# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 16/11/2023 | Edição: 217 | Seção: 1 | Página: 89

**Órgão: Ministério dos Transportes/Gabinete do Ministro**


## PORTARIA Nº 1.085, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2023

Disciplina, no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT, os critérios e procedimentos específicos a serem adotados em relação às avaliações de desempenho individual e institucional e a concessão das gratificações de que tratam os artigos 15, 15-A, 15-B e 16-D da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, conforme determinado no artigo 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

O MINISTRO DE ESTADO DOS TRANSPORTES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no artigo 6º do Decreto nº 10.788, de 6 de setembro de 2021, e nos artigos 16 e 17 do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019; considerando o disposto nos artigos 15, 15-A,15-B e 16-D da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, bem como considerando o constante dos autos do processo nº 50000.013379/2023-91 do MT e nº 50600.020511/2022-71 do DNIT, resolve:

Art. 1º Disciplinar, no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT, os critérios e procedimentos específicos a serem adotados para realização das avaliações de desempenho individual e institucional e a concessão das gratificações de que tratam os artigos 15, 15-A e 15-B da Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, conforme determinado no artigo 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho visa, ainda, promover a melhoria da qualificação dos servidores do DNIT, com o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional das entidades de lotação dos servidores, tendo como referência as metas globais e intermediárias, bem como subsidiar a política de gestão de pessoas e o seu desenvolvimento organizacional do órgão.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para os fins previstos nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I - meta global: conjunto de objetivos institucionais gerais a serem alcançados pela atuação coordenada de todas as unidades da autarquia.

II - meta intermediária: meta definida como desdobramento lógico da meta global e segmentada por unidade de avaliação de acordo com suas competências específicas.

III - meta individual: meta de desempenho pactuada entre o servidor e a respectiva chefia, em consonância com as metas intermediárias correspondentes à equipe de trabalho à qual pertence;

IV - equipe: grupo de servidores com a mesma localização de exercício;

V - chefia imediata: aquela a quem o servidor responde diretamente quando da realização de suas atividades, mesmo que este formalmente não seja seu superior hierárquico;

VI - chefia mediata: superior hierárquico do chefe imediato;

VII - Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD: comissão instituída no âmbito da Sede para acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, os recursos de servidores lotados na Sede, no caso de discordância do resultado do pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual feito à chefia imediata.

VIII - Subcomissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - SubCAD: subcomissão instituída no âmbito de cada uma das Superintendências Regionais para auxiliar a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, e apreciar, em última instância, os recursos de servidores lotados nas Superintendências Regionais, no caso de discordância do resultado do pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual feito à chefia imediata.

IX - PGD Cruzado: execução de atividades por meio do Programa de Gestão de Desempenho, na modalidade teletrabalho, em que as demandas de uma unidade poderão ser executadas por agente público participante de outra unidade, sem a necessidade de mudança de lotação ou remoção, e desde que formalmente autorizado por dirigentes e chefias imediatas de ambas as unidades. Caso haja a opção por dedicação exclusiva à unidade diversa do local de lotação, deverão ser observadas as regras vigentes do Programa.

Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho previstas nos artigos 15, 15-A e 15-B da Lei nº 11.171, de 2005, serão conferidos aos servidores que a elas fizerem jus nos termos do Decreto nº 7.133, de 2010, bem como do disposto neste normativo.

Art. 4º Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, em articulação, no que couber, com a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, o planejamento, a coordenação e o processamento das avaliações de desempenho individuais, em observância à legislação vigente quanto ao tema.

Art. 5º Compete à Diretoria-Executiva coordenar, em articulação com a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, o processo de fixação e apuração das metas de desempenho institucional.

Parágrafo único. A parcela correspondente à avaliação de desempenho institucional será consolidada a partir de informações fornecidas trimestralmente pelas unidades responsáveis pelo acompanhamento destas.

Art. 6º No âmbito do DNIT, o ciclo de avaliação anual ocorrerá entre 1º de setembro e 31 de agosto do ano subsequente, realizando-se por meio de sistema informatizado, observadas as diretrizes dispostas no art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010 e no Decreto nº 10.715, de 2021.

CAPÍTULO II

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 7º No âmbito do DNIT, nos termos do inciso II do art. 2º do Decreto nº 7.133, de 2010, são consideradas unidades de avaliação:

I - Gabinete do Diretor-Geral;

II - Diretoria-Executiva;

III - Diretoria de Administração e Finanças;

IV - Diretoria de Planejamento e Pesquisa;

V - Diretoria de Infraestrutura Rodoviária;

VI - Diretoria de Infraestrutura Ferroviária;

VII - Diretoria de Infraestrutura Aquaviária;

VIII - Procuradoria Federal Especializada;

IX - Auditoria Interna;

X - Corregedoria;

XI - Ouvidoria; e

XII - Superintendências Regionais.

CAPÍTULO III

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 8º O plano de trabalho será pactuado por cada unidade de avaliação, até 30 (trinta) dias após o início do período avaliativo, devendo conter, necessariamente, além das informações previstas no art. 6º do Decreto nº 7.133, de 2010:

I - indicação da unidade de avaliação com especificação do respectivo gestor responsável;

II - identificação das equipes de trabalho existentes na unidade e especificação das respectivas chefias e avaliadores;

III - identificação funcional dos servidores que compõem as equipes de trabalho;

IV - apresentação das metas de desempenho intermediárias das equipes de trabalho, em consonância com as metas globais de que dispõe o art. 23 deste normativo;

V - as metas e compromissos de desempenho individual dos servidores que compõem as equipes de trabalho;

VI - os critérios e procedimentos relativos ao processo de avaliação de desempenho individual e institucional em todas suas etapas ao longo do ciclo de avaliação;

VII - a avaliação de meio de percurso prevista no inciso I do art. 16, desta Portaria; e

VIII - critérios e mecanismos para apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados em todos os componentes da avaliação de desempenho.

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

Art. 9º Caberá às unidades de avaliação do DNIT:

I - conduzir o processo de elaboração dos respectivos planos de trabalho, em consonância com esta Portaria e com o art. 6º do Decreto nº 7.133, de 2010;

II - reavaliar, a cada três meses, a partir do início do ciclo avaliativo, o plano de trabalho pactuado, com o intuito de propor ajustes, se necessários;

a) eventuais alterações no plano de trabalho devem ser efetivadas no sistema pela chefia imediata ou pela Gestão de Pessoas da Unidade respectiva.

III - consolidar os resultados alcançados em seu âmbito.

Parágrafo único. Caso o servidor mude de unidade de avaliação, equipe de trabalho ou tenha suas atribuições e responsabilidades alteradas, será necessária nova pactuação de metas individuais, as quais deverão ser registradas no plano de trabalho.

Art. 10. Caberá à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas:

I - Realizar a consolidação geral das metas intermediárias das equipes de trabalho de todas as unidades de avaliação da autarquia; e

II - Providenciar sua publicação em boletim administrativo interno e no sítio eletrônico do DNIT em até 60 (sessenta) dias após o início do período avaliativo.

Parágrafo único. Eventuais alterações nas metas intermediárias devem ser comunicadas à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 11. A avaliação de desempenho individual dos servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança em exercício no DNIT será aferida no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas e será composta de:

I - avaliação do cumprimento de metas de desempenho individual pactuadas, equivalendo o mínimo de 3 (três) e o máximo de 12 (doze) pontos a serem atribuídos pela chefia em função do percentual de cumprimento das respectivas metas, conforme a escala trazida no Anexo I, a).

II - avaliação 360º dos seguintes fatores de competência, equivalendo o mínimo de 2 (dois) e o máximo de 8 (oito) pontos:

a) produtividade no trabalho: capacidade de organizar e executar as tarefas de acordo com sua complexidade, metas, prioridades, prazos e com base nos recursos disponíveis e padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;

b) conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício: grau de conhecimento teórico e prático das metodologias, processos, ferramentas e habilidades necessárias para o desenvolvimento das atribuições nas equipes de trabalho;

c) trabalho em equipe: capacidade para colocar-se à disposição da equipe de trabalho, contribuindo para o crescimento profissional da unidade e mantendo uma postura profissional, participativa e colaborativa;

d) 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 para o cumprimento dos objetivos institucionais, e

e) cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: atendimento do preceituado em normativos atinentes às atividades executadas e ao posto de trabalho ocupado, bem como estrito cumprimento dos princípios basilares da administração pública.

§ 1º Para cada fator acima elencado, deverá ser atribuída pontuação conforme escala trazida no Anexo I, b).

§ 2º Ao resultado obtido na avaliação dos fatores será aplicado o peso 0,1.

§3º O cálculo da avaliação dos fatores (360º) se dará da seguinte forma:

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

II - média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e



III - conceitos atribuídos pela chefia ou avaliador, na proporção de 60% (sessenta por cento).

Art. 12. Para fins de cálculo dos efeitos financeiros da avaliação de desempenho, conforme previsto no art. 9º do Decreto nº 7.133, de 2010, a nota final da avaliação individual de cada servidor será definida pelo somatório da pontuação prevista nos incisos I e II do art. 11 desta Portaria.

Art. 13. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas providenciará a divulgação do início e término de todas as fases do processo de avaliação de desempenho, informando amplamente o cronograma, o manual de instruções para o seu preenchimento e os meios para dirimir eventuais dúvidas surgidas durante o ciclo de avaliação de desempenho individual.

Art. 14. Em caso de vacância da chefia imediata do servidor avaliado, sua avaliação de desempenho individual será realizada pelo respectivo substituto legal, nos termos do §3º do art. 15 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Parágrafo único. Caso não haja substituto legalmente designado, a avaliação de desempenho individual do servidor será realizada pela chefia diretamente superior ao posto de sua chefia imediata.

Art. 15. Os servidores deverão ser avaliados no intervalo entre o primeiro e o décimo segundo mês do ciclo de avaliação, de acordo com os seguintes procedimentos:

I - A cada três meses as chefias imediatas deverão realizar uma avaliação individual de meio de percurso dos servidores a ela subordinados, de modo a subsidiar eventuais ajustes que se fizerem necessários ao plano de trabalho, conforme previsto no inciso II do art. 9º deste normativo.

II - Findos onze meses da abertura do ciclo de avaliação, a Diretoria de Administração e Finanças, por intermédio da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, notificará os responsáveis pelas unidades de avaliação sobre o prazo de 30 (trinta) dias para os procedimentos finais de avaliação de desempenho;

III - as chefias imediatas, no âmbito da respectiva equipe, informarão aos servidores a elas subordinados e identificados no plano de trabalho o prazo final para a conclusão dos procedimentos de avaliação e, ainda, adotarão as providências no sentido de que cada servidor proceda à autoavaliação, bem como à avaliação individual dos demais membros da equipe de trabalho.

IV - em caso de alteração de lotação do servidor durante o transcurso do ciclo avaliativo, será responsável pela sua avaliação a chefia imediata da lotação onde tenha exercido suas atribuições por maior período.

§ 1º A avaliação de meio de percurso deverá ser registrada no plano de trabalho, mas não será contabilizada para fins de cálculo da avaliação de desempenho individual dos servidores.

§ 2º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia ou avaliador da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 16. A avaliação de desempenho individual produzirá efeitos financeiros somente se o servidor tiver permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

§ 1º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, na forma dos artigos 97 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, sem prejuízo da remuneração e com direito a percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

§ 2º Servidores habilitados para serem avaliados e que, por algum motivo, não puderem comparecer ao DNIT durante os 15 (quinze) dias do período avaliativo deverão, ainda assim, realizar as avaliações pelo Sigepe de forma remota.

§ 3º O servidor que estiver afastado durante o período de lançamento e impossibilitado de realizar a avaliação de desempenho pelo Sigepe, deverá apresentar pedido de reconsideração, cujo prazo se iniciará a partir da data do retorno. Nesse caso, o servidor continuará percebendo a gratificação referente ao Ciclo anterior, até que o resultado definitivo seja processado no sistema.

Art. 17. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal do DNIT 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.

Art. 18. O processamento dos resultados se dará no mês subsequente ao fim do ciclo avaliativo, ocorrendo o cômputo dos valores das gratificações na folha de pagamento do mês imediatamente posterior.

Art. 19. Caberá à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas:

I - finalizar o processo de avaliação de desempenho individual das unidades de avaliação do DNIT;

II - publicar no boletim administrativo interno do DNIT a pontuação atribuída aos servidores, identificando-os por meio do número da matrícula no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - Siape;

III - incluir no Siape os dados referentes ao pagamento da gratificação correspondente.

Art. 20. Os ocupantes exclusivamente de Cargos Comissionados Executivos - CCE, dos níveis 5 a 12, não ocupantes de cargo de provimento efetivo, e os servidores/empregados cedidos de outros órgãos ou entidades, ocupantes de Cargos Comissionados Executivos, níveis 5 a 12, serão avaliados na forma prevista no art. 11 deste normativo, com vistas à promoção de constante melhoria nos serviços públicos prestados no âmbito do DNIT.

Parágrafo único. Os servidores e empregados de que trata o caput, além daqueles investidos em Cargos Comissionados Executivos - CCE, níveis 13 a 17, não ocupantes de cargo de provimento efetivo não fazem jus à percepção das gratificações de desempenho previstas nos artigos 15, 15-A e 15-B da Lei nº

11.171, de 2005.

Art. 21. Para a obtenção dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores referidos nos incisos I e II do art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010, será comunicado à unidade de gestão de pessoas do órgão cessionário o início dos procedimentos do ciclo de avaliação, para que seja apurada a avaliação individual do servidor.

Parágrafo único. A comunicação de que trata o caput caberá à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, quando se tratarem de servidores lotados na Sede/DF, ou à respectiva unidade de gestão de pessoas, quando se tratarem de servidores lotados nas superintendências regionais do DNIT.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 22. A avaliação de desempenho institucional do DNIT utilizará uma escala de zero a cem por cento, que corresponderá a um mínimo de vinte e cinco e a um máximo de oitenta pontos das gratificações referidas nos artigos 15, 15-A e 15-B da Lei nº 11.171, de 2005, considerando o alcance das metas previstas, elaboradas em consonância com o inciso I do §1º do art. 5º do Decreto nº 7.133, de 2010, e com o Planejamento Estratégico do DNIT.

Art. 23. As metas de desempenho global observarão as diretrizes dispostas no artigo 5º do Decreto nº 7.133, de 2010, e serão fixadas anualmente, por ato do Ministro de Estado dos Transportes, para o período de 1º de setembro a 31 de agosto do ano subsequente.

Parágrafo único. O ato a que se refere o caput deverá ser publicado até o fim do primeiro trimestre do ciclo de avaliação de que trata o art. 6º deste normativo.

Seção I

Dos critérios de pontuação

Art. 24. O resultado para cada uma das metas de desempenho institucional do DNIT será aferido mediante a apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o ciclo, multiplicadas por cem, até o limite de cem pontos percentuais.

Parágrafo único. A correlação entre o percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional e a pontuação final da avaliação desta será estabelecida com base na escala do Anexo II, a).

Art. 25. Caberá ao Ministro de Estado dos Transportes publicar e ao DNIT divulgar, inclusive em seu sítio eletrônico, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo esses dados acessíveis a qualquer tempo.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDORES EM PGD CRUZADO

Art. 26. A avaliação de desempenho de servidores em PGD cruzado deverá ser realizada pela chefia imediata da sua unidade de lotação, exceto nos casos em que o servidor estiver há mais de seis meses em exercício integral na unidade beneficiada pelo PGD cruzado.

Parágrafo único. Nos casos de exercício integral superior a seis meses de que trata o caput, a chefia da unidade beneficiada deverá realizar a avaliação de desempenho do servidor em PGD cruzado, via relatório em formulário eletrônico SEI!, e encaminhar para a unidade de lotação do servidor dentro do período estabelecido para realização das avaliações.

Art. 27. Os servidores que se encontrem em PGD cruzado de forma parcial, executando trabalhos na unidade de lotação e na unidade beneficiada, deverão ser avaliados pela chefia da unidade de lotação.

Art. 28. Caberá à chefia da unidade de lotação do servidor o lançamento das informações recebidas no sistema de avaliação.

Parágrafo Único. A chefia da unidade de lotação do servidor em PGD cruzado poderá optar por realizar uma avaliação com pontuação diversa daquela contida no relatório recebido, desde que justificada.

CAPÍTULO VII

DAS COMISSÕES E SUBCOMISSÕES DE ACOMPANHAMENTO DAAVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 29. Fica criada, no âmbito do DNIT, a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, com as seguintes finalidades:

I - orientar, supervisionar e acompanhar a avaliação de desempenho individual e institucional em todas as etapas, ao longo do ciclo de avaliação, nas unidades de avaliação;

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

III - dirimir dúvidas, intermediar e conciliar conflitos entre avaliadores e avaliados lotados na Sede;

IV - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado do pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual feito à chefia imediata, dos servidores lotados na Sede;

V - acompanhar, nas unidades de avaliação, o processo de fixação e apuração das metas de desempenho institucional;

VI - verificar, quando couber, a consonância das metas com o Plano Plurianual, com a Lei de Diretrizes Orçamentárias e com a Lei Orçamentária Anual; e

VII - preparar os atos necessários à publicação, fixação e apuração das metas de desempenho institucional.

§ 1º Ato do Ministro de Estado dos Transportes poderá estabelecer outras atribuições para a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho.

§ 2º As decisões da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho serão tomadas por maioria simples, salvo aquelas relativas a recursos contra as avaliações de desempenho, que deverão ter maioria absoluta.

Art. 30. Os integrantes da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho serão designados por ato do Diretor-Geral, publicado em boletim administrativo, seguindo a seguinte composição:



I - dois representantes indicados pelo Diretor-Geral do DNIT, sendo:

a) um servidor da Diretoria-Executiva, que presidirá a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho; e

b) um servidor da Diretoria de Administração e Finanças;

II - quatro membros indicados pelas respectivas associações representativas dos servidores, sendo:

a) um servidor ocupante de cargo efetivo da Carreira de Infraestrutura de Transportes ou de cargo de nível superior relacionado no artigo de que trata o art. 15 da Lei nº 11.171, de 2005;

b) um servidor ocupante de cargo efetivo da Carreira de Analista Administrativo ou de cargo de nível superior relacionado no art. 15-B da Lei nº 11.171, de 2005;

c) um servidor ocupante de cargo efetivo da Carreira de Suporte à Infraestrutura de Transportes ou de cargo de nível intermediário relacionado no artigo de que trata o art. 15 da Lei nº 11.171, de 2005; e

d) um servidor ocupante de cargo efetivo da Carreira de Técnico Administrativo ou de cargo de nível intermediário relacionado no art. 15-B da Lei nº 11.171, de 2005.

§ 1º Para cada titular da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho deverá ser designado um suplente.

§ 2º Se ainda assim persistir o empate, caberá ao presidente a decisão final do recurso apresentado.

Art. 31. Ficam criadas, nas Superintendências Regionais do DNIT, as Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SubCAD, com as seguintes finalidades:

I - auxiliar a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD na orientação e na supervisão dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e institucional no âmbito da respectiva Superintendência;

II - propor à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho melhorias na operacionalização dos procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

III - dirimir dúvidas, intermediar e conciliar conflitos entre avaliadores e avaliados no âmbito de sua Superintendência Regional, observando, para tanto, as disposições desta Portaria, do Decreto nº 7.133, de 2010 e as orientações emanadas pela Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho;

IV - fornecer à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, sempre que solicitado, relatório sobre o desenvolvimento do processo de avaliação de desempenho no âmbito de sua Superintendência Regional; e

V - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado do pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual feito à chefia imediata, dos servidores lotados em sua respectiva Superintendência Regional.

Art. 32. Os integrantes das Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho serão designados por ato do Diretor-Geral publicado em boletim administrativo com a seguinte composição:

I - um representante do serviço de Gestão de Pessoas;

II - um representante de outra unidade, indicado pelo Superintendente Regional; e

III - um membro indicado pelas respectivas associações representativas dos servidores.

Parágrafo único. Aplicam-se às Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SubCAD, o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 30.

CAPÍTULO VIII

DOS PEDIDOS DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 33. O servidor poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado de sua avaliação individual, no prazo de até 10 (dez) dias, contados a partir da publicação em boletim administrativo da pontuação atribuída aos servidores.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser encaminhado à chefia imediata/avaliador do servidor.

§ 2º Ao receber o pedido de reconsideração devidamente instruído, a chefia imediata/avaliador do servidor o apreciará no prazo máximo de 05 (cinco) dias, podendo deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferi-lo.

§ 3º A decisão da chefia imediata/avaliador será comunicada ao servidor e à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, no caso de servidores lotados na Sede, ou ao respectivo Serviço de Gestão de Pessoas - SGP, no caso de servidores lotados nas Superintendências Regionais.

§ 4º Em caso de deferimento total ou parcial, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, ou o respectivo Serviço de Gestão de Pessoas, conforme o caso, providenciará a publicação do ato, bem como efetuará as alterações sistêmicas necessárias.

Art. 34. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá encaminhar recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, caso seja lotado na Sede, ou à sua respectiva Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, caso seja lotado em uma Superintendência Regional, no prazo de até 10 (dez) dias contados da ciência da decisão.

§ 1º O recurso deverá conter as seguintes informações:

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

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 2º A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, terá 15 (quinze) dias para analisar, em última instância, os recursos de servidores lotados na Sede, podendo deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferi-lo.

§ 3º As Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SubCAD terão 15 (quinze) dias para analisarem, em última instância, os recursos de servidores lotados em sua respectiva Superintendência Regional, podendo deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferi-lo.

§ 4º Aplica-se, às decisões a que se referem os §§ 2º e 3º do caput, o disposto nos §§ 3º e 4º do art. 33.

Art. 35. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o prazo para apresentação de reconsideração e recurso contará a partir da data de retorno ao serviço.

Art. 36. No caso de descumprimento, por parte do servidor, dos prazos estabelecidos nesse Capítulo, o pedido de reconsideração ou recurso será automaticamente indeferido.

Art. 37. Os encaminhamentos e comunicações a que se refere esse Capítulo serão feitos por meio de formulários específicos no Sistema Eletrônico de Informações - SEI!.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 38. A formalização e trâmite dos procedimentos referentes à avaliação de desempenho ocorrerá através do Sistema de Gestão de Pessoas - Sigepe. Na impossibilidade de sua utilização, a avaliação poder-se-á utilizar o Sistema Eletrônico de Informações - SEI/DNIT.

§ 1º Os modelos de formulário do SEI/DNIT serão indicados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas no prazo de até 30 (trinta) dias após o início do ciclo avaliativo.

Art. 39. Os casos omissos serão tratados pela Diretoria de Administração e Finanças, com comunicação à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho.

Art. 40. Fica revogada a Portaria DNIT nº 140, de 15 de junho de 2012.

Art. 41. Esta Portaria entra em vigor uma semana após data de sua publicação, observado o disposto no inciso I do art. 4º do Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019.

**JOSÉ RENAN VASCONCELOS CALHEIROS FILHO**

ANEXO I

a) PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

| PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA |
|---|---|
| Maior que 75% | 12 |
| Maior que 50% e menor ou igual a 75% | 9 |
| Maior que 25% e menor ou igual a 50% | 6 |
| Menor ou igual a 25% | 3 |

b) DESEMPENHO ATRIBUÍDO AO SERVIDOR

| DESEMPENHO ATRIBUÍDO AO SERVIDOR | NOTA ATRIBUÍDA AO SERVIDOR | PONTUAÇÃO FINAL |
|---|---|---|
| Superior | 13 a 16 pontos | 8 |
| Médio Superior | 9 a 12 pontos | 6 |
| Médio Inferior | 5 a 8 pontos | 4 |
| Inferior | 1 a 4 pontos | 2 |

ANEXO II

a) PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

| PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL | PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Entre 75% e 100% | 80 |
| Entre 65% e 74% | 70 |
| Entre 55% e 64% | 61 |
| Entre 45% e 54% | 52 |
| Entre 35% e 44% | 43 |
| Entre 25% e 34% | 34 |
| Até 24% | 25 |

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.