

Ministério da Cultura

GABINETE DA MINISTRA

PORTARIA MINC Nº 90, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2023

Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho que especifica, no âmbito do Ministério da Cultura.

A MINISTRA DE ESTADO DA CULTURA, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II, parágrafo único, do art. 87 da Constituição Federal, e o disposto na Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, na Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, na Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, nos arts. 19 ao 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, no Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, e na Portaria nº 103, de 12 de maio de 2014, da Secretaria de Gestão Pública, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Ficam estabelecidos os critérios e procedimentos específicos para a avaliação de desempenho institucional e individual e o pagamento das seguintes gratificações de desempenho dos servidores do Ministério da Cultura:

- I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE);
- II - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS);
- III - Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura (GDAIE); e
- IV - Gratificação de Desempenho de Atividades Culturais (GDAC).

Art. 2º Para fins desta Portaria, considera-se:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação ou exercício dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos no art. 1º, tendo como referência a meta global e as intermediárias dessas unidades;

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

III - meta global: meta de desempenho institucional estabelecida em portaria específica e elaborada, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA);

IV - metas intermediárias: metas de desempenho institucional referentes às equipes de trabalho e elaboradas em consonância com a meta global;

V - meta individual: compromissos firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais, os quais devem ser definidos por critérios objetivos, para compor o plano de trabalho de cada unidade administrativa;

VI - Unidade de Avaliação (UA): unidades organizacionais do Ministério da Cultura, elencadas no Capítulo VIII desta Portaria, com competências específicas, que irão atuar nas ações necessárias à definição das metas e ao acompanhamento da avaliação de desempenho;

VII - Gestor Setorial de Avaliação: servidor público ocupante de Cargo Comissionado Executivo (CCE) ou Função Comissionada Executiva (FCE), de no mínimo nível 13, indicado pelo dirigente da UA para conduzir o processo de avaliação na respectiva unidade;

VIII - Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD): comissão que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho, com competências específicas, devendo julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais;

IX - equipe de trabalho: conjunto de servidores subordinados a uma chefia ocupante de CCE ou FCE, responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado;

X - produtividade no trabalho: cumprir as metas pactuadas com a chefia imediata, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho;

XI - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício: aplicar o conhecimento técnico e legal no desempenho de suas atribuições;

XII - trabalho em equipe: desenvolver atividades em equipe, respeitando as diferenças individuais, na busca de objetivos comuns à instituição;

XIII - comprometimento com o trabalho: executar suas atividades com responsabilidade, demonstrando interesse em contribuir para o alcance dos objetivos institucionais; e

XIV - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do servidor público e às normas legais e regulamentares.

Parágrafo único. Para fins de avaliação, o conceito de equipe de trabalho não se aplica aos ocupantes dos cargos de Especialista em Infraestrutura Sênior, cuja avaliação, conforme § 2º do art. 7º do Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, é regulamentada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º desta Portaria serão atribuídos aos servidores que a elas façam jus em função do resultado das avaliações de desempenho individual e institucional do Ministério da Cultura.

Parágrafo único. Os valores referidos no caput serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra o servidor.

Art. 4º As gratificações de desempenho serão atribuídas no limite máximo de 100 (cem) pontos por servidor, correspondente a níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido em cada legislação específica, respeitada a seguinte proporcionalidade:

I - até 80 (oitenta) pontos, equivalente ao resultado da avaliação institucional;

II - até 20 (vinte) pontos, equivalente ao resultado da avaliação individual.

Art. 5º Os resultados da avaliação de desempenho serão utilizados como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO II

DO CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 6º O ciclo de avaliação de desempenho do Ministério da Cultura terá início em 1º de outubro e encerra-se em 30 de setembro do ano seguinte de cada exercício, com duração de 12 meses.

§ 1º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do ciclo avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento das avaliações.

§ 2º As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional para fins de pagamento de gratificações de desempenho serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 7º O ciclo de avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais no Diário Oficial da União;

II - elaboração do plano de trabalho no qual são estabelecidas as metas intermediárias e as individuais, pactuadas no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe;

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

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos para os ajustes pertinentes;

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 discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 8º O desempenho institucional será mensurado e terá seu resultado final consolidado pela Subsecretaria de Gestão Estratégica, com base em indicadores e metas fixados e divulgados anualmente.

Art. 9º As metas estabelecidas devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados às competências do Ministério da Cultura.

§ 1º Os indicadores deverão expressar o desempenho das Unidades de Avaliação, de modo a permitir também a mensuração da atuação dos servidores.

§ 2º Será fixada anualmente, no mínimo, uma meta global para o Ministério da Cultura e uma meta intermediária para cada Unidade de Avaliação, 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. 10. O resultado para cada uma das metas definidas no art. 9º desta Portaria será aferido mediante a apuração da razão entre o resultado atingido e o resultado previsto para o período, multiplicado por cem, até o limite de cem pontos percentuais.

§ 1º Havendo mais de uma meta global, o resultado das metas globais será calculado através da média aritmética entre elas.

§ 2º O resultado das metas intermediárias será calculado através da média ponderada de todas as metas intermediárias de todas Unidades de Avaliação.

§ 3º Para efeito de cálculo do resultado das metas integrantes da avaliação de desempenho institucional, serão utilizadas as faixas definidas no Anexo I desta Portaria.

Art. 11. As metas institucionais poderão ser revistas na hipótese de superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o Ministério da Cultura não tenha dado causa a tais fatores.

Seção I

Da Avaliação Institucional dos servidores cedidos ou requisitados para outro órgão, entidade ou organização

Art. 12. A avaliação institucional dos servidores que fazem jus à GDAC e GDACE, quando não se encontrarem em exercício no Ministério da Cultura, será a do referido Órgão.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 13. Cada UA deverá elaborar o plano de trabalho referente às metas intermediárias e às metas de desempenho individuais, além de orientar e supervisionar as áreas sob sua responsabilidade, devendo conter, no mínimo:

I - período de avaliação;

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

III - ações mais representativas da UA;

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

V - metas intermediárias de desempenho institucional;

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

VII - 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 setorial;

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

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

§ 1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na UA, devendo cada servidor, 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 60 (sessenta) dias após a publicação das metas globais.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Seção I

Dos Aspectos Comuns às Gratificações de que trata esta Portaria

Art. 14. A avaliação de desempenho individual é composta por metas individuais e fatores de desempenho individual que refletem as competências aferidas no desempenho do servidor e na realização das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º As metas de desempenho individuais devem estar atreladas às metas globais e intermediárias do órgão ou da entidade de exercício do servidor.

§ 2º A distribuição dos pontos para cálculo da avaliação individual será de 10 (dez) pontos para aferição dos fatores de desempenho e de 10 (dez) pontos das metas individuais, totalizando 20 (vinte) pontos.

§ 3º Para efeito de cálculo do resultado da avaliação de desempenho individual, serão utilizadas as faixas definidas no Anexo II desta Portaria.

Art. 15. A meta individual deverá ser estabelecida entre a chefia imediata, a equipe de trabalho e o servidor, devidamente registrada no plano de trabalho, em consonância com as metas globais e intermediárias.

Art. 16. As avaliações individuais serão efetuadas utilizando o formulário Relatório de Desempenho Individual (RDI), considerando os seguintes fatores:

I - produtividade no trabalho;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 1º Aos ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais - ATPS e da carreira de Analista de Infraestrutura não será aplicado o fator descrito no inciso I deste artigo.

§ 2º Os fatores, todos com peso 1, dividem-se em enunciados que buscam traduzir os pontos mais importantes a serem acompanhados e analisados como critérios na execução do trabalho.

§ 3º A cada enunciado será atribuída uma pontuação de 1 a 10, de acordo com o desempenho do servidor.

§ 4º O resultado da avaliação dos fatores de desempenho individual, salvo para a carreira de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior, será composto:

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

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

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento), para o servidor não ocupante de cargo em comissão ou função de confiança; ou

IV - da média dos conceitos atribuídos pelos seus subordinados, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento), para o servidor ocupante de FCE e CCE níveis até 10 ou equivalentes.

§ 5º A nota do servidor será obtida somando-se todos os pontos obtidos e dividindo-se o resultado pela quantidade de enunciados presentes na avaliação.

Art. 17. 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.

