



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO NACIONAL
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

PORTARIA Nº 93, de 01 de novembro de 2013

Estabelece os procedimentos para Avaliação de Desempenho Institucional no âmbito da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste – SUDENE para fins de concessão de gratificações funcionais.

O Superintendente da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste - SUDENE, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso III, art. 8º e o inciso VI, art. 21 do Anexo I ao Decreto nº 6.219, de 04 de outubro de 2007, bem como a necessidade de readequar a Portaria nº 95, de 28 de outubro de 2010, aos novos procedimentos de monitoramento de projetos vigentes na SUDENE,

Considerando ainda:

- a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que introduziu alterações na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, bem como, a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, que instituiu a Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos – GDACE, e o Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, que também promoveu alterações no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, inclusive ajustes nos procedimentos de avaliação de desempenho de gratificações concedidas pela administração pública federal;
- a possibilidade de utilização dos resultados da metodologia de monitoramento vigente, como indicador para a avaliação de desempenho institucional como base para outras gratificações recebidas por servidores desta Autarquia;
- que a metodologia de monitoramento é capaz de fornecer indicador que atende aos princípios da validade; confiabilidade, simplicidade, mensurabilidade e auditabilidade, assim conceitualmente definidos:

- a) **Validade:** capacidade de representar, com a maior proximidade possível, a realidade que se deseja medir e modificar. Um indicador deve ser significativo ao que está sendo medido e manter essa significância ao longo do tempo;
- b) **Confiabilidade:** indicadores devem ter origem em fontes confiáveis, que utilizem metodologias reconhecidas e transparentes de coleta, processamento e divulgação.
- c) **Simplicidade:** indicadores devem ser de fácil obtenção, construção, manutenção, comunicação e entendimento pelo público em geral, interno ou externo.
- d) **Mensurabilidade:** capacidade de alcance e mensuração quando necessário, na sua versão mais atual, com maior precisão possível e sem ambigüidade;
- e) **Auditabilidade:** qualquer pessoa deve sentir-se apta a verificar a boa aplicação das regras de uso dos indicadores.

- que a referida metodologia contribui com a melhoria dos controles internos, auxiliando, por sua vez, a instituição a atingir seus objetivos estratégicos, compondo esses controles, o Processo de Gestão, que por sua vez se constitui responsabilidade de todos.
- o rotineiro ajuste que durante o exercício é realizado pelo Ministério da Integração Nacional e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão à programação do Plano Plurianual do Governo Federal – PPA aprovada para a SUDENE;
- os contingenciamentos e ajustes orçamentários e financeiros de cada exercício, que também interferem no alcance das metas anuais (globais e intermediárias), explicitadas no Plano Anual de Ação da SUDENE e eventualmente podem vir a requerer adequações de metas previstas para o período apuratório conforme prevê o § 2º, art. 5º do Decreto nº 7.133/10;
- que, os momentos entre a fixação de metas para fins de avaliação de desempenho institucional, a aprovação da Lei Orçamentária para o ano seguinte, que define os programas e ações do PPA que vigorarão, e o Decreto que fixará os limites orçamentários, normalmente sancionado no final do primeiro trimestre do ano seguinte, poderão levar a restrições orçamentárias e à necessidade de revisão das metas previamente estabelecidas nos planos de trabalho/plano anual de ação da SUDENE;
- que, em razão do anteriormente exposto, não havendo a possibilidade de pactuação de metas de desempenho individual e metas intermediárias de desempenho institucional antes do início do período de avaliação (§ 6º, art. 5º do Decreto nº 7.133/2010), caberá à Chefia responsável pela equipe de trabalho fixar essas metas.
- que diferentes unidades administrativas podem compartilhar um mesmo programa e uma mesma ação do PPA, exigindo assim, critério consistente e uniforme para a avaliação de desempenho institucional;

RESOLVE:

Art. 1º. Aprovar os procedimentos da Avaliação de Desempenho Institucional para fins de aferição da parcela de pontos alcançados pela SUDENE na condução de seus principais programas, ações, projetos ou atividades, objetivando a mensuração da parcela de desempenho institucional das gratificações GDPGPE e GDACE, citadas pelo Decreto nº 7.133/2010 e alterações posteriores.

§ 1º. Define-se como Avaliação de Desempenho Institucional ao processo que sistemática e continuamente possibilita aferir o desempenho dos órgãos de lotação dos servidores ou equipes de trabalho ou servidores no alcance dos objetivos e metas organizacionais, à luz dos programas, ações ou projetos e atividades prioritárias ou especificidades inerentes ao funcionamento do órgão.

§ 2º. O resultado do desempenho institucional será representado pela média dos percentuais globais de execução física dos principais programas e ações ou projetos e atividades conduzidos pelas instâncias administrativas que compõem a unidade de avaliação SUDENE, inscritos no Plano Anual de Ação, convertidos até o limite de 80 (oitenta) pontos.

§ 3º. Entende-se por percentual global a média aritmética dos percentuais de cada etapa elencada no projeto selecionado do Plano Anual de Ação da SUDENE.

§ 4º. Conforme a natureza, as etapas de um projeto poderão ser agrupadas em subconjuntos aos quais poderão ser atribuídos pesos, cabendo peso maior ao subconjunto das etapas de execução, e peso menor àquelas relacionadas às providências administrativas iniciais e necessárias à sua viabilização.

§ 5º. As metas globais corresponderão àquelas elegidas pelos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Integração Nacional, consubstanciadas no Plano Plurianual do Governo Federal e amparadas pela Lei de Diretrizes Orçamentárias, inscritas na Lei orçamentária anual para a Autarquia e consolidadas no Decreto que anualmente estabelece os limites disponibilizáveis para os referidos programas e ações que farão parte da programação da SUDENE.

§ 6º. As metas intermediárias serão representadas pelos projetos considerados mais representativos para o alcance da missão institucional da Autarquia no período apuratório, e serão extraídas do Plano Anual de Ação da Autarquia.

§ 7º. O ciclo de avaliação compreenderá o período de 12 meses.

§ 8º. O resultado numérico da Avaliação de Desempenho Institucional corresponderá a uma parcela do processo de concessão das Gratificações de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, e de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE), ou outras que venham a exigir procedimento semelhante, que se somará a parcela da Avaliação de Desempenho Individual apurada conforme orientações contidas em portaria específica, para obtenção do resultado final.

§ 9º. Para fins de concessão da GDPGPE e da GDACE ou outra gratificação que venha a exigir igual procedimento, o resultado do desempenho institucional apurado será publicizado por meio de portaria e se circunscreverá ao período estabelecido em portaria da SUDENE para esse fim.

§ 10. O ciclo de avaliação institucional para a concessão das gratificações em referência compreenderá o período de 01 de outubro de um ano a 30 de setembro do ano subsequente.

§ 11. A metodologia apensa a esta portaria orientará o processo apuratório da avaliação de desempenho institucional e a previsão de metas do ciclo seguinte segundo quadros a ela anexados, a serem preenchidos conforme cada destinação:

a) Anexo A: quadro para o detalhamento dos projetos (metas) objeto de apuração, suas etapas, percentuais de execução física alcançados em cada etapa, percentual global (média aritmética dos percentuais de execução física) e gestores responsáveis.

b) Anexo B: quadro para a publicização dos resultados numéricos alcançados pela parcela de desempenho institucional no ciclo de avaliação considerado.

c) Anexo C: quadro para a previsão das metas visando o próximo ciclo de avaliação.

§ 12. O resultado da avaliação do último ciclo, completado em setembro de cada ano, ou em outra data ou período estabelecido em ato legal, comporá o cálculo do pagamento da Gratificação da GDPGPE a que se refere o caput, devida a titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, e da GDACE, devida a titulares de cargos de provimento efetivo de nível superior, observadas as condições estabelecidas pelo art. 22 da Lei nº 12.277/2010.

Art. 2º. Os resultados da Avaliação de Desempenho Institucional serão representados por uma variação percentual relativa de 0% a 100%, indicada em cada projeto como percentual global.

§1º. Os resultados finais dos projetos serão agregados no quadro do Anexo B que integra a metodologia apensa a esta portaria, segundo programas e ações do PPA e comparados às previsões estabelecidas na portaria que ao final do ciclo anterior fixou as metas de desempenho para o ciclo em apuração.

§ 2º. Para fins do disposto no inciso II, § 2º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e o estabelecido pelo inciso II, § 2º, art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, que fixam em até 80 (oitenta) pontos, o resultado da avaliação de desempenho institucional para a GDPGPE e GDACE respectivamente, a pontuação obtida será resultante da conversão da média aritmética dos percentuais globais na proporção de 0,8 (oito décimos de ponto) para cada 1% (um por cento) do resultado.

Art. 3º. À unidade de Gestão Institucional da SUDENE caberá coordenar, e aperfeiçoar sempre que couber, com equipe que venha a ser constituída para esse fim caso necessária, o processo de fixação e apuração das metas institucionais mais relevantes para publicação dos atos relativos a essas atividades, observada sua natureza específica.

Parágrafo único. Portaria específica, se necessário, nominará os integrantes da equipe de avaliação referida no caput.

Art. 4º. Para efeito de aplicação do disposto nesta portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I – avaliação de desempenho institucional: processo destinado a aferir o desempenho do órgão no alcance das metas organizacionais, considerando projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho.

II – unidade de avaliação: para fins desta portaria fica definido como unidade de avaliação a Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste.

III – equipe de trabalho: entende-se como equipe de trabalho o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor, individualmente, estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo

IV – ciclo de avaliação: período de 12 meses, estabelecido para o processo de avaliação de desempenho institucional.

V – plano de trabalho: plano de ação onde anualmente constarão os principais objetivos e metas para os programas e ações previstos para execução no exercício, de onde serão extraídas as metas previstas para cada ciclo.

VI – metas globais: são as metas estabelecidas no Plano Plurianual do Governo Federal (PPA) para a SUDENE com base na Lei Orçamentária Anual e no Decreto que anualmente fixará os limites a serem estabelecidos por programa e ação do PPA, que, juntamente com os referenciais estratégicos da Autarquia, orientará o seu Plano Anual de Ação.

VII – metas intermediárias: são as metas estabelecidas pela equipe de trabalho a partir do planejamento estratégico, consubstanciadas nos projetos que integram o Plano Anual de Ação.

Art. 5º. As metas institucionais anuais serão representadas pelo estabelecido no Plano de Trabalho, aqui conceituado como Plano Anual de Ação, constituído pelas propostas das equipes de trabalho, que conterà os projetos e respectivos referenciais estratégicos, objetivos e responsáveis, a serem apresentadas à unidade de Gestão Institucional, contendo:

I – o programa e a ação do PPA no qual se enquadra o projeto ou atividade proposta;

II – Os limites orçamentários e financeiros consignados para o projeto;

II – a unidade e o responsável pela execução;

III – a identificação do problema a ser combatido;

IV – as respectivas etapas, prazos e percentuais de execução física respectivos, os desembolsos realizados, problemas administrativos detectados na execução da etapa e ações corretivas a serem aplicadas na superação desse problema, além do percentual global;

Parágrafo único: O detalhamento do projeto será feito utilizando-se o quadro que consta do **Anexo A** da metodologia apensa a esta portaria.

Art. 6º. A elaboração do Plano Anual de Ação deverá ser pactuada entre as chefias e suas equipes de trabalho, com a anuência do dirigente máximo da unidade administrativa proponente antes de ser encaminhado à consideração da unidade de Gestão Institucional.

§ 1º. Os projetos que comporão o Plano Anual de Ação deverão ser submetidos à apreciação e deliberação da Diretoria Colegiada da Autarquia para enquadramento nos referenciais estratégicos da Autarquia e posterior sanção pelo Superintendente da SUDENE, condição para serem incorporados ao referido Plano.

§ 2º. O Plano Anual de Ação será composto por um portfólio de projetos estratégicos, que após aprovado pela Diretoria Colegiada deverá ser disponibilizado na intranet e no site da SUDENE tanto para ampla divulgação

no âmbito das unidades integrantes da estrutura básica da Autarquia como o público em geral, para acesso a qualquer tempo.

Art. 7º. Caberá à unidade de Gestão Institucional da Sudene, para os fins desta portaria, a responsabilidade de:

I – supervisionar o processo de elaboração dos Planos Anuais de Ação onde constarão as metas Institucionais, em consonância ao disposto no PPA, na LDO, na LOA e no Decreto que define os limites orçamentários.

II – reavaliar, sempre que couber, o Plano Anual de Ação, com vistas a subsidiar proposição de ajuste e alteração das metas previstas;

III – consolidar os resultados alcançados pela SUDENE, fornecendo a pontuação que servirá de base para o cálculo da parcela da avaliação do desempenho institucional para fins de concessão das gratificações tratadas nesta portaria conforme modelo constante do **Anexo B** da metodologia apensa a esta portaria; e,

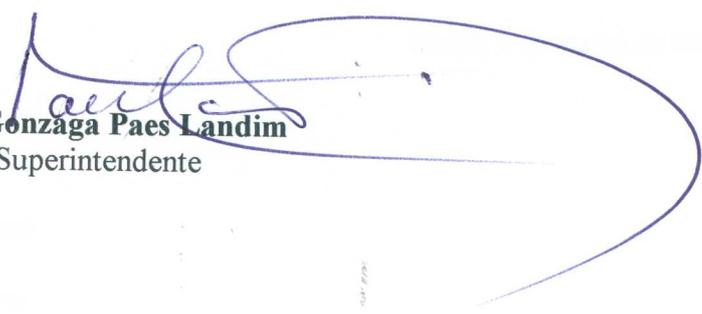
IV – Providenciar a elaboração da portaria referente ao tratado no inciso anterior e a sua publicização, bem como, portaria que fixará as metas previstas para o ciclo seguinte, e também a sua publicização, conforme modelo constante do **Anexo C** da mesma metodologia.

V – Divulgar seus preceitos e resultados junto ao corpo funcional.

Art. 8º. Os casos omissos serão tratados pela unidade de gestão institucional e deliberados, quando couber, pela Diretoria Colegiada da SUDENE.

Art. 9º. Fica revogada a partir desta data a Portaria nº 95, de 28 de outubro de 2010.

Art. 10. Esta Portaria entra em vigor nesta data, devendo ser publicizada no site da SUDENE, no endereço www.sudene.gov.br.


Luiz Gonzaga Paes Landim
Superintendente



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO NACIONAL
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE
ASSESSORIA DE GESTÃO INSTITUCIONAL**

ANEXO DA PORTARIA Nº 93, DE 01 DE NOVEMBRO DE 2013

Metodologia de Avaliação de Desempenho Institucional (Aplicada no cálculo de Gratificações Funcionais)

Aprovada pela Diretoria Colegiada na 154ª reunião de 01/11/2013

**Recife
Outubro de 2013**



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO NACIONAL
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

**Metodologia de Avaliação de Desempenho Institucional
Para Fins de Concessão de Gratificações Funcionais**

Introdução

Em 2010, objetivando atender a administração superior com uma metodologia que possibilitasse a mensuração da eficiência dos processos internos, por meio de um coeficiente de desempenho institucional, a Diretoria Colegiada aprovou proposta da Assessoria de Gestão Institucional, previamente discutida com todas as unidades, para um procedimento que se mostrou conveniente para uma série de desdobramentos, como o desempenho institucional por unidades administrativas e segundo ações e programas do PPA.

Anos depois, tendo em vista sua convergência com as exigências da legislação que regia a concessão da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), esse procedimento foi posteriormente estendido para o cálculo da parcela de pontos da avaliação de desempenho dos servidores da SUDENE, que receberiam esta gratificação.

Em 2012, sentido a necessidade de aprimorar os seus procedimentos de avaliação e controle, e após diversas reuniões com todos os servidores das diferentes unidades desta Autarquia para discutir uma nova proposta metodológica de monitoramento e avaliação de desempenho, a Assessoria de Gestão Institucional, contando com o apoio da Diretoria Colegiada da SUDENE, obteve, em novembro daquele ano, a aprovação do novo modelo. Um modelo composto por novos indicadores de processo para avaliação da capacidade e da produtividade juntamente com um modelo de monitoramento de todos os projetos da Autarquia, que veio, inclusive, a ser incorporado ao relatório anual de gestão do exercício de 2012. Para a avaliação de desempenho aqui proposta o foco será o monitoramento. Trata-se de um processo onde quadros desenvolvidos em planilha Excel, detalham, por meio de dados gerenciais, o enquadramento estratégico e as etapas administrativas dos projetos que compõem o Plano Anual de Ação da Autarquia. Em suma, a avaliação de desempenho institucional utiliza os resultados do monitoramento para a obtenção do escore matemático que representará a parcela de pontos para fins de concessão das gratificações a que têm direito os servidores da SUDENE.

O monitoramento trata-se de um processo de reuniões trimestrais, anualmente pré-agendadas, que conta com a presença da alta administração, dos Coordenadores-gerais, coordenadores e responsáveis diretos pela execução de cada projeto, onde são discutidos os avanços, obstáculos e medidas de superação para a condução dos projetos enquadrados no planejamento estratégico da SUDENE, previamente escolhidos como os mais representativos no exercício de avaliação. Essas reuniões são organizadas nos chamados ciclos. As apurações seguem metodologia, conhecida por todos, aprovada pela Diretoria Colegiada na 121ª reunião, de 01 de novembro de 2012. Cabe ressaltar, inclusive, que esse trabalho foi reconhecido tanto pelo Tribunal de Contas da União como pela Controladoria Regional da União em Pernambuco pela sua qualidade e pelos avanços que propiciará à SUDENE em seus mecanismos de controle.

Por sua vez, a metodologia foi desenvolvida para propiciar mais que uma mera avaliação da execução orçamentária. Ela se dispõe a mostrar que ações subjacentes, as vezes pouco observadas por não se utilizarem do orçamento, também são de suma importância no funcionamento estratégico da Autarquia. Daí por que a avaliação de desempenho é prática associada a uma postura gerencial moderna, que visa tornar mais eficiente o papel do gestor como integrante de uma rede de "accountability" no sistema geral de planejamento do governo federal, propiciando ao conjunto da sociedade acompanhar, também, os resultados alcançados pela instituição, haja vista que são disponibilizados na rede mundial de computadores.

Uma outra vantagem do modelo de monitoramento é que ele permite, associando programas e ações do PPA do exercício, aqui tidos como nossas referências globais, bem como, os projetos a eles vinculados – nossas metas intermediárias, serem avaliados sob a ótica das diretrizes e objetivos estratégicos do órgão, cuja sistemática foi implantada em fevereiro de 2013. Ademais, trata-se de um processo que possibilita à alta administração deliberar, durante a reunião, sobre medidas que se façam necessárias não apenas para a correção de rumos e conseqüentemente, a minimização dos riscos, mas também, o de fazer uso de mecanismos que entenda devam ser acionados para o êxito do próprio projeto.

Nos quadros onde são registrados os dados dos projetos que integram a avaliação de desempenho institucional se encontram identificados as diretrizes e objetivos estratégicos, bem como, os programas e ações do PPA nos quais se enquadra, além dos dados orçamentários e financeiros correspondentes, dos dados básicos para a sua execução, bem como, a nomeação dos gestores da administração superior da unidade e dos técnicos das diferentes instâncias administrativas que se vinculam às etapas do projeto. Para cada etapa descrita estão indicados também, os avanços em percentual físico, descritas as providências quando algum problema é tido como óbice na execução daquela etapa, as medidas de ajuste realizadas para a sua superação, bem como, as parcelas de recursos desembolsados e uma série de outros detalhes relacionados como pressupostos para a implementação do projeto.

Ainda sobre o preenchimento, cabe ressaltar que as informações prestadas pelas unidades precisam ser sempre atualizadas para o novo período de apuração estabelecido.

1. Convergências metodológicas e legais do presente modelo de monitoramento com os pressupostos que regem a concessão das gratificações de desempenho da administração pública

Conforme é do conhecimento, tanto os servidores que recebem a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), como os que recebem a Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE), instituídas respectivamente, pelo art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006 e pelo art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, estão submetidos a procedimento de avaliação institucional e individual conforme estabelece o Decreto nº. 7.133, de 19 de março de 2010, e alterações posteriores. Mas como identificar as convergências conceituais ou as exigências legais com a metodologia de monitoramento? A resposta começa com uma análise do art. 2º do citado Decreto, que estabelece algumas definições basilares para o aqui tratado:

- a) avaliação de desempenho: é o monitoramento 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 abrangidos pelo art. 1º do Decreto nº 7.133/2010, e alterações posteriores, tendo como referência as metas globais e intermediárias;
- b) ciclo de avaliação: corresponde ao período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelas gratificações relacionadas no art. 1º do mesmo Decreto, pertencentes ao órgão ou entidade em que se encontrem em exercício; e
- c) plano de trabalho: é considerado como Plano de Ação, que é o documento em que estão registrados os dados relacionados para fins de avaliação em cada ciclo.

Outrossim, estudando também o art. 6º desse Decreto, pode-se observar as outras convergências no conteúdo do plano anual de trabalho, ou plano anual de ação, como passaremos a titular, e o monitoramento adotado pela SUDENE, pois de acordo com esse dispositivo o plano anual deverá conter, no mínimo:

- a) as ações mais representativas da unidade de avaliação. **Convergência:** No novo processo de monitoramento, vigente desde 2012, cada projeto está vinculado a um programa e ação do PPA, sendo essas as mais representativas para o escopo das competências descritas pelo art. 4º da Lei Complementar n 125, de 03 de janeiro de 2007;
- b) as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações. **Convergência:** O monitoramento da Autarquia é realizado projeto a projeto, podendo ser aplicado ao conjunto destes quando as etapas são padronizadas, e os estágios de execução alcançados em cada etapa, semelhantes e vinculantes à sua aprovação. Por sua vez, cada etapa de um projeto tem identificado o

servidor ou servidores e a unidade responsável, além das prazos previstos e e realizados, como também, o percentual, da execução física alcançada até a data da apuração informada. No caso da avaliação de desempenho institucional para fins de concessão das gratificação, a linha de corte temporal para o cálculo dos pontos será sempre 30 de setembro de cada ano, ou outra data que venha a ser estabelecida para essa avaliação;

- c) as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas. **Convergência:** As primeiras serão representadas pelos projetos considerados mais representativos para o alcance da missão e finalidade da Autarquia, e estarão vinculadas a programas e ações do PPA. As metas de desempenho individual serão pontuadas por procedimento de avaliação específica supervisionada pela unidade de Recursos Humanos da Autarquia;
- d) os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os incisos I e II do § 1º do art. 5º. **Convergência:** Os compromissos de desempenho individual e institucional estão traduzidos pelos projetos apoiados e integrados ao Plano Anual de Ação, por sua vez integrante do planejamento estratégico da SUDENE;
- e) os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação [...]. **Convergência:** Estes serão definidos por portarias específicas para cada tipo de avaliação;
- f) a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação. **Convergência:** As avaliações parciais são produzidas nos ciclos trimestrais de monitoramento e publicizadas no site da SUDENE; e
- g) a 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. **Convergência:** Trata-se aqui, da consolidação das apurações realizadas de todos os projetos/atividades selecionadas, feitas ao final de cada ciclo de avaliação de desempenho institucional, no mês estabelecido por ato legal para essa consolidação e o fim a que se destina, neste caso, a concessão e gratificações..

Outrossim, a metodologia de monitoramento subentende que o conjunto dos projetos que compõem o Plano de Ação alcança o conjunto dos servidores em exercício na SUDENE, na medida em que, direta ou indiretamente, todos contribuem para o alcance de sua execução, e conseqüentemente, para os objetivos estratégicos fixados pela administração superior da Autarquia, aprovados em ato da Diretoria Colegiada em sua 132ª reunião ordinária, realizada em 28 de fevereiro de 2013.

2.Os marcos do planejamento estratégico e sua influência na avaliação de desempenho institucional para fins de concessão das gratificações desempenho GDPGPE e GDACE

O planejamento estratégico da SUDENE insere-se no processo de avaliação de desempenho institucional, na medida em que os seus referenciais estratégicos são pressupostos para a seleção dos projetos/atividades. E o índice de desempenho obtido, além de sua aplicação para o cálculo da parcela das gratificações em foco, poderá indicar qual diretriz estratégica está sendo mais trabalhada, e que medidas deverão ser adotadas para uma atuação mais uniforme de suas escolhas estratégicas (entenda-se escolha estratégica, as quatro diretrizes adotadas) . O resultado também se constituirá insumo para a fixação das metas para os períodos de avaliação futuros.

A figura adiante visa mostrar onde se encontra o momento do monitoramento no ciclo de gestão do nosso planejamento estratégico, replicável também, ao modelo metodológico que se destina à concessão de gratificações de desempenho.

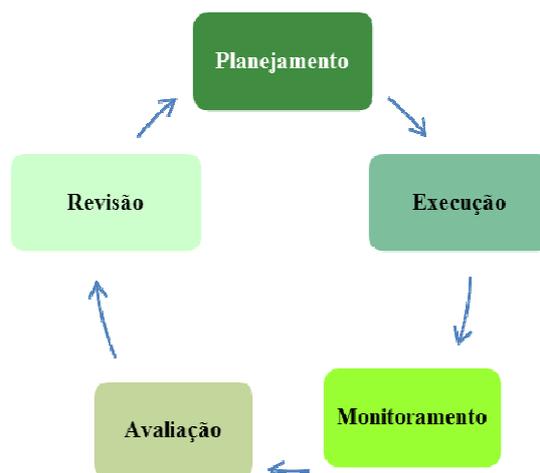


Figura 1 – Ciclo de gestão do planejamento estratégico da SUDENE

Posto isto, a Missão da Autarquia assim está definida:

Articular e fomentar a cooperação das forças sociais representativas para promover o desenvolvimento incluyente e sustentável do Nordeste, a preservação cultural e a integração competitiva da base econômica da Região nos mercados nacional e internacional.

Por sua vez, a Visão de Futuro tem como horizonte:

Ser a instituição de referência na promoção do desenvolvimento regional, detentora de credibilidade e do conhecimento da realidade sócio-econômica e ambiental da sua área de atuação, com suficiente autonomia financeira para atender as demandas regionais.

Como resultado dos estudos, foram estruturadas quatro DIRETRIZES estratégicas:

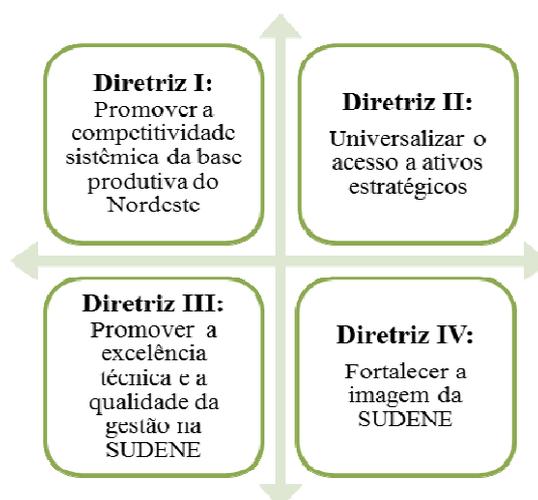


Figura 2 – Diretrizes estratégicas da SUDENE para o período 2013-2015

A **competitividade sistêmica da base produtiva do Nordeste** resulta do conjunto dos investimentos na geração das externalidades econômicas, fundamentalmente na capacitação profissional dos recursos humanos, na inovação e desenvolvimento tecnológico e na ampliação da infraestrutura física (energia, transporte (mobilidade urbana) e comunicações), hídrica (especialmente na sub-região semiárida), na ampliação da estrutura de logística e na ampliação, internacionalização e diversificação das exportações. Atenção especial deve ser dada à capacitação voltada para a inovação, particularmente nos micro, pequenos e médios negócios, como estímulo para o alcance da competitividade. A capacitação no âmbito da administração pública, particularmente a municipal, também deve ser uma ação a ser perseguida, como forma de proporcionar a melhoria das condições de planejamento e gestão.

Nessa linha estratégica busca-se adicionalmente, a ampliação e o adensamento das cadeias e arranjos produtivos por meio da atração de novos segmentos produtivos e da complementação dos seus diferentes setores, gêneros e ramos com potencialidade regional, merecendo atenção especial a comercialização, assistência técnica, crédito e incentivos, e sistema de regulação.

A **universalização do acesso a ativos estratégicos** representa aqui, o conjunto de iniciativas e investimentos para melhoria da educação básica e fundamental, o aumento da escolaridade da população, a redução do analfabetismo (funcional e digital), a oferta ampla de serviços sociais (como abastecimento de água e esgoto), além de infraestrutura hídrica para irrigação, condições necessárias, particularmente no semiárido, ao desenvolvimento incluyente.

A **promoção da excelência técnica e da qualidade da gestão** resulta do reconhecimento sobre a capacidade da SUDENE de adotar um conjunto de medidas que podem ser subdivididas em cinco frentes:
 buscar a aptidão técnica plena dos quadros da SUDENE para a condução das atribuições que lhe foram conferidas;
 compatibilizar a ocupação dos cargos de confiança nas unidades administrativas, com o perfil e a experiência profissional de seus ocupantes;
 recompor o quadro funcional;
 buscar a melhoria dos processos e sistemas voltados para o alcance de bons resultados institucionais;
 propiciar as condições de segurança e conforto do ambiente de trabalho.

O **fortalecimento da imagem da SUDENE** consiste num trabalho destinado a aproveitar não apenas as oportunidades propiciadas por seus mecanismos formais de negociação e articulação, como os seus colegiados consultivos e deliberativos existentes, “braços” técnicos e políticos da SUDENE, como também, a intensificação da produção e disseminação de informações sócio-econômicas associadas a uma estratégia de comunicação.

Após estudos internos detalhados foram definidos quatorze OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, distribuídos nas quatro diretrizes, como prioritários para a execução programática da SUDENE:

a) Diretriz 1 – Promover a competitividade sistêmica da base produtiva do Nordeste

Objetivo 1.1 - Aumentar a competitividade do setor produtivo, fortalecendo cadeias e arranjos produtivos, estimulando a inovação, articulando-os a investimentos estruturadores.

Objetivo 1.2 - Fortalecer a infraestrutura regional, inclusive aquela voltada para a inclusão na cadeia produtiva;

Objetivo 1.3 – Ampliar a captação de investimentos, maximizando a aplicação dos recursos dos fundos, incentivos fiscais e a alavancagem de outras fontes;

Objetivo 1.4 - Inserir a abordagem regional nas políticas nacionais, particularmente em relação ao Semiárido;

Objetivo 1.5 - Fortalecer as administrações públicas.

b) Diretriz 2 – Universalizar o acesso a ativos estratégicos

Objetivo 2.1 - Estimular a melhoria da qualidade da educação formal em todos os níveis;

Objetivo 2.2 - Viabilizar soluções inovadoras e sustentáveis para o Semiárido;

Objetivo 2.3 - Promover a sustentabilidade ambiental;

Objetivo 2.4 – Apoiar na atuação do sistema regional de Defesa Civil.

c) Diretriz 3 – Promover a excelência técnica e a qualidade da gestão na SUDENE

Objetivo 3.1 - Modernizar a gestão e promover a valorização dos servidores e a capacitação por competências;

Objetivo 3.2 - Aperfeiçoar a governança de Tecnologia da Informação e garantir a segurança da informação e comunicação;

Objetivo 3.3 – Recuperar e modernizar as instalações internas, melhorando a segurança do ambiente de trabalho.

Nota:

O Objetivo 3.1: a modernização da gestão compreende como pressupostos: a adequação da estrutura de pessoal da SUDENE às diretrizes estratégicas da SUDENE; a implantação de processos correspondentes a essas diretrizes e atribuições; e, a adoção de tecnologias adequadas às suas atribuições (sistemas, softwares, hardware, segurança da informação).

d) Diretriz 4 – Fortalecer a imagem da SUDENE

Objetivo 4.1 - Fortalecer a comunicação interna e externa, bem como as articulações institucionais (parcerias, sinergias, formação de redes);

Objetivo 4.2 – Elevar os colegiados da SUDENE a um patamar de fórum para discussão de temas estratégicos sobre desenvolvimento regional.

Notas:

- Objetivo 4.1: a dinamização da comunicação interna e externa compreende: a disponibilização de informações geradas pelas unidades internas no contexto de suas atribuições, como insumo à decisão, seja ela de natureza política, estratégica ou administrativa.

- Objetivo 4.2: a utilização dos colegiados da SUDENE como instrumentos estratégicos e táticos de fortalecimento institucional decorre de que o Conselho Deliberativo, por ser instância de decisões políticas da SUDENE e reunir governadores e ministros de estado, deve se debruçar sobre pautas realmente estratégicas e sensíveis para o desenvolvimento regional, e seus comitês, sobre questões técnicas que exijam consenso para a harmonia social, econômica e até litigiosa, a exemplo das posições divergentes entre os poderes judiciário federal e executivo dos estados do Nordeste, na questão dos incentivos fiscais como instrumento de atração de investimentos.

Os projetos ou atividades prioritárias selecionadas para fins de cálculo do índice de desempenho institucional serão aqueles de maior volume orçamentário e/ou alcance estratégico, bem como, aqueles que podem exercer significativo impacto na melhoria da eficiência e eficácia dos processos de gestão, ou contribuir para a ampliação das habilidades técnicas ou ainda, que possam melhorar a capacidade executiva dos servidores que atuam em suporte ao desenvolvimento de planos, programas ou projetos de desenvolvimento regional nos termos do estabelecido pelo art. 5º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010 e alterações estabelecidas pela Lei nº 12.277/2010 e pelo Decreto nº 7.849/2012.

3.Fundamentação legal

Para este trabalho foram adotados como referenciais a Lei Complementar nº. 125, de 3 de janeiro de 2007, que criou a SUDENE, o Decreto nº. 6.219, de 4 de outubro de 2007, que a regulamentou, a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, que instituiu a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE; a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que introduziu alterações na Lei n 11.357/06 e estabeleceu a sistemática de avaliação de desempenho institucional e individual para fins de concessão dessa gratificação, o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que promoveu novas adequações nos procedimentos de avaliação de desempenho de gratificações concedidas pela administração pública federal, a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, que instituiu a Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE e o Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, que alterou o Decreto nº 7.133/10, de forma a inserir a GDACE criada.

4. Fundamentação Teórica

Como fundamentação teórica, foi adotado o modelo do Comitê of Sponsoring Organizations – (Comitê das Organizações Patrocinadoras) - COSO de controladoria e governança. O COSO é uma entidade sem fins lucrativos, dedicada à melhoria dos relatórios financeiros através da ética, efetividade dos controles internos e governança corporativa, cujo modelo se faz cada vez mais presente na administração pública brasileira.

De acordo com esse modelo, o Controle Interno é mais amplo que Auditoria Interna e a Governança deve ser entendida como um sistema constituído de normas de funcionamento, valores e princípios, pelo qual as organizações são dirigidas e controladas. Esses princípios referem-se a normas de conduta na vida pública: Altruísmo; Integridade; Objetividade; Responsabilização; Abertura; Honestidade; Liderança. Nesse sentido, o ambiente de controle parte de uma visão humanista.

Para os integrantes do COSO, Controle Interno é um processo desenvolvido para garantir, com razoável certeza, que sejam atingidos os objetivos da instituição nas seguintes categorias:

- a) eficiência e efetividade operacional (objetivos de desempenho ou estratégia): esta categoria está relacionada com os objetivos básicos da instituição, inclusive com os objetivos e metas de desempenho;
- b) confiança nos registros do que foi executado. Todas as realizações devem ser registradas e devem refletir o real e correto;
- c) conformidade (objetivos de conformidade) com leis e normativos aplicáveis à instituição e sua área de atuação.”

O objetivo principal dos controles internos é auxiliar a instituição a atingir seus objetivos e o controle interno é um elemento que compõe o Processo de Gestão. Ademais, o controle interno é RESPONSABILIDADE DE TODOS e proporciona uma garantia razoável, nunca uma garantia absoluta. Ele auxilia a entidade na consecução de seus objetivos, mas não garante que eles serão atingidos por que:

- a) todo controle tem um custo que deve ser inferior à perda decorrente da consumação do risco controlado;
- b) Da mesma maneira que as pessoas são responsáveis pelos controles, estas pessoas podem valer-se de seus conhecimentos e competências para burlar os controles com objetivos ilícitos;
- c) Eventos externos estão além do controle de qualquer organização.

5. A metodologia

Todo o trabalho de monitoramento começa com a identificação de um problema, e a concepção de uma ação que possa eliminar ou minimizar a causa de um problema identificado, o que, por sua vez, ensejará um projeto ou atividade, o qual conterá as respectivas etapas de sua realização. O projeto/atividade pode assim, compreender diferentes quantidades de etapas conforme a complexidade. Cada etapa poderá ser desdobrada em sub etapas a depender dessa complexidade e da necessidade para um melhor monitoramento pelo próprio responsável geral do projeto. Cada etapa pode variar de 0% a 100% em sua execução física.

Considerando que as legislações que tratam das gratificações aqui tratadas fixam como máximo para o desempenho institucional um total de 80 pontos, e 20 para o individual de forma a perfazer os 100 pontos, faz-se necessário um processo de conversão. Desta forma, foi estabelecido que cada 1 % (um por cento) equivalerá a 0,8 (oito décimos) de ponto no cálculo do desempenho institucional.

Cada projeto fornecerá uma média global em percentual, mesmo processo utilizado no monitoramento da SUDENE, e a média aritmética dos percentuais globais alcançados pelo conjunto dos projetos na data de 30 de setembro será convertida em pontos que não poderão ultrapassar o total de 80 (oitenta).

Os percentuais de cada etapa serão atribuídos pelo respectivo responsável e representará a sua evolução física na data da apuração, e o percentual global do projeto corresponderá à média aritmética dos percentuais nessa mesma data. Enquanto os percentuais das etapas e do projeto serão dados pelo responsável pelo projeto, o percentual global, correspondente à agregação dos resultados, bem como a sua conversão em pontos, serão calculados pelo responsável pela unidade de Gestão Institucional, que os submeterá à Diretoria Colegiada da

Autarquia para deliberação, institucionalização por portaria e publicização. Esse resultado regerá a parcela intermediária de desempenho institucional que comporá a gratificação dos servidores. A Diretoria Colegiada da SUDENE, após deliberação, informará também, por meio de portaria, as metas para o ciclo seguinte.

A responsabilidade pela apuração da veracidade das informações prestadas poderá, a qualquer tempo, ser autenticada pela Auditoria interna da Autarquia diretamente junto ao chefe da unidade informante.

Para o monitoramento/avaliação serão adotados os quadros mostrados no **Anexo A** deste documento. Preenchidos os quadros, serão eles analisados quanto á consistência, pela unidade de Gestão Institucional da Autarquia.

Cabe esclarecer que alguns projetos/atividades apresentam etapas diferenciadas, pois o detalhamento é intrínseco da natureza do projeto, como são os casos dos convênios, contratos, projetos de investimento como os pleiteantes do FDNE, os incentivos da Redução e do Reinvestimento do IRPJ e os da Isenção do Adicional ao Frete para Renovação da Marinha Mercante (AFRMM), que possuem processos diferenciados e por isso foram subdivididos em projetos distintos e calculados separadamente, lembrando que caberá à administração superior ou instância com atribuição regimental para tal, escolher os mais representativos nos termos do inciso I, art. 6º do Decreto nº 7.133/2010.

Tendo em vista essas diferenciações, as etapas de um projeto poderão ser agrupadas em subconjuntos aos quais poderão ser atribuídos pesos, cabendo peso maior ao subconjunto das etapas de execução, e peso menor, ao constituído pelas etapas que detalham as providências administrativas iniciais e necessárias à sua viabilização.

Como cada projeto escolhido no ano anterior, para fins de avaliação de desempenho, está vinculado a diretrizes e objetivos estratégicos, além de programas e ações específicas do PPA, é possível ter-se, como desdobramento, uma ideia do desempenho programático alcançado por esses projetos no âmbito do planejamento estratégico no período da avaliação realizada. Esse resultado será divulgado conforme modelo constante do **Anexo B**.

Por sua vez, as metas propostas para o ciclo seguinte serão divulgadas conforme o modelo do **Anexo C**. Essas metas corresponderão ao consenso entre as equipes de trabalho e seu Diretor, dentro do contexto de capacidades das unidades e do atingimento dos objetivos estratégicos para o exercício trabalhado.

6. Objetivos da Metodologia

Esta metodologia, a mesma já utilizada no monitoramento de projetos da SUDENE, tem como objetivos:

- a) propiciar um coeficiente, em percentual ou em pontos, que traduza a efetividade dos processos utilizados nas etapas componentes dos projetos monitorados;
- b) aquilatar, ao final do período de apuração, o que foi alcançado na execução do projeto integrante do Plano Anual de Ação;
- c) internalizar a concepção de uma gestão por responsabilização de competências conforme o modelo COSO;
- d) oferecer resultado para utilização no cálculo da parcela intermediária de desempenho institucional para fins de concessão de gratificações funcionais regidas pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010 e alterações posteriores.

7. O Preenchimento do Quadro de Monitoramento

O quadro de monitoramento basicamente se divide em 6 blocos, são eles:

- **Dados gerais;**
- **Dados Orçamentários gerais;**
- **Detalhes orçamentários e financeiros da movimentação contábil;**
- **Etapas;**
- **Observações/Ações Corretivas;**
- **Observações gerais.**

A seguir, a descrição de cada uma:

- **Dados Gerais**

- **Diretriz e Objetivo estratégico da SUDENE:** Informar a diretriz e o objetivo estratégico da SUDENE no qual se enquadra o projeto.
- **Projeto N°:** Número do Projeto.
- **Programa:** Número e nome do programa da qual a ação pertence.
- **Ação:** Número e nome.
- **Objetivo da Ação:** Escrever brevemente qual o objetivo da ação.
- **Diretoria Responsável:** Qual a diretoria que é responsável pela Ação.
- **Diretor:** Quem é o atual diretor da diretoria.
- **Subunidade Responsável:** Qual a subunidade responsável pelo Projeto.
- **Gestor da Subunidade:** Quem é o atual gestor da subunidade.
- **Problema (causa):** Qual o problema/ a causa pelo qual foi gerado o projeto.
- **Projeto:** Nome do Projeto a ser descrito.
- **Objetivo do Projeto:** Escrever brevemente o objetivo do projeto.
- **Eixo Temático MI:** Preencher com um eixo temático dentre os eixos do Ministério da Integração.
- **Objetivo Estratégico MI:** Preencher com o objetivo estratégico do MI que engloba o objetivo do projeto.
- **Previsão de Conclusão:** Data prevista para a conclusão do projeto. Deve estar compatibilizada com a data prevista para conclusão da última etapa
- **Data de Atualização:** Data da última atualização do quadro.
- **Responsáv(el)(eis) Técnico(s) pelo Projeto:** Preencher com o responsável ou responsáveis que está(ão) a(à) frente do projeto.
- **Parceiros Institucionais:** Preencher com os parceiros institucionais (entidades que darão apoio orçamentário, técnico ou administrativo) relacionados ao projeto.

- **Dados Orçamentários Gerais**

- **Fonte:** Preencher com a fonte orçamentária do projeto (“100”; “250”; “280” ou outra apontada na programação orçamentária).
- **Grupo de despesa:** Preencher com o número de um dos grupos de despesa: (1) Pessoal e encargos sociais; (2) Juros e encargos da dívida; (3) Outras despesas correntes; (4) Investimentos; (5) Inversão financeira; (6) amortização da dívida.
- **Modalidade:** informar a modalidade de aplicação à qual se vincula a despesa: (10) Transferências intragovernamentais; (20) Transferências à União; (30) Transferências a estados e ao Distrito Federal; (40) Transferências a município; (50) Transferência a Instituições Privadas sem fins lucrativos; (70) Transferências a instituições multigovernamentais; (80) Transferências ao exterior; (90) Aplicações diretas..
- **Valor Total do Projeto:** Valor total previsto (incluindo a parcela de terceiros).

- **Detalhes Orçamentários e Financeiros da Movimentação Contábil**

- **Pago Até o Ano Anterior:** auto explicável.
- **A Realizar no Exercício:** Quanto será realizado no exercício vigente.
- **Orçamento Aprovado no Exercício:** Quanto foi aprovado (LOA+Créditos) do exercício.
- **Valor Empenhado no Exercício:** Quanto foi empenhado pela SUDENE no exercício em curso.
- **Valor Liberado no Exercício:** Quanto foi liberado pela SUDENE no exercício em curso.
- **Saldo a Liberar:** Quanto ainda tem empenhado que falta liberar. ([Automático](#))

- **Saldo a Empenhar no Exercício:** Quanto do valor autorizado ainda não foi empenhado pela SUDENE. ([Automático](#))
- **Total Liberado Até o Exercício:** Valor liberado no exercício, somado com o liberado até o ano anterior. ([Automático](#))

- **Etapas**

- **Atividades/Etapas:** Desdobramento das etapas do projeto.
- **Responsável:** Quem é o responsável pela etapa.
- **Previsto**
 - **Início:** Qual o início previsto para a etapa.
 - **Fim:** Qual o fim previsto.
 - **Valor:** Qual o valor previsto para essa etapa quando couber.
- **Realizado**
 - **Início:** Quando a etapa se iniciou.
 - **Fim:** Quando terminou.
 - **Valor:** Quanto foi gasto na etapa.
 - **Físico %:** Qual o percentual concluído da etapa.
- **Status:** Escolher dentre as opções (Concluído; Em andamento; Atrasado; Cancelado; e Paralisado), qual o status em que a etapa se encontra.
- **Observação/Problemas:** Escrever as observações que esclareçam o andamento da etapa e os entraves, se existirem, no decorrer de sua realização.
- **Ações Corretivas:** Preencher com as ações encaminhadas ou a serem encaminhadas, que deverão ser aplicadas para solucionar o problema anteriormente citado.

- **Observações/Ações Corretivas:**

- a) Registrar como problemas ou observações referentes à etapa do projeto, as que surgirem no andamento da mesma e que requeiram alguma medida especial de ordem geral, da hierarquia superior.
- b) Registrar as ações corretivas adotadas para a superação do problema verificado ou observação registrada, se for o caso.

- **Observações Gerais:**

Na mesma planilha também deve ser registrado o nº do ciclo no qual os dados serão analisados. Caso o projeto nunca tenha constado de plano operativo do MI, ele será numerado na planilha da SUDENE como o primeiro.

- **Esclarecimento:**

A ponderação por meio da média aritmética dos percentuais de execução das etapas, lançada na planilha, no final da coluna “Físico %”, representará o percentual de execução de todo o projeto. A cor de fundo desse percentual representará o seu status (A Iniciar; Concluído; Em Andamento; Atrasado; Cancelado ou Paralisado). (Ver o quadro do Anexo A)

ANEXO A



MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO NACIONAL
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE
ASSESSORIA DE GESTÃO INSTITUCIONAL
PLANO DE AÇÃO (out/2012 a set/2013)

Diretriz estratégica:					Número do Projeto:							
Objetivo estratégico					Ano:							
Programa:					Exo temático (MI):							
Ação:					Objetivo estratégico (MI):							
Objetivo da ação:												
Diretoria responsável:					Subunidade responsável:							
Diretor:					Gestor da subunidade:							
Problema (causa):												
Projeto:												
Objetivo do projeto:												
Dados Orçamentários					Valores Orçamentários/ Financeiros							
Fonte		Grupo de Despesa		Modalidade	Valor Total do Projeto	Pago até o ano anterior		R\$	-			
						A realizar no exercício		R\$	-			
						Orçamento Aprov.no exercício (LOA+Cred.)		R\$	-			
						Valor Empenhado no Exercício		R\$	-			
						Valor liberado no Exercício		R\$	-			
						Saldo a liberar		R\$	-			
						Saldo a Empenhar no exercício		R\$	-			
						Total Liberado até o exercício		R\$	-			
Previsão de Conclusão:					PERÍODO DA APURAÇÃO: 01/10/2012 A 30/09/2013							
Data Atualização:												
Responsáv(el)(eis) técnico(s) pelo Projeto												
N.E.	Atividades/ Etapas	Responsável	Previsto			Realizado			Físico %	Status	Observação/Problemas	Ações Corretivas
			Início	Fim	Qtde	Início	Fim	Qtde				
1									0,00%	A Iniciar		
2									0,00%	A Iniciar		
3									0,00%	A Iniciar		
4									0,00%	A Iniciar		
5									0,00%	A Iniciar		
6									0,00%	A Iniciar		
7									0,00%	A Iniciar		
			Qtde. Previsto:			Qtde. realizado:			0	0,00%	A Iniciar	Status do Projeto
Parceiros institucionais:												
Observações:												

Legenda	
	A Iniciar
	Concluído
	Em Andamento
	Atrasado
	Cancelado
	Paralisado

ANEXO B

Serviço Público Federal
Ministério da Integração Nacional
Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste
Anexo da Portaria nº, de ... de outubro de (ano x)

Metas de Desempenho Institucional Alcançadas no Período
(nº do ciclo de Avaliação) ... ciclo de avaliação - 01 de outubro de (x-1) a 30 de setembro de x)
(art. 5º do Decreto nº 7.133, de 19/03/2010 , com as alterações do art. 22 da Lei nº 12.277/2010 e do Decreto nº 7.849/2012)

Programa	Ação	Meta Física	Unidade de Medida	Previsto	Realizado no Período	Percentual atingido	Desempenho Institucional Atingido (índice)	Desempenho Institucional para fins da GDPGPE e GDACE (*) (**) (Pontos)
	MÉDIA ARITMÉTICA	-	-	-	-	-	(média Aritmética)	(média Aritmética)

Fontes: Diretoria de Administração; de Planejamento e Articulação de Políticas; Diretoria de Gestão de Fundos, Incentivos e Atração de Investimentos e Assessoria de Gestão Institucional da SUDENE.

Nota: A coluna "Desempenho Institucional Atingido" retrata os resultados alcançados com os processos adotados para cada programa, sendo que cada processo só atinge a plenitude de seus resultados se todas as etapas previstas para o alcance da eficiência em cada pleito forem também atingidas. Essa a razão pela qual, em que pese a superação das metas, os processos de alguns pleitos ainda não se completaram.

Observações:

(*) O Índice de Desempenho Institucional atingido varia de 0 (zero) a 1 (um) e refere-se ao índice de atingimento das etapas estabelecidas nos projetos. Trata-se de uma fase intermediária do cálculo dos pontos da última coluna. Pleitos que não atingiram índice 1 referem-se a passos dos processos vigentes que ainda não se completaram.

(**) Cada 1% (um por cento) do Índice de Desempenho Institucional equivale a 0,8 (oito décimos de ponto) para fins de conversão aos pontos da avaliação de desempenho institucional prevista pelo Decreto nº 7.133, de 19/03/2010, alterado pela Lei nº 12.277, de 30/06/10 e pelo Decreto nº 7.849, de 23/11/12, para fins de concessão da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE.

ANEXO C

Serviço Público Federal
Ministério da Integração Nacional
Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste
Anexo da Portaria nº, de ... de outubro de (ano x)

Metas de Desempenho Institucional Previstas
(nº do ciclo de Avaliação seguinte) ... ciclo de avaliação - 01 de outubro de (x) a 30 de setembro de (x+1)
(Decreto nº 7.133/2010, com as alterações do §9º, art. 22 da Lei nº 12.277/2010 e do Decreto nº 7.849/2012)

Programa	Ação	Meta Física	Unidade de Medida	Previsto

Fontes: Diretoria de Administração; de Planejamento e Articulação de Políticas; Diretoria de Gestão de Fundos, Incentivos e Atração de Investimentos, e Assessoria de Gestão Institucional da SUDENE.