

GUIA ORIENTATIVO PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL (ADI)

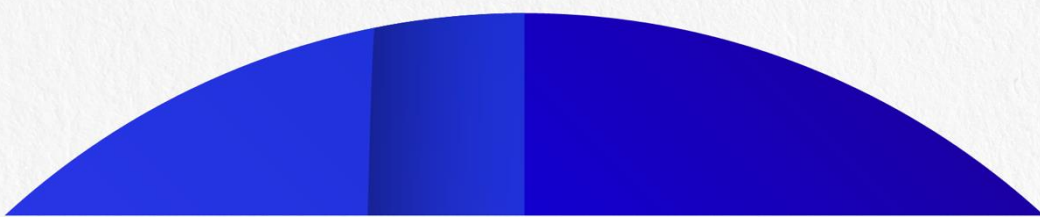
Quarta Edição

Brasília, março de 2026.

 COLABORAGOV

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
 BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



Equipe de elaboração

Aloysio Novais de Carvalho Silva
Ana Paula Bezerra de Almeida
Antônio Francisco Pinon Pereira Dias
Gustavo Ferreira Bechelany
Inajara Maria Oliveira
Michele Pinheiro do Nascimento Freitas
Valdete Campos da Silveira

Sumário

APRESENTAÇÃO	4
1. O que é Avaliação de Desempenho Institucional (ADI)? ...	5
2. Qual a importância da ADI?	5
3. Estrutura Geral da ADI.....	5
4. Atores	6
5. Qual a duração de uma ADI (Ciclo Avaliativo)?.....	6
6. O Ciclo Avaliativo da ADI.....	7
6.1 Fixação das Metas Globais	7
6.1.1 O que são Metas Globais?	7
6.1.2 Processo de Fixação das Metas Globais	8
6.1.3 Como definir uma Meta Global	11
O Método SMART	11
6.1.4 Como definir Indicadores para as Metas Globais	12
6.2 Elaboração das Metas Intermediárias.....	14
6.2.1 O que são Metas Intermediárias?	14
6.2.2 Processo de definição das Metas Intermediárias.....	14
6.2.3 Como definir Metas Intermediárias?.....	17
Sobre a quantidade de níveis de Metas Intermediárias	17
6.3 Atualização das Metas Globais.....	18
6.4 Apuração das Metas Globais e Intermediárias.....	18
7.Cronograma atual do Ciclo de Avaliação	22
ANEXO – GLOSSÁRIO	23

APRESENTAÇÃO

A Avaliação de Desempenho é um instrumento de gestão utilizado para acompanhar os resultados alcançados pelos órgãos públicos, bem como o desempenho individual dos servidores para um determinado ciclo avaliativo.

No Poder Executivo federal, a avaliação é dividida em dois processos diferentes que se comunicam:

- a **Avaliação de Desempenho Institucional (ADI)**, que mede o desempenho coletivo dos órgãos públicos, a partir do alcance de metas institucionais; e
- a **Avaliação de Desempenho Individual**, que avalia o desempenho dos servidores no exercício de suas atribuições específicas.

Os resultados da ADI, em conjunto com os da avaliação de desempenho individual, compõem o cálculo das gratificações de desempenho previstas por lei para determinadas carreiras.

Este GUIA ORIENTATIVO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL trata da ADI para aplicação no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e nos ministérios do Centro de Serviços Compartilhados (ColaboraGov) que optaram por aderir à [Portaria GM/MGI nº 3.755, de 6 de junho de 2024](#).

No MGI, o processo de ADI é coordenado pela Diretoria de Gestão Estratégica (DGE), da Secretaria de Serviços Compartilhados (SSC).

O Guia está aberto a comentários e contribuições, que poderão ser feitos pelo e-mail dge.cgpla@gestao.gov.br. Sua atualização ocorrerá à medida que novas legislações e entendimentos forem estabelecidos.

1. O que é Avaliação de Desempenho Institucional (ADI)?

A Avaliação de Desempenho Institucional é o processo de acompanhamento, apuração e consolidação das metas globais e das metas intermediárias de cada órgão. Enquanto as metas globais referem-se ao maior nível hierárquico (como as Secretarias), as metas intermediárias são desdobramentos das globais e estão relacionadas às competências institucionais das equipes de trabalho das unidades.

A legislação que traz as carreiras e as orientações para a realização da ADI será informada ao final deste Guia.

2. Qual a importância da ADI?

A ADI dá transparência na atuação do órgão e compõe com a avaliação individual os cálculos das gratificações de determinadas carreiras do Poder Executivo Federal.

As gratificações de desempenho são atribuídas no limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 30 (trinta) por ocupante de cargo público efetivo, respeitada a seguinte distribuição:

I - até 20 pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - **até 80 pontos** em função dos resultados obtidos na **avaliação de desempenho institucional**.

3. Estrutura Geral da ADI

A ADI é organizada a partir de dois elementos básicos:

- **Meta Global** – o principal resultado que a organização pretende alcançar; e
- **Meta Intermediária** – resultado que precisa ocorrer para que a Meta Global seja atingida.

4. Atores

Abaixo, as principais responsabilidades de cada ator.

Diretoria de Gestão Estratégica (DGE/SSC/MGI)

Responsabilidades

- No que compete ao MGI, é responsável pelas orientações para a elaboração e apuração das metas globais e intermediárias, pela análise e preparação de minuta de normativo para publicação.

- Aos demais ministérios do ColaboraGov que aderirem à [Portaria MGI nº 3.755, de 06 de junho de 2024](#), o MGI é responsável por disponibilizar materiais de apoio para elaboração, monitoramento e avaliação das metas e esclarecer dúvidas relativas ao processo de ADI.

Unidade de Avaliação (UA) – o MGI como um todo e demais órgãos solicitantes do ColaboraGov que aderirem à Portaria.

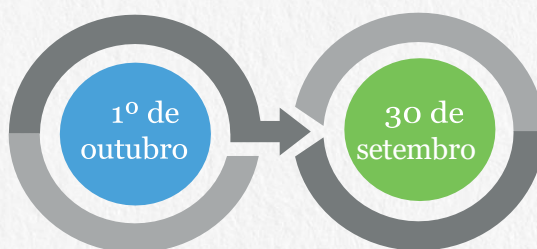
Responsabilidades

- Preparar as metas globais de desempenho institucional, bem como publicar o resultado apurado.

- Coordenar a elaboração, apuração e publicação das metas intermediárias de desempenho institucional.

5. Qual a duração de uma ADI (Ciclo Avaliativo)?

O ciclo avaliativo tem duração de doze meses e compreende o período de 1º de outubro a 30 de setembro.



6. O Ciclo Avaliativo da ADI

O ciclo de avaliação de desempenho institucional é composto pelas seguintes etapas:

- 6.1 [Fixação das Metas Globais](#);
- 6.2 [Elaboração das Metas Intermediárias](#);
- 6.3 [Atualização das Metas Globais](#); e
- 6.4 [Apuração das Metas Globais e das Metas Intermediárias](#).

6.1 Fixação das Metas Globais

6.1.1 O que são Metas Globais?

Meta é a descrição de uma situação futura desejada que orienta a atuação da organização e cuja realização exige esforço, coordenação e acompanhamento ao longo do tempo.

As metas globais representam a situação a ser alcançada dentro do período de um ano, correspondente ao ciclo avaliativo da ADI. Seu alcance deve estar sob a governabilidade direta do órgão, ou seja, depender de suas próprias decisões, recursos e capacidades e devem, sempre que possível, estarem alinhadas aos objetivos do Planejamento Estratégico Institucional (PEI) e do Plano Plurianual (PPA) do órgão.

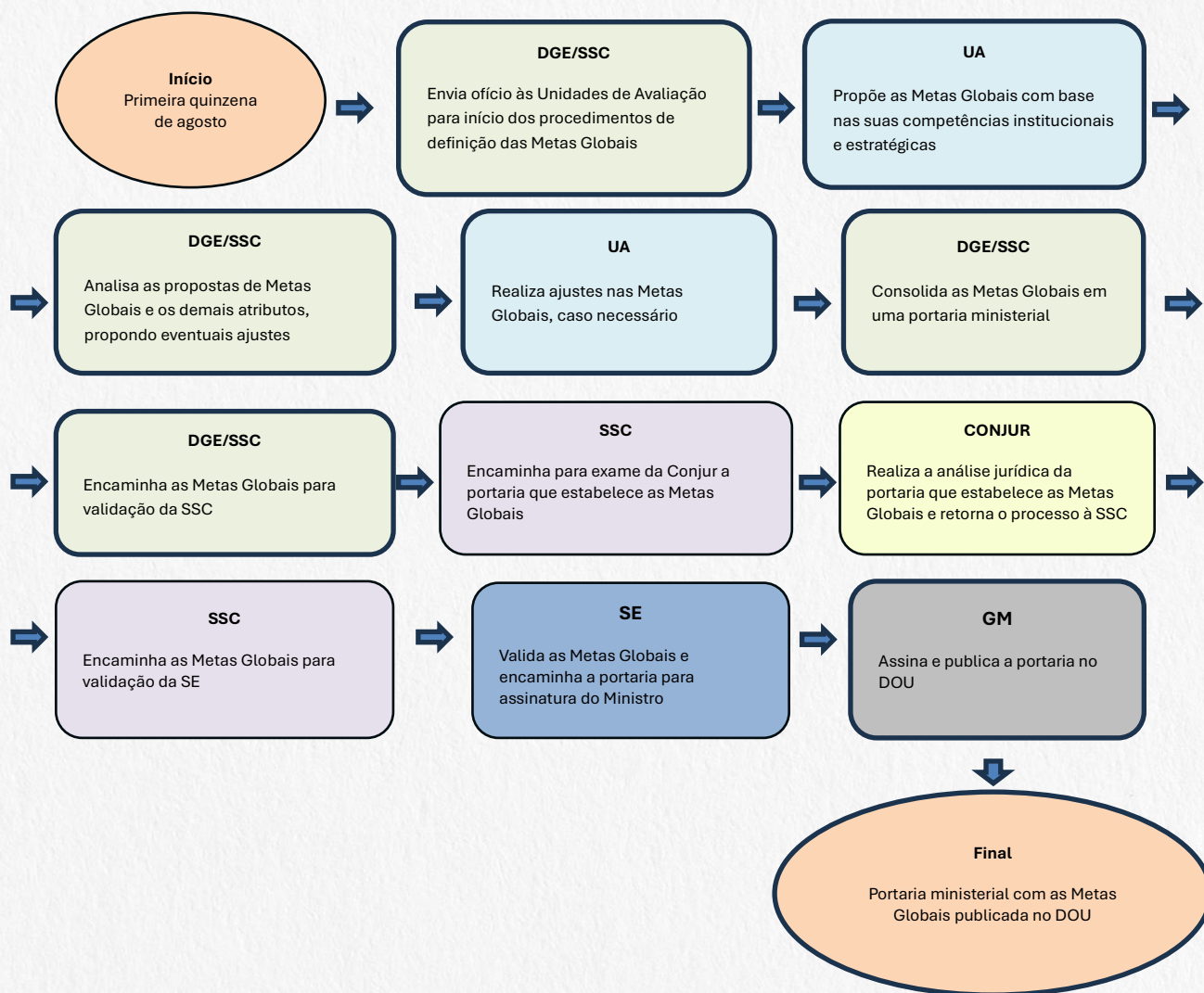
Devem ser evitadas metas globais que envolvam a atuação conjunta de vários ministérios ou que dependam de fatores externos fora do controle do órgão. *Exemplos de metas inadequadas nesse contexto são: “melhorar a qualidade de vida da população” ou “combater a fome e a insegurança alimentar”, pois exigem ações coordenadas de múltiplos órgãos e políticas públicas.*

As metas globais servem, ainda, como referência principal para a definição das metas intermediárias, que se desdobram a partir delas de forma encadeada, em um processo conhecido como efeito cascata, no qual cada meta intermediária representa um resultado necessário para o alcance da Meta Global.

6.1.2 Processo de Fixação das Metas Globais

É apresentado a seguir, na Figura 1, um fluxo do processo de fixação das Metas Globais, no qual é detalhado o trâmite entre as unidades competentes do MGI.

Figura 1 - Visão geral do processo de fixação de Meta Global no MGI



No MGI, a etapa de fixação das metas globais é iniciada na primeira quinzena de agosto, quando a Diretoria de Gestão Estratégica (DGE/SSC) encaminha ofício às Unidades de Avaliação (UAs), por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), solicitando que elaborem suas respectivas metas globais do próximo ciclo, contendo os seguintes atributos:

Meta Global	Indicador	Fórmula de Cálculo	Unidade de Medida	Fonte de Informação	Procedimento de Cálculo	Valor de Referência	Data Valor Ref.	Resultado Previsto (Anual)
-------------	-----------	--------------------	-------------------	---------------------	-------------------------	---------------------	-----------------	----------------------------

Em seguida, as UAs propõem metas globais e seus respectivos atributos, com base em suas competências institucionais e estratégicas (no que couber, em consonância o PPA, LOA, LDO e Planejamento Estratégico Institucional), devendo encaminhar sua proposta via SEI à DGE/SSC, até o final de agosto. A DGE/SSC analisa as propostas apresentadas, podendo solicitar ajustes e esclarecimentos às UAs do Ministério.

A DGE/SSC consolida as metas, em acordo com as UAs, anexa ao processo SEI uma minuta de portaria e envia para validação da SSC.

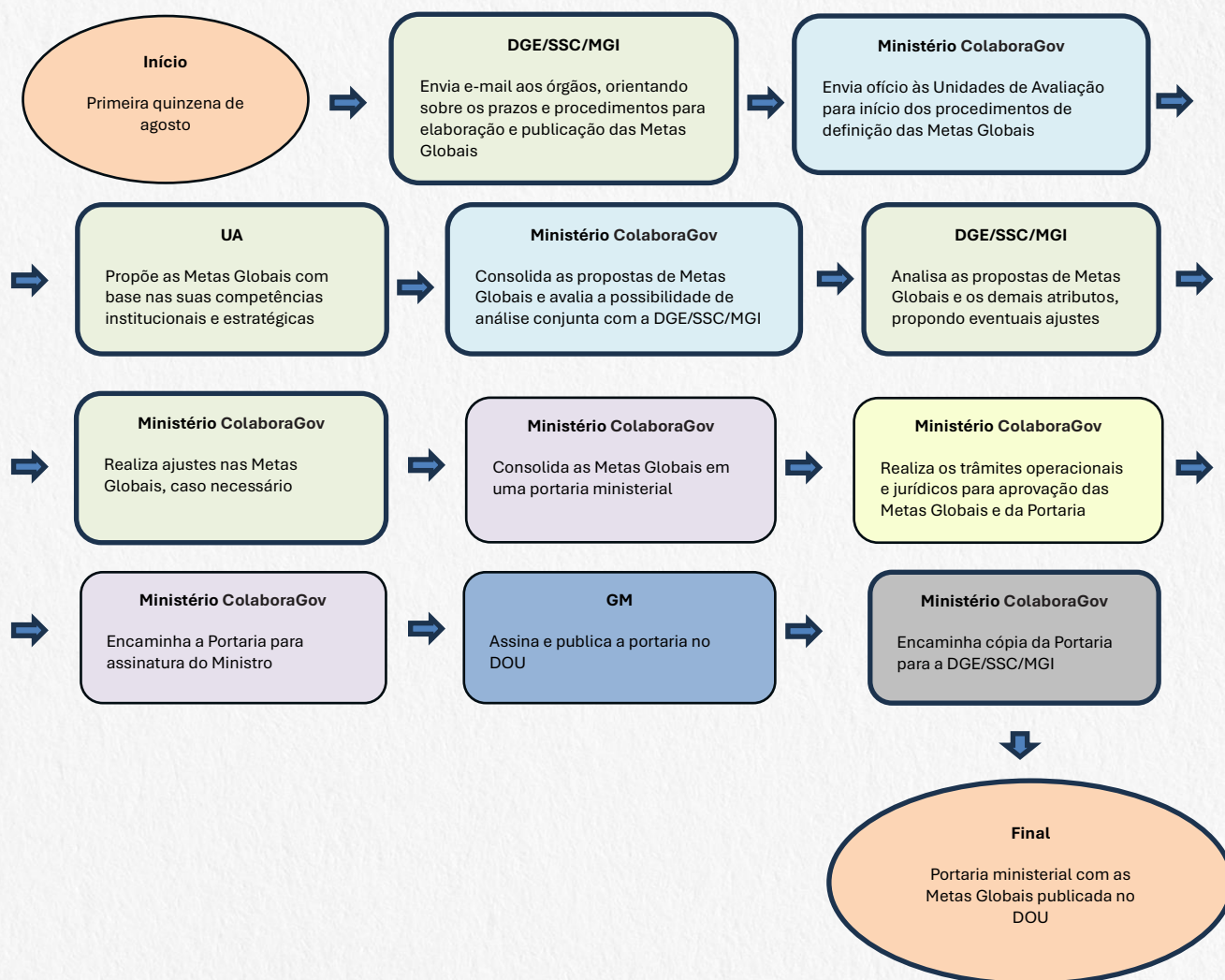
A SSC encaminha para exame da Consultoria Jurídica a portaria que estabelece as metas globais. Após o parecer, a Conjur retorna o processo à SSC.

A SSC remete o processo à Secretaria-Executiva (SE) para validação das propostas de metas globais.

A SE valida as metas globais e encaminha a portaria para assinatura do Ministro. A portaria deve ser, preferencialmente, publicada no Diário Oficial da União (DOU) antes do início do novo ciclo de avaliação.

O trâmite do processo de fixação das metas globais pode ser diferente nos órgãos que integram o ColaboraGov, dada as particularidades estruturais de cada Ministério. Contudo, recomenda-se na Figura 2, um fluxo para condução da ADI nesses Ministérios.

Figura 2 - Visão geral do processo de fixação de Meta Global no ColaboraGov



6.1.3 Como definir uma Meta Global

Existem diversos métodos que auxiliam organizações e indivíduos na definição de objetivos e metas. Entre os mais utilizados, destaca-se o método **SMART** (acrônimo para *Specific* – Específico, *Measurable* – Mensurável, *Attainable* – Alcançável, *Relevant* – Relevante e *Time-bound* – Temporal).

O método SMART compartilha a necessidade de transformar intenções estratégicas em direcionamentos claros, verificáveis e passíveis de acompanhamento. Contribui para a orientação da ação organizacional e para a avaliação objetiva do desempenho.

O Método SMART

O método SMART foi desenvolvido para a formulação de **metas operacionais ou gerenciais**, nas quais o objetivo já nasce **quantificado**, com escopo bem delimitado, prazo definido e compromisso explícito de entrega. Trata-se de um modelo orientado à **execução e ao controle**.

Seus elementos podem ser conceituados da seguinte forma:

- **Specific (Específico):** a meta deve deixar claro o que se pretende alcançar, evitando ambiguidades;
- **Measurable (Mensurável):** a meta deve ser passível de mensuração, com dados disponíveis ou passíveis de obtenção;
- **Attainable (Alcançável):** a meta deve ser desafiadora, porém realista, considerando recursos e capacidades existentes;
- **Relevant (Relevante):** a meta deve estar alinhada a objetivos estratégicos mais amplos da organização;
- **Time-bound (Temporal):** a meta deve possuir prazo claramente definido.

Exemplo de meta global do tipo SMART.: Aumentar em 10%, até o fim do ciclo avaliativo, o quantitativo de municípios com mais de 300 mil habitantes que utilizam ao menos uma das soluções de governo digital providas pelo Gov.br.

A Teoria na Prática

Tomaremos como exemplo a Secretaria de Serviços Compartilhados do MGI (SSC/MGI). O MGI possui Planejamento Estratégico Institucional (PEI), e este é alinhado ao Plano Plurianual (PPA).

Para constituir suas metas globais, a SSC/MGI deve fazer a seguinte pergunta:

“O que a SSC precisa fazer para que o objetivo estratégico..... do PEI seja alcançado?”.

Exemplificando, no mapa estratégico do MGI há o objetivo estratégico 13 – *Prover serviços de suporte compartilhados e difundir soluções inovadoras e de alta qualidade para toda a administração pública federal*. Desta forma, ao realizar a pergunta acima, poderíamos ter como resultado:

Mapa Estratégico do MGI

Objetivo Estratégico 13: Prover serviços de suporte compartilhados e difundir soluções inovadoras e de alta qualidade para toda a Administração Pública Federal.

Usando o método SMART:

Meta Global: Reduzir em 25% o tempo médio de resposta às demandas dos órgãos solicitantes do ColaboraGov até o final do ciclo avaliativo.

6.1.4 Como definir Indicadores para as Metas Globais

Indicadores permitem verificar, de forma objetiva, se as metas foram alcançadas. Para a definição de indicadores para as metas globais, sugere-se a adoção dos KPIs (*Key Performance Indicators*). Em português, Indicadores-Chave de Desempenho, são métricas quantitativas que medem o sucesso de uma organização quanto ao alcance de seus objetivos.

Dependendo do método escolhido para estabelecer as metas globais, podemos ter um conjunto diferente de indicadores, para dimensões diferentes do desempenho (eficiência, eficácia e efetividade).

Voltando ao exemplo da SSC/MGI:

1) **Meta Global do tipo SMART:** Reduzir em 25% o tempo médio de resposta às demandas dos órgãos solicitantes do ColaboraGov até o final do ciclo avaliativo.

KPI: Tempo médio de resposta às demandas dos órgãos solicitantes do ColaboraGov.

Percebe-se, então, que o método SMART direciona-se mais ao resultado direto dos esforços das equipes (eficiência e eficácia).

Atributos dos Indicadores

- **Nome do Indicador:** é o título ou enunciado que expressa, de forma clara e objetiva, o fenômeno que se deseja medir.
- **Fórmula de Cálculo:** descreve, de forma explícita e matemática, como o valor do indicador é obtido a partir das variáveis que o compõem. Ela define a relação entre os elementos medidos e garante objetividade, replicabilidade e comparabilidade do indicador ao longo do tempo.
- **Unidade de Medida:** indica como o resultado do indicador é expresso, permitindo sua correta interpretação. Ela traduz o valor calculado em uma grandeza compreensível, como tempo, percentual, quantidade, valor monetário ou índice.
- **Procedimento de cálculo:** descreve, de forma padronizada e detalhada, as etapas operacionais necessárias para a apuração do indicador, incluindo critérios de seleção dos dados, período de referência, regras de tratamento de exceções e sistemas utilizados, de modo a assegurar que diferentes usuários, aplicando as mesmas orientações, obtenham resultados idênticos.
- **Fonte de Informação:** identifica onde os dados necessários para o cálculo do indicador são obtidos. Esse atributo assegura rastreabilidade, confiabilidade e transparência, além de permitir auditoria e validação dos resultados. A fonte deve ser preferencialmente um sistema oficial, base institucional ou registro formalmente reconhecido, tais como, sistemas, planilhas, controles internos da unidade, relatórios etc. A UA deve verificar se o instrumento escolhido poderá ser usado até o final do ciclo.
- **Valor de Referência:** (ou linha de base): representa o valor inicial do indicador, a partir do qual será avaliado o progresso ou a evolução ao longo do tempo. Ele funciona como o ponto de partida para comparação com metas futuras.
- **Data do Valor de Referência:** indica quando o valor de referência foi apurado, situando temporalmente a linha de base.
- **Resultado Previsto:** é o resultado numérico que se almeja alcançar ao final do ciclo avaliativo.

CHECK LIST DE META GLOBAL BEM FORMULADA

- ✓ Está sob **governabilidade do órgão**.
- ✓ É clara e compreensível.
- ✓ Possui **indicador mensurável**.
- ✓ Tem valor de referência definido.

6.2 Elaboração das Metas Intermediárias

6.2.1 O que são Metas Intermediárias?

Metas Intermediárias são os resultados esperados da execução de atividades, processos ou projetos das equipes de trabalho, necessários para o alcance da Meta Global dentro do ciclo avaliativo.

Em termos simples, enquanto a meta global responde à pergunta “onde queremos chegar?”, as metas intermediárias respondem à pergunta:

“O que precisa acontecer, em termos de resultado verificável, para que essa meta seja alcançada?”

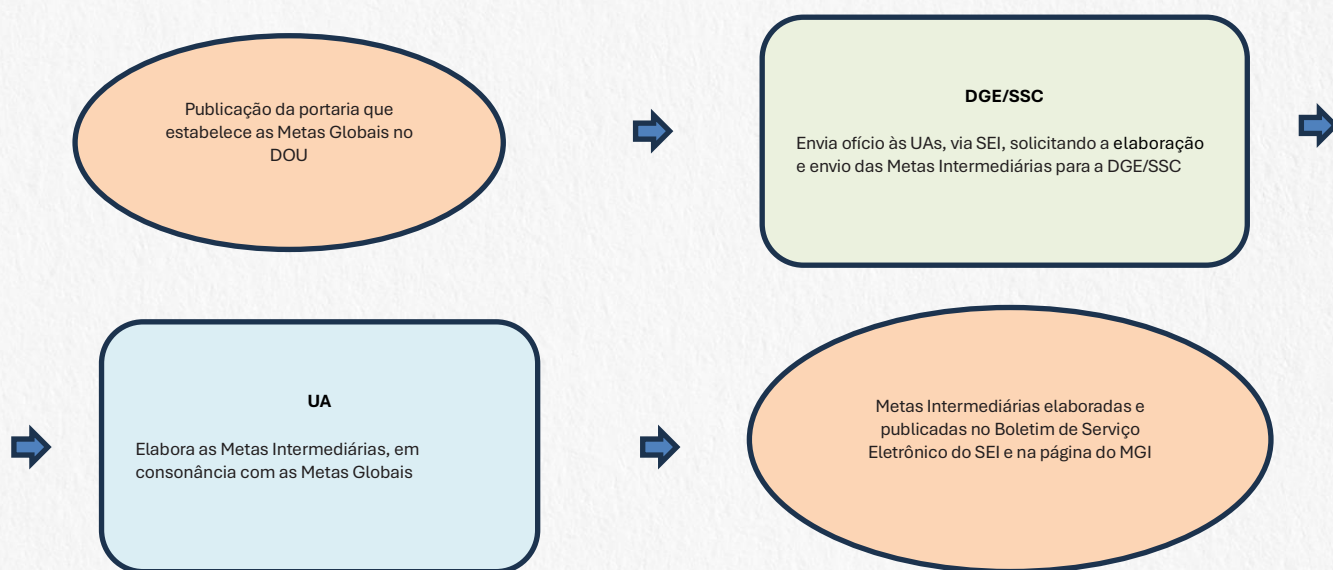
As metas intermediárias expressam resultados concretos que evidenciam o avanço em direção à meta global, devendo ser formuladas de modo claro, verificável e passível de acompanhamento ao longo do ciclo avaliativo.

As Metas Intermediárias constituem, assim, o elo entre o desempenho institucional (metas globais) e o desempenho individual, garantindo coerência entre os objetivos estratégicos do órgão e os compromissos assumidos pelos servidores ao longo do ciclo avaliativo.

6.2.2 Processo de definição das Metas Intermediárias

É detalhado a seguir, na Figura 5, o fluxo do processo de elaboração das Metas Intermediárias no MGI.

Figura 5 – Visão geral do processo de definição de Metas Intermediárias

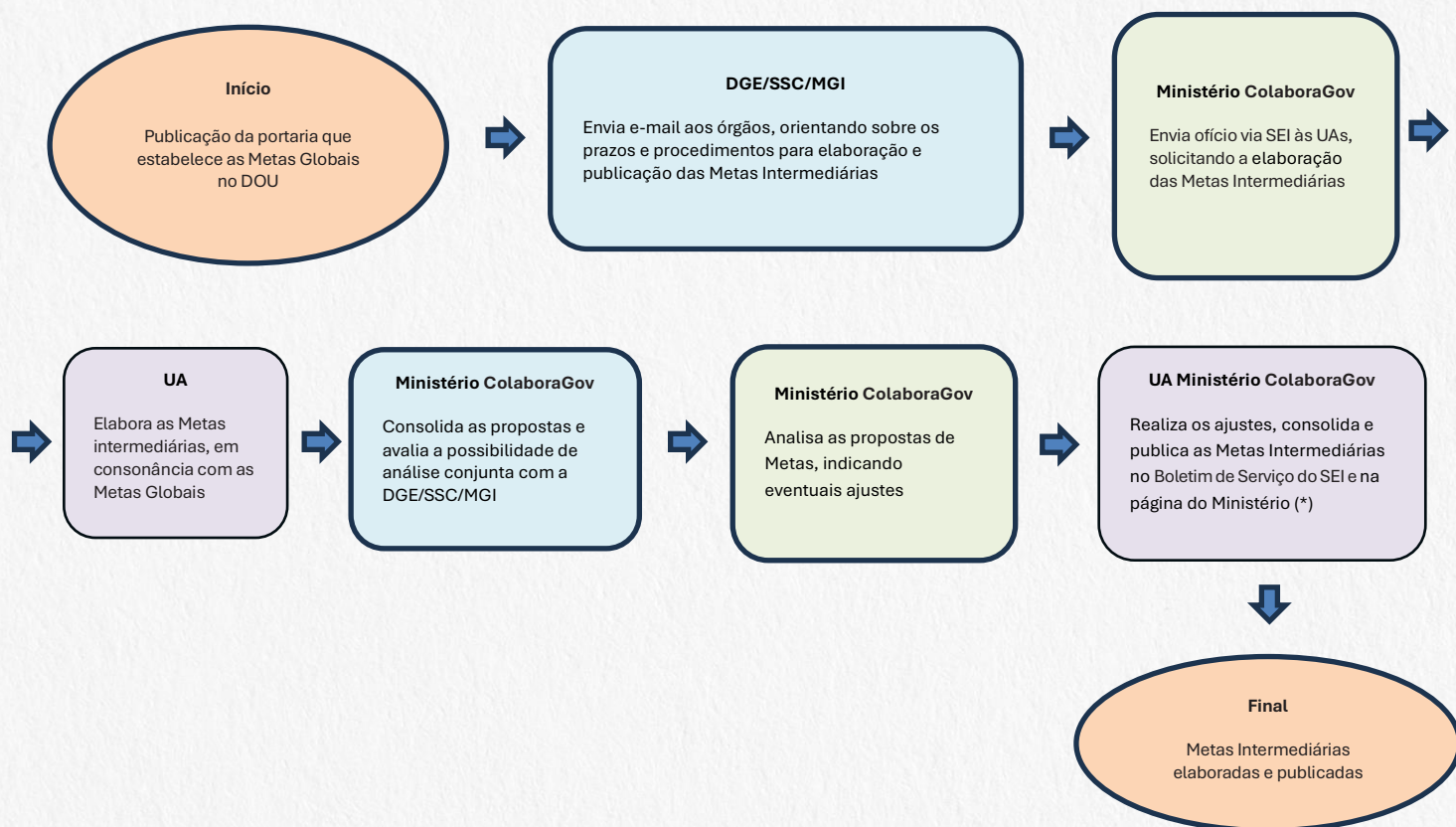


Após a publicação da portaria ministerial com as metas globais no Diário Oficial da União (DOU), as UAs devem elaborar as metas intermediárias referentes às atividades específicas de suas unidades administrativas, em consonância com as metas globais definidas.

Em até 60 dias úteis após a publicação das metas globais no DOU, a DGE/SSC inicia o processo de elaboração das metas intermediárias nas UAs. Após análise e consolidação das propostas, a DGE/SSC publica as metas intermediárias no Boletim de Serviço Eletrônico e na página do MGI na internet (<https://www.gov.br/gestao/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/avaliacao-de-desempenho-institucional>).

O processo de elaboração e publicação das metas intermediárias pode ser diferente nos órgãos que integram o ColaboraGov, dada as particularidades estruturais de cada Ministério. Contudo, recomenda-se na Figura 4, um fluxo para preparação das metas nesses Ministérios.

Figura 6 – Visão geral do processo de definição de Metas Intermediárias no ColaboraGov



(*) Fica a critério do Ministério a publicação das metas intermediárias inicialmente no Boletim de Serviço do SEI. Qualquer que seja o procedimento adotado, as metas devem ser, também, disponibilizadas na página do Ministério.

Para a preparação das Metas Intermediárias, devem ser informados os seguintes itens:

Descrição da Meta Intermediária - Unidade de Medida – Previsto

Para as Unidades de Avaliação que não têm Metas Globais expressamente estabelecidas, as Metas Intermediárias podem ser elaboradas considerando o regimento interno da UA ou as atividades específicas exercidas pelas equipes de trabalho. A contribuição indireta dessas Unidades de Avaliação é de grande valia para o alcance das Metas Globais do Ministério.

As metas individuais, cujo processo é conduzido pela Diretoria de Gestão de Pessoas

(DGP/SSC), devem ser elaboradas em consonância com as metas intermediárias e registradas no AvaliaGov (Sougov).

6.2.3 Como definir Metas Intermediárias?

As metas intermediárias deverão, quando couber, estar alinhadas às metas globais e ser definidas por critérios objetivos, e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

Exemplos:

META GLOBAL	META INTERMEDIÁRIA
Reduzir o tempo de resposta das demandas dos órgãos solicitantes do ColaboraGov	Atender as demandas dentro do tempo médio, com a finalidade de atingir o grau de satisfação dos usuários.
Aprimorar 20% dos processos de prestação de serviços do ColaboraGov até o final do ano.	Promover a revisão do processo de monitoramento do Plano Plurianual buscando a melhoria do atendimento às solicitações do ColaboraGov
Promover a transformação institucional com a modernização dos modelos de gestão, processos de trabalho, arranjos institucionais e estruturas organizacionais vigentes, a fim de otimizar a implementação de políticas públicas, conferir mais eficiência ao gasto público e entregar mais valor à sociedade (Transformagov)	Assinar 400 novos Planos de Integração à Plataforma.
Quantidade de imóveis da União disponibilizados para alienação e para cessão de uso onerosa e cessão gratuita.	Realizar duas análises técnicas de viabilidade e maturidade para venda de imóveis.

Fonte: Sistema Avalia MGI.

Sobre a quantidade de níveis de Metas Intermediárias

A organização das metas intermediárias em diferentes níveis hierárquicos não constitui uma exigência normativa, tampouco uma obrigatoriedade do processo de avaliação de desempenho institucional.

A definição da quantidade de níveis a serem adotados é uma **escolha estratégica da organização**, que deve considerar, entre outros fatores:

- a complexidade da meta global;
- a estrutura organizacional vigente;
- a necessidade de coordenação entre unidades e equipes; e
- a capacidade de acompanhamento e apuração das metas.

Dessa forma, a organização pode optar por:

- trabalhar com **apenas um nível de metas intermediárias**, quando a relação entre a meta global e os resultados das equipes for direta; ou
- adotar **dois ou mais níveis**, quando o alcance da meta global exigir maior articulação entre coordenações, divisões, coordenações-gerais ou outras instâncias

intermediárias.

Não há limitação quanto ao número de Metas Intermediárias em cada nível. Deve-se evitar, contudo, a criação de estruturas excessivamente complexas que não agreguem valor à gestão e ao acompanhamento dos resultados.

CHECK LIST DE META INTERMEDIÁRIA BEM FORMULADA

- ✓ Está diretamente vinculada a uma meta global ou a uma meta intermediária de nível superior
 - ✓ Expressa um **resultado verificável**
 - ✓ Possui **critério de mensuração** claramente definido
 - ✓ É **alcançável dentro do período do ciclo avaliativo**
- ✓ Está sob **governabilidade direta da unidade ou equipe responsável**

6.3 Atualização das Metas Globais

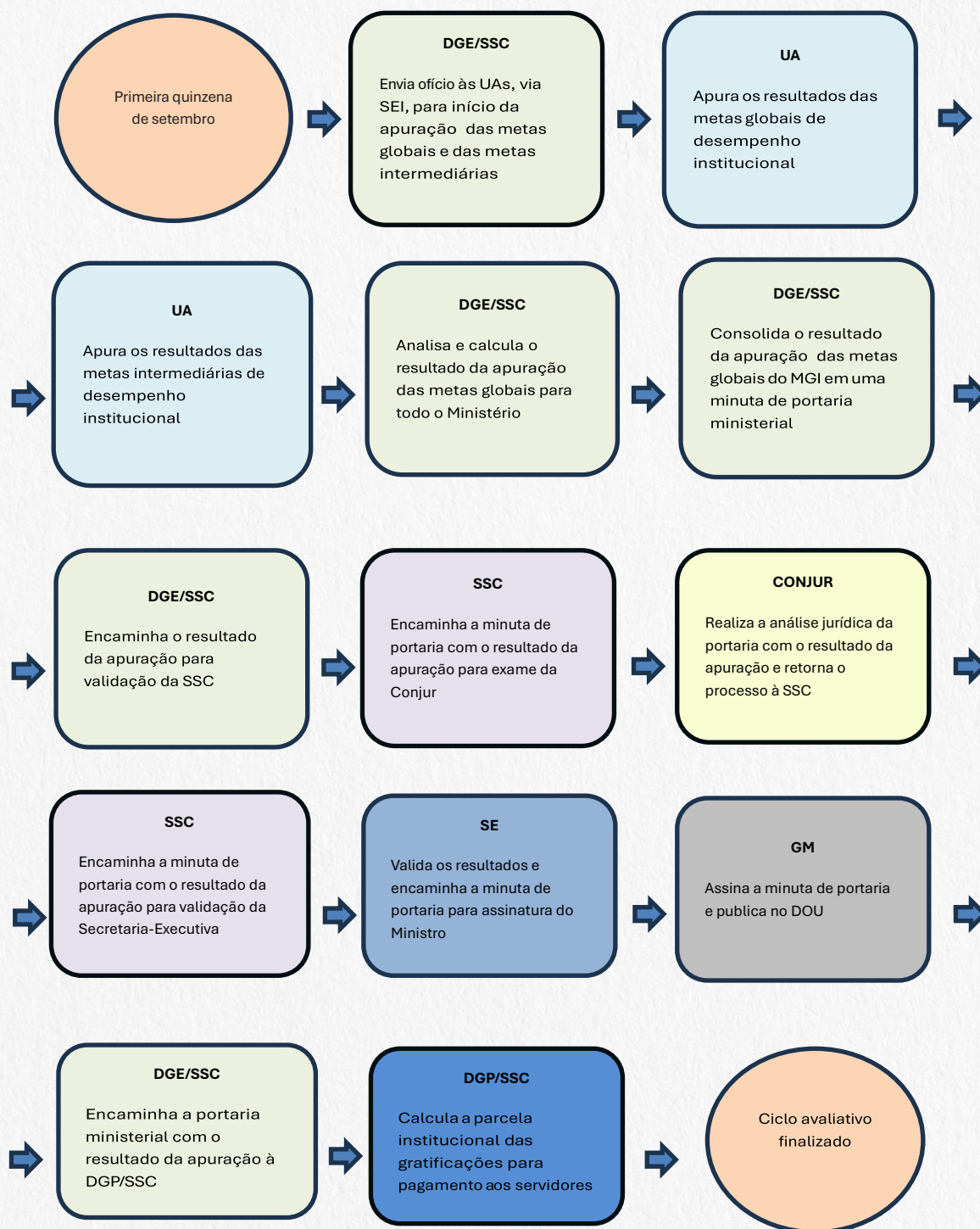
As metas globais fixadas poderão ser revistas durante a vigência do ciclo de avaliação. Mas, para isto, é importante que ocorram fatores que influenciem significativa e diretamente na consecução destas metas, e que a própria unidade responsável não tenha dado causa a tais fatores.

O trâmite do processo no SEI para a atualização das metas globais e assinatura da portaria pelo Ministro é semelhante ao da fixação de metas globais. Recomenda-se que a etapa de atualização dessas metas seja iniciada em maio, que indica a metade do ciclo avaliativo.

6.4 Apuração das Metas Globais e Intermediárias

É apresentado a seguir, na Figura 7, o fluxo do processo de apuração das metas globais e metas intermediárias do MGI, no qual é detalhado o trâmite entre as unidades competentes do Ministério.

Figura 7 - Processo de apuração das Metas Globais e Metas Intermediárias no MGI



A apuração das metas globais e intermediárias é realizada a partir da segunda quinzena de setembro e leva em consideração a execução de todo o ciclo de avaliação: 1º de outubro a 30 de setembro.

O resultado apurado das Metas Intermediárias não compõe o resultado das Metas Globais Institucionais.

Quanto à apuração das metas globais, a DGE/SSC solicita às UAs o envio dos resultados para o período do ciclo avaliativo. A DGE/SSC analisa as informações recebidas e calcula a média final das metas globais alcançada pelo Ministério, consolidando este resultado sob a forma de uma minuta de portaria ministerial, que é encaminhada para validação da SSC.

Após a confirmação dos resultados, a SSC envia a minuta de portaria para exame da Conjur, que verificará a adequabilidade dos termos do documento.

Aprovada a portaria pela Conjur, o processo retorna à SSC para realização de eventuais ajustes, que, posteriormente, o remete para análise da Secretaria-Executiva, com vistas à validação do resultado das metas globais.

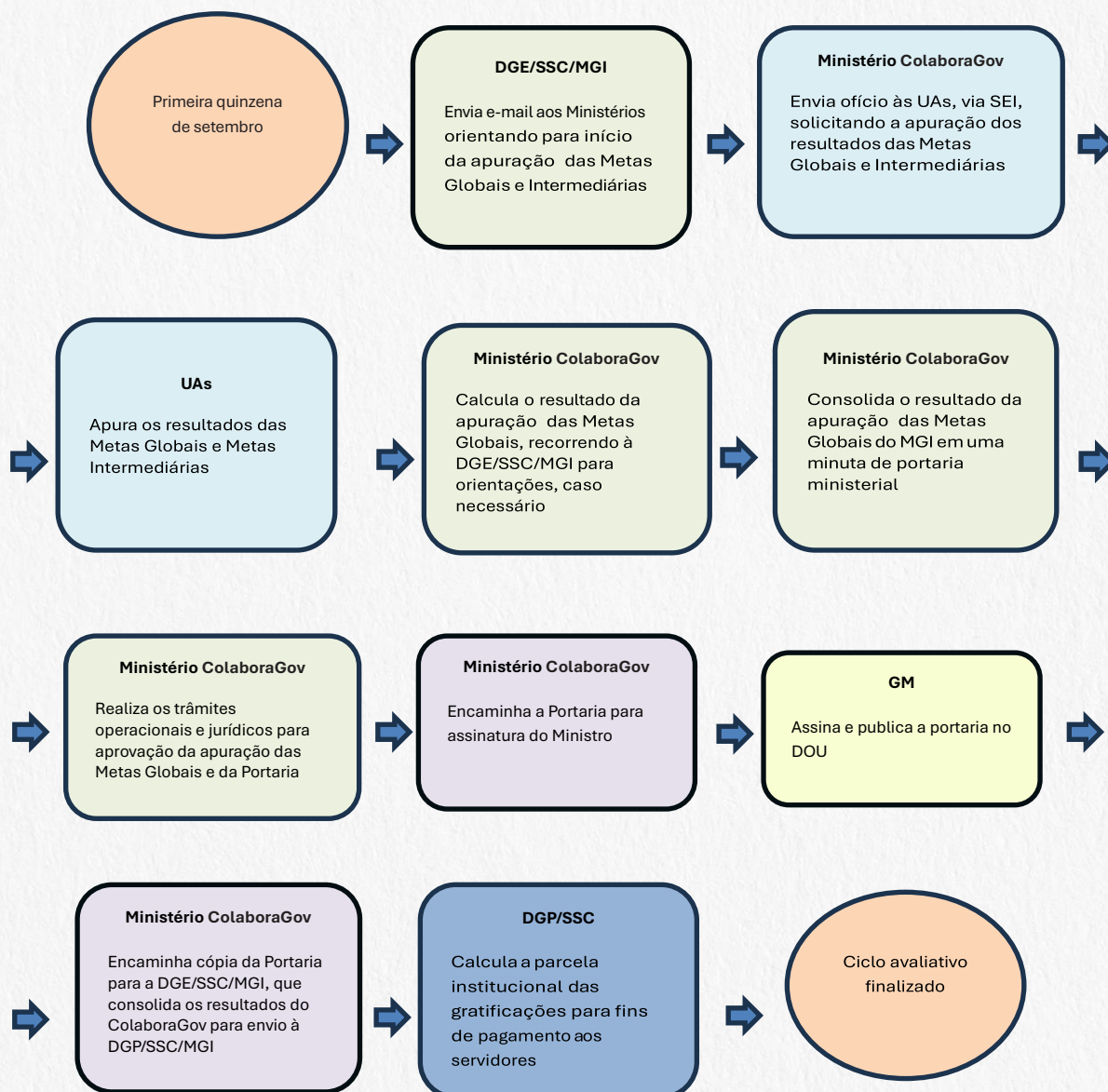
Em seguida, a Secretaria-Executiva encaminha o processo ao Gabinete do Ministro para validação do resultado das metas globais e assinatura da portaria. A publicação da portaria ministerial no Diário Oficial da União é realizada pelo Gabinete do Ministro **até o final de outubro**.

Logo após a publicação da portaria, a DGE/SSC encaminha o resultado de avaliação de desempenho institucional à DGP/SSC, para fins de processamento e pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho.

O resultado da apuração das metas globais é publicado no Diário Oficial da União, enquanto que o cálculo das metas intermediárias deve ser disponibilizado na página do Ministério.

O trâmite do processo de apuração das metas globais e intermediárias pode ser diferente nos órgãos que integram o ColaboraGov, dada as particularidades estruturais de cada Ministério. Contudo, recomenda-se na Figura 8, um fluxo para o cálculo da ADI nesses Ministérios.

Figura 8 - Processo de apuração das Metas Globais e Metas Intermediárias no ColaboraGov



O trâmite para apuração das metas intermediárias segue a mesma rotina estabelecida para a fixação dessas metas.

7. Cronograma atual do Ciclo de Avaliação



8. LEGISLAÇÃO

Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2025: Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de diversas carreiras (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7133.htm)

Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2023: Regulamenta a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, que dispõe sobre a Carreira de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d8107.htm).

Portaria MGI nº 3.755, de 6 de junho de 2024: Estabelece diretrizes de avaliação de desempenho individual e institucional e de pagamento de gratificações de desempenho para pessoas ocupantes de cargos públicos efetivos do quadro de pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e dos órgãos solicitantes do Centro de Serviços Compartilhados no âmbito da administração direta do Poder Executivo do Governo federal - ColaboraGov (<https://bibliotecadigital.gestao.gov.br/handle/123456789/531777>).

ANEXO – GLOSSÁRIO

1. **Avaliação de desempenho Institucional:** é um processo sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades.

2. **Ciclo de avaliação:** período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores e dos órgãos.

3. **Equipe de trabalho:** conjunto de servidores que colaboram de maneira coordenada e organizada para atingir metas de desempenho na mesma Unidade de Avaliação.

4. **Plano de Trabalho:** proposta elaborada no AvaliaGov em que são registrados os compromissos individuais assumidos durante o ciclo avaliativo.

5. **Metas Globais:** metas de desempenho institucional estabelecidas em Portaria, especificadas pelas autoridades máximas do MGI e dos demais solicitantes do ColaboraGov que promoverem adesão à Portaria nº 3.755/2024, e elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), a Lei Orçamentária Anual (LOA) e Planejamento Estratégico Institucional (PEI).

6. **Metas intermediárias:** metas referentes às equipes de trabalho e elaboradas em consonância com as Metas Globais, contendo as atividades, os projetos ou processos mais representativos. As metas devem ser publicadas na página do Ministério.

7. **Metas Individuais:** compromissos firmados e registrados no AvaliaGov durante o ciclo avaliativo, previamente acordados entre os ocupantes de cargos públicos efetivos e suas respectivas chefias, a partir do desdobramento das metas intermediárias. Em resumo, são compromissos acordados entre a chefia imediata e o servidor antes do ciclo avaliativo.

8. **Centro de Serviços Compartilhados (ColaboraGov):** modelo centralizado de prestação de serviços de suporte administrativo, de forma organizada e padronizada, para órgãos da administração pública federal direta; é uma unidade administrativa com equipes especializadas que centraliza atividades e serviços comuns a várias organizações. O objetivo é aumentar a eficiência, reduzir os custos e aprimorar a qualidade.

9. **Unidades de Avaliação:** são consideradas Unidades de Avaliação (UAs) o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e os demais órgãos solicitantes do ColaboraGov por ele provido que promoverem adesão à Portaria 3.755/2024.