



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
Secretaria de Serviços Compartilhados
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação-Geral de Desenvolvimento e Movimentação de Pessoal
Coordenação de Desenvolvimento Funcional e Avaliação de Desempenho
Divisão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 3518/2026/MGI

Brasília, na data da assinatura.

Às chefias e servidores(as) das unidades organizacionais do MGI:

- Gabinete da Ministra
- Secretaria Executiva
- Assessoria Especial de Gabinete
- Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade
- Assessoria Especial de Comunicação Social
- Assessoria Especial de Assuntos Internacionais
- Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares
- Assessoria Especial de Cooperação Federativa
- Assessoria Especial de Controle Interno
- Ouvidoria
- Corregedoria
- Consultoria Jurídica
- Secretaria Extraordinária para a Transformação do Estado
- Secretaria de Gestão e Inovação
- Secretaria de Governo Digital
- Secretaria de Gestão de Pessoas
- Secretaria de Relações de Trabalho
- Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais
- Secretaria de Patrimônio da União
- Secretaria de Serviços Compartilhados

Assunto: elaboração do plano de trabalho – Ciclo Avaliativo 2025/2026 – Gratificações de Desempenho.

Referência: Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 10199.009978/2026-68.

Senhores(as) Servidores(as) e Chefias,

1. Dirijo-me a Vossas Senhorias para prestar informações sobre as etapas e os procedimentos operacionais de avaliação de desempenho individual, referente ao

Ciclo de Avaliação MGI 2025/2026, destinado ao pagamento das gratificações de desempenho dos(as) servidores(as) efetivos(as) do MGI, cujas carreiras possuem em sua estrutura remuneratória as seguintes gratificações: GDAC, GDACE, GDACTSP, GDAFAZ, GDAIE, GDATP, GDATPF, GDATUR, GDM-PGPE, GDM-PST, GDPGPE, GDPST.

2. A avaliação de desempenho tratada neste expediente refere-se **exclusivamente, no âmbito do MGI**, ao monitoramento sistemático e contínuo tanto da atuação **individual** dos(as) seus(suas) servidores(as) — integrantes dos planos de cargos e carreiras regulamentados pelos Decretos nº 7.133/2010 e nº 8.107/2013 — quanto do seu desempenho **institucional**.

3. Nesse sentido, cumpre esclarecer que a **gestão da avaliação de desempenho dos(as) servidores(as) cedidos(as) ao MGI cabe ao seu respectivo órgão de origem**, o qual define as regras e o ciclo avaliativo próprio. Assim, caso a chefia receba a notificação via sistema SouGov.br e e-mail, deve proceder ao preenchimento da avaliação no AvaliaGov. Eventuais dúvidas ou solicitações de esclarecimento sobre o processo devem ser direcionadas ao órgão de origem do(a) servidor(a).

4. As gratificações de desempenho (GD) serão pagas observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor(a), correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei da respectiva carreira, respeitada a seguinte distribuição:

I - **até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual**; e

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

ORIENTAÇÕES GERAIS

5. Sobre o ciclo avaliativo e os procedimentos operacionais a serem observados pelas chefias e servidores(as) no âmbito dos órgãos do MGI, destacam-se os seguintes pontos:

- **Ciclo Avaliativo MGI:** Compreende o intervalo de 01/10/2025 a 30/09/2026.
- **AvaliaGov GD:** está passando por atualização.
- **Elaboração do Plano de Trabalho:** A pactuação e o registro das metas individuais entre chefia e servidor(a) devem ser realizados no sistema AvaliaGOV-GD - **impreterivelmente até 30/09/2026, somente para servidores que fazem jus às gratificações de desempenho e que pertencem ao respectivo Órgão de lotação (não se aplica a servidores cedidos)**. Ressalta-se que o cadastramento tempestivo é requisito obrigatório para a habilitação do(a) servidor(a) à fase avaliativa; após essa data, o sistema bloqueará novos registros e não será possível realizar a avaliação.
- **Metas individuais:** refletem o compromisso pactuado e deve ser analisada com atenção, considerando o desempenho e os resultados alcançados ao longo do ciclo. Conforme inciso VII do art. 20 da Portaria MGI 3.755/24, a meta pactuada tem peso 2. Sobre a elaboração de metas, vide o **Guia rápido para elaboração de metas** 63878954.
- **ATENÇÃO:** Importante ressaltar que, mesmo que o(a) servidor(a) não esteja mais na equipe de determinada unidade organizacional (UORG), caso apareça como membro para a chefia, esta deverá cadastrar a meta correspondente ao período em que o(a) servidor(a) esteve em exercício na unidade. Ao final do

ciclo, o sistema atribuirá a avaliação à chefia da unidade onde o(a) servidor(a) tenha permanecido por maior período durante o ciclo avaliativo.

- **Período de avaliação:** As avaliações individuais deverão ser realizadas no período de **01/10/2026 a 21/10/26**, via AvaliaGov GD (acessível pelo SouGov).
- **Participantes:** Chefia, servidor(a) e equipe. Observação: Somente constarão no sistema, como pares da equipe, servidores do Órgão que fazem jus às gratificações de desempenho.
- **Justificativas obrigatórias:** todas as metas e fatores avaliados deverão ser acompanhados de justificativa, independentemente da nota atribuída.
- **Consultas e Documentação:**
 - Cronograma do Ciclo: 63393252;
 - Manual AvaliaGov Servidor: 63393460;
 - Manual AvaliaGov: Líder: 63393468;
 - Manual AvaliaGov Cedidos - Líder: 63393480;
 - Guia rápido para elaboração de metas: 63878954;
 - Página Avaliação de desempenho MGI: [Avaliação de Desempenho Individual](#);
 - Portal do Servidor: [AvaliaGOV - Gratificação de Desempenho — Portal do Servidor](#);
- É imprescindível a consulta aos manuais para obter êxito nos procedimentos de avaliação;
- Servidores que recebem GD e são titulares (não se aplica aos substitutos) de funções FCE ou CCE 13 ou superior não são avaliados e recebem a parcela máxima da GD;
- Servidores que foram titulares por algum período do ciclo nas funções acima, mas que no momento da avaliação, não ocupam a função, **devem ser avaliados**. Não confunda com o cumprimento de 2/3 de efetivo exercício no ciclo!

ORIENTAÇÕES PARA AS CARREIRAS DE ANALISTA TÉCNICO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL - ATPE, AOS OCUPANTES DOS CARGOS DO QUADRO SUPLEMENTAR EM EXTINÇÃO DE ANALISTA DE SISTEMAS E DE PROCESSAMENTO DE DADOS E DA CARREIRA DE PERITO FEDERAL TERRITORIAL - PFT

6. Informa-se às chefias e aos servidores recebedores da Gratificação de Desempenho de Atividades Executivas (GDATE), da Gratificação de Desempenho de Analista de Sistemas e de Processamento de Dados (GDASP) e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Territorial (GDAPA), respectivamente, que ainda não participaram da 1ª avaliação de desempenho individual, **deverão aguardar a edição de regulamentação (Decreto) e ato específico do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para a definição dos critérios e procedimentos de avaliação, nos termos previstos na Lei nº 15.367/2026**. Esclarece-se que, conforme artigos 19 e 63 do referido diploma legal, até a efetiva realização da primeira avaliação de desempenho individual e institucional

das respectivas gratificações, **os servidores enquadrados nessas carreiras continuarão a fazer jus à última pontuação que tenha gerado efeitos financeiros. Logo, não participarão das avaliações que ocorrerão a partir de 01/10/26 e não constarão no AvaliaGov-AD do MGI. Dessa forma, servidores dessas carreiras não serão avaliados quanto ao Ciclo vigente.**

ORIENTAÇÕES PARA OS SERVIDORES DO CPNU QUE RECEBEM GIAPU

7. Servidores que não passaram pela primeira avaliação de desempenho nos termos do Decreto nº 7.133/2010, da Lei da respectiva carreira e da Portaria MGI nº 3755/24, caso cumpridos os requisitos, devem ser avaliados para fins de solicitação futura de alteração da GIAPU para a gratificação de desempenho inerente ao cargo de origem. Não se aplica aos servidores do cargo de Analista Técnico Executivo, pelos motivos expostos acima.

ORIENTAÇÕES PARA SERVIDORES DAS CARREIRAS DE ANALISTA DE INFRAESTRUTURA E ESPECIALISTA EM INFRAESTRUTURA SÊNIOR

8. Servidores das carreiras de Analista de Infraestrutura - AIE e Especialista em Infraestrutura Sênior - EIS que estejam em exercício no âmbito do MGI ou Colaboragov devem participar de todo procedimento avaliativo para fins de progressão do AIE e pagamento da GDAIE aos EIS, respectivamente.

ORIENTAÇÕES DA COMISSÃO DE ÉTICA

9. Ressalta-se que o processo de avaliação de desempenho deve primar pela lisura, técnica e fidedignidade aos fatos observados. A pedido da Comissão de Ética do MGI, reforça-se que as avaliações de desempenho individual devem refletir estritamente o desempenho efetivamente observado durante o ciclo. São incompatíveis com os princípios da ética pública condutas que desvirtuem a finalidade do instrumento, tais como a concessão indiscriminada de pontuação máxima, a atribuição de notas dissociadas da realidade funcional ou qualquer prática motivada por favorecimento, pressão ou conveniência em detrimento da avaliação técnica e fundamentada.

ALTERAÇÕES NO AVALIAGOV GD

10. Recentemente foi publicada a [Instrução Normativa SPG/MGI nº 357, de 26 de agosto de 2026](#), que alterou a [Instrução Normativa SGP/MGI nº 354, de 27 de agosto de 2025](#), que institui a solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho individual, AvaliaGOV, no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec. Segue as principais alterações:

- Metas e fatores serão avaliados mediante pontuação e não mais conceito;
- O resultado final da avaliação observará a escala de conversão da pontuação, conforme segue:

ESCALA DE CONCEITOS AVALIATIVOS DO DESEMPENHO INDIVIDUAL

Conceito	Resultado da avaliação de desempenho individual (%)	Pontuação da parcela individual para fins de pagamento (%)	Descrição
Excepcional	96% a 100%	100%	Desempenho muito acima das expectativas: atende a todos os critérios avaliativos integralmente e se destaca como referência de excelência.
Alto desempenho	91% a 95%	100%	Desempenho acima do esperado: supera os requisitos mínimos e contribui significativamente para os resultados da equipe ou da unidade.
Adequado	80% a 90%	100%	Desempenho conforme o esperado: cumpre as metas e os critérios estabelecidos, com potencial para aprimoramento e evolução para níveis superiores.
Inadequado	50% a 79%	50%	Desempenho abaixo do esperado: indica a necessidade de melhorias substanciais, acompanhamento intensificado, necessitando de intervenção imediata para o desenvolvimento.
Insuficiente	Até 49%	25%	Desempenho muito abaixo do esperado: não atinge os requisitos mínimos, necessitando de intervenção imediata para o desenvolvimento.

11. Diante da relevância do tema, solicita-se a ampla divulgação deste instrumento entre os integrantes de sua unidade.

12. Por fim, qualquer alteração dessas orientações que porventura venha a ocorrer antes do dia 01/10/26, iremos divulgar tempestivamente.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

DANIEL PIRES DE CASTRO

Coordenador-Geral de Desenvolvimento e Movimentação de Pessoal



Documento assinado eletronicamente por **Daniel Pires de Castro**, **Coordenador(a)-Geral**, em 31/08/2026, às 17:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **63359604** e o código CRC **FFCA3461**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Edifício Anexo, Ala B, 3º Andar, Sala 363 - Bairro Zona
Cívica-Administrativa
CEP 70059-900 - Brasília/DF
(61) 2031-4069 - e-mail diade.dgp@gestao.gov.br - gov.br/gestao

Referência: ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº
10199.009978/2026-68.

SEI nº
63359604