Bom</b>      | Atendeu o fator de competência de forma satisfatória atendendo a maioria dos critérios exigidos |
| 3      | <b>Bom</b>            | Atendeu o fator de competência de forma moderada atendendo metade dos critérios exigidos        |
| 2      | <b>Regular</b>        | Atendeu o fator de competência abaixo do esperado atendendo a minoria dos critérios exigidos    |
| 1      | <b>Insatisfatório</b> | Não atendeu nenhum dos critérios exigidos   |

I - a nota de cada fator de competência corresponderá ao valor obtido na avaliação multiplicado por 2 (dois);

II - a pontuação total dos fatores será a soma das notas obtidas em cada fator de competência, que pode variar entre 20 (vinte) a 100 (cem) pontos;

Art. 24. Os servidores não ocupantes de Cargo Comissionado Executivo - CCE ou Função Comissionada Executiva - FCE serão avaliados na dimensão individual por critérios e fatores que reflitam suas competências, a partir:

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

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

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

Parágrafo único. Nos casos em que a equipe de trabalho possuir somente um servidor vinculado à Chefia da Unidade, a proporção de vinte e cinco por cento prevista no inciso III do **caput** será dividida em igual proporção aos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado e pela chefia imediata.

Art. 25. Os servidores ocupantes de Cargo Comissionado Executivo - CCE ou Função Comissionada Executiva - FCE, níveis 1 a 12, ou equivalentes, serão avaliados na dimensão individual por critérios e fatores que reflitam suas competências, a partir:

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

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

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

Parágrafo único. Nos casos em que a equipe de trabalho possuir somente um servidor vinculado à chefia avaliada, a proporção de vinte e cinco por cento prevista no inciso III do **caput** será dividida em igual proporção aos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado e pela chefia imediata.

Art. 26. No resultado da Avaliação de Desempenho Individual, o Plano de Trabalho terá como limite máximo 6 (seis) pontos e os fatores de competência terão como limite máximo 14 (quatorze) pontos, totalizando 20 (vinte) pontos, correspondente ao percentual de 30% (trinta por cento) e 70% (setenta por cento), respectivamente, da composição do Índice de Desempenho Individual - IDIV.

Art. 27. O cálculo dos efeitos financeiros da avaliação de desempenho individual para pagamento da GDAEM e da GTEMA seguirá a escala referente ao Índice de Desempenho Individual - IDIV:

| ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - IDIV | RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL |
|--|---|
| 80 ≥ IDIV ≤ 100                        | 20  |
| 70 ≥ IDIV ≤ 79,99                      | 18  |
| 60 ≥ IDIV ≤ 69,99                      | 15  |
| 50 ≥ IDIV ≤ 59,99                      | 12  |
| 40 ≥ IDIV ≤ 49,99                      | 8   |
| 30 ≥ IDIV ≤ 39,99                      | 4   |
| 20 ≥ IDIV ≤ 29,99                      | 0   |

Art. 28. 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 responsável pela supervisão da equipe de trabalho.

§ 1º Em caso de afastamento ou impedimento legal do titular, e na vacância do cargo, a avaliação deverá ser feita pelo seu substituto legal.

§ 2º Na ausência da chefia imediata e do substituto legal, o dirigente imediatamente superior procederá a avaliação dos servidores que lhe forem subordinados.

Art. 29. Caberá à chefia imediata acompanhar a finalização da avaliação de desempenho individual dos servidores avaliados da sua equipe de trabalho.

Art. 30. A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades relacionadas ao Plano de Trabalho a que se refere o Capítulo II desta Portaria, por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo do ciclo de avaliação.

Art. 31. Os titulares dos cargos de provimento efetivo referidos no art. 1º desta Portaria que não permanecerem em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação serão avaliados 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 em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 32. O titular de cargo efetivo referido no art. 1º desta Portaria investido em Cargo Comissionado Executivo - CCE ou Função Comissionada Executiva - FCE, níveis 1 a 12, ou equivalentes, no Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - Ibama e Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme o disposto no art. 5º desta Portaria.

Art. 33. Para os investidos em Cargo Comissionado Executivo - CCE ou Função Comissionada Executiva - FCE, níveis 13 a 17 ou equivalentes, no âmbito do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, Ibama e Instituto Chico Mendes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho em valor correspondente à pontuação máxima da parcela individual, somada ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 34. O titular de cargo efetivo referido no art. 1º desta Portaria que não se encontre em exercício no Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, quando:

I - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAEM ou a GTEMA calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima;

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento Cargo Comissionado Executivo - CCE ou Função Comissionada Executiva - FCE, níveis 13 a 17, ou equivalentes, perceberá a GDAEM ou a GTEMA calculada com base no resultado da avaliação institucional do período; e

III - cedido para o exercício nas unidades gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal para ocupar Cargo Comissionado Executivo - CCE, Função Comissionada Executiva - FCE ou Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE perceberá a GDAEM

ou a GTEMA a que faria jus em virtude da titularidade de seu cargo efetivo calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.

Art. 35. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 32, 33 e 34, será:

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

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

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

Art. 36. O servidor ativo beneficiário da GDAEM ou da GTEMA que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.

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 possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 37. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, deverão ser observados os seguintes procedimentos:

I - a Unidade de Gestão de Pessoas notificará os gestores das Unidades de Avaliação sobre os procedimentos da avaliação de desempenho individual dos servidores e divulgará os procedimentos operacionais para a sua realização;

II - durante o período de pactuação ou repactuação das metas, a chefia imediata e o servidor deverão proceder os seguintes atos:

a) chefia imediata: propor as metas individuais, notificar o servidor e concluir o Plano de Trabalho da equipe;

b) servidor: aceitar ou rejeitar as metas propostas pela chefia imediata.

III - iniciado o processo de avaliação do Plano de Trabalho e dos fatores de desempenho individual, será dado acesso ao sistema para que o servidor, sua chefia imediata e a equipe de trabalho procedam simultaneamente à avaliação;

IV - finalizado o preenchimento dos formulários de avaliação, compete:

a) à chefia imediata: concluir a avaliação da equipe;

b) ao servidor: concluir a autoavaliação, avaliação dos pares e da chefia, se for o caso.

Parágrafo único. A unidade de Gestão de Pessoas acompanhará todo o processo de avaliação de desempenho individual e, ao final, fará a apuração dos valores devidos aos servidores referente à gratificação de desempenho para inclusão na folha de pagamento.

#### CAPÍTULO IV DO PLANO DE TRABALHO

Art. 38. O Plano de Trabalho deverá conter, no mínimo:

I - meta institucionais;

II - atividades do Plano de Trabalho; e

III - metas individuais.

Parágrafo único. 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 atividade.

Art. 39. As metas individuais deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o Plano de Trabalho de cada Unidade de Avaliação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

Parágrafo único. Não havendo a pactuação a que se refere o **caput** deste artigo, antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

Art. 40. Poderá ser realizada uma avaliação parcial até 6 (seis) meses após o início do ciclo avaliativo, com o objetivo de subsidiar possíveis ajustes no decorrer do ciclo de avaliação, caso seja acordado pela chefia e o avaliado.

Parágrafo único. Somente neste período o Plano de Trabalho poderá ser alterado.

Art. 41. Compete às Unidades de Avaliação a elaboração dos Planos de Trabalho.

Art. 42. Compete à unidade de Planejamento Institucional orientar as Unidades de Avaliação a elaboração do Plano de Trabalho no que se refere às metas institucionais, e à unidade de Gestão de Pessoas orientar a elaboração quanto às metas individuais de desempenho.

#### Seção I Dos Recursos

Art. 43. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez (10) dias, contados da ciência do resultado da avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o **caput** será apresentado à Unidade de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de 05 (cinco) dias, podendo a chefia imediata deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3º A decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração será comunicada à unidade de Gestão de Pessoas, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação.

§ 4º A unidade de Gestão de Pessoas dará ciência ao servidor da decisão da chefia imediata e comunicará a decisão à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD.

§5º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, no prazo de 10 (dez) dias, que o julgará em última instância.

§6º O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Serviço do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.

#### CAPÍTULO V DOS PRAZOS

Art. 44. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estrita observância dos prazos a seguir especificados:

I - do dia 1º ao dia 15 de junho de cada ano, a chefia imediata fará a avaliação do Plano de Trabalho individual e dos fatores de desempenho individual e o servidor e a equipe de trabalho procederão à autoavaliação e à avaliação dos pares com base nos fatores de desempenho individual;

II - até 30 de junho de cada ano, a unidade responsável pelo Planejamento Institucional vinculada à Secretaria-Executiva deverá consolidar e publicar o resultado final das metas globais de desempenho institucional; e

III - até o dia 20 de julho de cada ano deverão ser publicadas as novas metas globais de desempenho institucional.

Parágrafo único. Após trinta (30) dias da publicação das metas globais, as Unidades de Avaliação deverão iniciar formalização dos compromissos de desempenho previstos nos Planos de Trabalho.

#### CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 45. À Unidade de Gestão de Pessoas caberá implementar os seguintes procedimentos:

I - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria;

II - consolidar os resultados da avaliação individual e institucional e dar ciência ao avaliado;

III - providenciar o pagamento da GDAEM e da GTEMA;

IV - identificar os casos de necessidade de adequação funcional, capacitação ou movimentação, conforme dispõe o **caput** do art. 36 desta Portaria;

V - promover, em conjunto com as unidades de avaliação, ações de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, para a melhoria do desempenho do servidor; e

VI - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação vigente.

Art. 46. Os resultados da Avaliação de Desempenho Individual dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo referidos no art. 1º desta Portaria serão publicados por ato do Secretário Executivo no Boletim de Serviço do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.

Art. 47. A percepção da GDAEM ou da GTEMA por seus beneficiários fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 48. Para fins de incorporação das gratificações a que se refere o art. 1º desta Portaria aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica de cada gratificação.

Art. 49. Os casos omissos e as peculiaridades serão resolvidos pela CAD.

Art. 50. Fica revogada a Portaria MMA nº 12, de 14 de janeiro de 2013, publicada no Diário Oficial a União, de 16 de janeiro de 2013, Seção 1, páginas 37 a 39.

Art. 51. Esta Portaria entra em vigor em 20 de dezembro de 2023.

**ANNA FLAVIA DE SENNA FRANCO**



Documento assinado eletronicamente por **Anna Flávia de Senna Franco, Ministro do Meio Ambiente, Substituto**, em 11/12/2023, às 19:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.mma.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.mma.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1526384** e o código CRC **4D4AA456**.