



Publicado no DOU em: 18/11/2024 | Edição: 222 | Seção: 1 | Página: 118

**Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego/Gabinete do Ministro**

[Portaria MTE nº 1.919, de 14 de novembro de 2024](#)

Alterada pela [Portaria MTE nº 1.151, de 8 de julho de 2025](#)

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União*

## **PORTRARIA MTE Nº 1.919, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2024**

Dispõe sobre os critérios e os procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional para efeito de atribuição da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE, no âmbito de unidades organizacionais do Ministério do Trabalho e Emprego.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos II e IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 5º-B, § 8º, da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, no art. 7º-A, § 5º, da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, no art. 22, § 5º, da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e no Processo nº 19958.200326/2024-30, resolve:

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre os critérios e os procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério do Trabalho e Emprego, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GPGPE e da Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE.

Parágrafo único. As disposições contidas nesta Portaria são aplicáveis aos seguintes órgãos da estrutura organizacional do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego;

II - órgãos específicos singulares; e

III - unidades descentralizadas.

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho - monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional das entidades de lotação dos servidores, tendo como referência as metas globais e intermediárias dessas unidades;

II - avaliação de desempenho institucional - acompanhamento sistemático e contínuo da atuação das unidades organizacionais, para aferir o alcance das metas institucionais definidas para cada ciclo de avaliação;

III - avaliação de desempenho individual - acompanhamento sistemático e contínuo da atuação do servidor público para a aferição de seu desempenho, no exercício das atribuições de cargo público ou de função pública, com foco na contribuição do profissional para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV - ciclo de avaliação - período de 12 (doze) meses considerado para a realização da avaliação de desempenho institucional e individual;

V - equipe de trabalho - conjunto de servidores públicos em exercício em uma mesma unidade administrativa ou engajados em uma atividade específica, que façam jus a uma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria;

VI - chefia imediata - servidor público dotado de autoridade hierárquica, responsável pelo acompanhamento da avaliação de desempenho individual daqueles que lhe são subordinados em uma unidade de avaliação, apoiado por servidor público indicado como responsável pelo processo de avaliação;

VII - metas individuais - compromissos individuais ajustados entre o servidor público e a chefia imediata, que devem compreender uma meta relacionada a horas de participação em ações de capacitação, o percentual de aproveitamento em ações de capacitação e, pelo menos, uma meta relacionada a uma ação, um projeto, um processo ou uma atividade sob responsabilidade do servidor público;

VIII - metas globais - metas relacionadas às funções institucionais do Ministério, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, a Lei Orçamentária Anual - LOA e o planejamento estratégico institucional;

IX - metas intermediárias - metas referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas globais e as competências, os projetos, as ações ou as atividades, segmentadas por unidade de avaliação;

X - plano de trabalho - documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;

XI - unidade de avaliação - cada uma das unidades organizacionais previstas no art. 1º;

XII - responsável pela unidade de avaliação - servidor público com perfil estratégico, indicado pelo dirigente da unidade de avaliação para conduzir o processo de avaliação; e

XIII - unidade administrativa - unidade que integra uma unidade de avaliação, conforme disposto no Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023.

Art. 3º As gratificações de desempenho de que trata o art. 1º são devidas a servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, detentores ou não de cargos em comissão ou de função de confiança, lotados e em exercício em atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou nas entidades da administração pública federal ou nas situações previstas no art. 6º.

§ 1º A GDPST é devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, não alcançados pela GDACE ou pela GDPGPE.

§ 2º A GDPGPE é devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, não alcançados pela GDACE.

§ 3º A GDACE é devida aos titulares de cargos específicos de provimento efetivo, de nível superior, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

Art. 4º A GDPST, a GDPGPE e a GDACE não poderão ser pagas cumulativamente entre si ou com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º Os valores devidos a título de gratificação de desempenho corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual e institucional, observados o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor público, respeitada a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação institucional.

§ 1º A avaliação institucional será fixada anualmente por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, permitida a delegação.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de GDPST serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo IV-B da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.

§ 4º Os valores a serem pagos a título de GDACE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo XIV da Lei nº 12.277, de 2010, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

Art. 6º O titular de cargo de provimento efetivo, quando não se encontrar em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus às respectivas gratificações de desempenho nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República e nas hipóteses de requisição previstas em Lei, fazendo jus a receber a GDPST, GDACE ou GDPGPE com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Ministério do Trabalho e Emprego;

II - quando cedido para órgão ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento de Cargos Comissionados Executivos - CCE e Funções Comissionadas Executivas - FCE, igual ou superior a 13, ou em cargos ou funções de confiança equivalentes, fazendo jus a receber a GDPST, GDACE ou GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ministério do Trabalho e Emprego no período; e

III - quando cedido para exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturadores da administração pública federal, para a percepção das Gratificações Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE ou da Gratificação Temporária do Sistema de Administração de Recursos de Informação e Informática - GSISP, fazendo jus a receber a GDPST, GDACE ou GDPGPE com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. Aplicam-se a concessão e a manutenção das gratificações de desempenho nas situações previstas na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 31, de 11 de maio de 2022.

Art. 7º O titular de cargo efetivo, quando em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego e investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à respectiva gratificação de desempenho nas seguintes formas:

I - os investidos em CCE e FCE igual ou inferior a 12, ou em cargos ou funções de confiança equivalentes, perceberão a gratificação calculada conforme disposto no art. 9º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010; e

II - os investidos em CCE e FCE igual ou superior a 13, ou em cargos ou funções de confiança equivalentes, perceberão as gratificações de desempenho calculadas com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério do Trabalho e Emprego no período.

Art. 8º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor público continuará percebendo a gratificação de desempenho correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º Se durante o processamento da avaliação de desempenho o servidor público estiver afastado, nos termos do disposto no caput, fará jus à pontuação da avaliação individual que lhe tenha sido atribuída no período imediatamente anterior, sendo-lhe aplicável, a cada ano, a pontuação correspondente ao desempenho institucional.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos casos de cessão.

Art. 9º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a ter efeitos financeiros, o servidor público nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha, no decurso do ciclo de avaliação, retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de

outros afastamentos sem direito à percepção da gratificação de desempenho, receberão a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 10. As gratificações de desempenho integrarão os proventos de aposentadoria e as pensões, na forma do disposto nas legislações específicas.

Art. 11. À Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva compete o planejamento, a coordenação e o processamento das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, em articulação com as unidades de avaliação.

Art. 12. À Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional da Secretaria-Executiva compete coordenar, em articulação com as unidades de avaliação, o processo de fixação e apuração das metas de desempenho institucional, bem como preparar os atos necessários à publicação, no Diário Oficial da União, da fixação das metas globais e do resultado final da avaliação de desempenho institucional.

## **CAPÍTULO II**

### **DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 13. O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de 12 (doze) meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais, a que se refere o art. 2º, inciso VIII;

II - elaboração dos planos de trabalho das unidades, conforme disposto no art. 21;

III - acompanhamento dos desempenhos individual e institucional, sob orientação e supervisão da Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva e da Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional da Secretaria-Executiva, respectivamente, e dos gestores das unidades;

IV - avaliação dos resultados parciais, para fins de acompanhamento, ajustes ou revisão das metas, se necessário;

V - apuração final dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

VI - ampla divulgação do resultado final da avaliação de desempenho individual e institucional; e

VII - retorno aos avaliados, com vistas a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

§ 1º No sexto mês do ciclo avaliativo será realizado o monitoramento dos resultados com o objetivo de subsidiar os ajustes das metas, com base nos compromissos firmados no plano de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades e a aplicação de medidas corretivas.

§ 2º A apuração final se destinará à consolidação das pontuações institucionais e individuais e à finalização do processo de avaliação de desempenho.

Art. 14. O ciclo de avaliação iniciará no mês de julho e encerrará em junho do ano seguinte.

Parágrafo único. As avaliações de que trata esta Portaria serão consolidadas e divulgadas no mês subsequente ao último mês do ciclo de avaliação.

Art. 15. As metas globais definidas para o ciclo serão publicadas antes do início dos ciclos de avaliação.

Art. 16. O sistema AvaliaGov será utilizado para processamento do ciclo de avaliação de desempenho individual.

Art. 17. O sistema informatizado previamente adotado pelo Ministério do Trabalho e Emprego será utilizado para o processamento do ciclo de avaliação de desempenho institucional.

### **CAPÍTULO III** **DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

Art. 18. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, segmentadas em metas globais e intermediárias.

§ 1º As metas globais serão fixadas anualmente, em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, para cada ciclo de avaliação, e poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o Ministério do Trabalho e Emprego não tenha dado causa a tais fatores.

§ 2º As metas globais serão objetivamente mensuráveis e considerarão, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 3º As metas intermediárias serão definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

Art. 19. A avaliação de desempenho institucional será apurada anualmente, por unidade de avaliação, até o décimo dia subsequente ao término do período.

~~Parágrafo único. O resultado da apuração final corresponderá à média aritmética da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o período, multiplicado por 100 (cem), até o limite de 100 (cem) pontos percentuais.~~

Parágrafo único. O resultado da apuração final corresponderá à média aritmética da razão entre as metas globais atingidas e as metas globais previstas para o período, multiplicado por 100 (cem), até o limite de 100 (cem) pontos percentuais. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 1.151, de 8 de julho de 2025](#))

Art. 20. Para fins de cálculo da parcela institucional da GDPST, da GDPGPE e da GDACE, o resultado final da avaliação de desempenho institucional será correlacionado com as faixas de desempenho dispostas no Anexo I.

Parágrafo único. O resultado apurado da avaliação de desempenho institucional será único para todos os servidores que fazem jus às gratificações de que trata esta Portaria, independentemente da unidade de avaliação.

### **CAPÍTULO IV** **DO PLANO DE TRABALHO**

Art. 21. O plano de trabalho referente às metas de desempenho individuais conterá, no mínimo:

I - o período de avaliação;

II - nome da unidade de avaliação, nome da unidade administrativa, nome do titular da unidade administrativa e identificação funcional de todos os servidores públicos que compõem o plano de trabalho;

III - as ações mais representativas da unidade de avaliação e unidade administrativa;

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

V - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

VI - 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 de desempenho institucional;

VII - os critérios e os procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 36;

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

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

§ 1º As metas de desempenho individual, em consonância com as metas globais e intermediárias, serão pactuadas entre o servidor, a chefia imediata e, quando couber, com a sua equipe de trabalho e devidamente registradas no plano de trabalho.

§ 2º O plano de trabalho será elaborado em comum acordo com os servidores do quadro de pessoal envolvidos no processo, em até 30 (trinta) dias após o início do ciclo avaliativo.

## CAPÍTULO V

### DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 22. O desempenho individual será avaliado em função das metas individuais e dos fatores de desempenho, tendo como referência as metas institucionais.

Art. 23. A avaliação de desempenho individual dos servidores será feita com base em critérios e fatores que refletem as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas e será composta de:

I - cumprimento de metas de desempenho individual pactuadas entre o servidor e a chefia, definindo os propósitos firmados, que possibilitarão o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação equivalendo o mínimo de 3 (três) e o máximo de 12 (doze) pontos a serem atribuídos a cada servidor em função do percentual de cumprimento das respectivas metas, conforme a escala disposta no Anexo II; e

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

a) produtividade - produzir o trabalho pactuado na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas, observado o prazo e a qualidade estabelecidos;

b) comprometimento - orientar o desempenho das atividades profissionais para os interesses e objetivos organizacionais;

c) conhecimento de métodos e técnicas - desempenhar o trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercer suas atividades;

d) cumprimento de normas de procedimento e de conduta - cumprir normas de procedimentos no desempenho das atribuições do cargo e de conduta de acordo com os princípios da administração pública; e

e) trabalho em equipe - colaborar com os demais membros da equipe no desempenho das atividades, a fim de facilitar o processo de integração e atingir os objetivos de trabalho propostos.

§ 1º A cada um dos fatores e dos seus respectivos critérios de avaliação será atribuída pontuação conforme escala a seguir:

I - desempenho superior - 4 (quatro) pontos;

II - desempenho médio superior - 3 (três) pontos;

III - desempenho médio inferior - 2 (dois) pontos; e

IV - desempenho inferior - 1 (um) ponto.

§ 2º Será atribuído peso 0,1 (um décimo) para todos os itens da avaliação.

§ 3º Para o cálculo da avaliação na dimensão individual, serão considerados:

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

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

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

§ 4º Quando o servidor público não possuir equipe, a autoavaliação corresponderá a 27,5% (vinte e sete e meio por cento) do somatório da pontuação aferida e a avaliação da chefia imediata, a 72,5% (setenta e dois e meio por cento) do somatório da pontuação aferida.

§ 5º O resultado final da avaliação dos fatores mínimos de competência equivalerá ao mínimo de 2 (dois) e ao máximo de 8 (oito) pontos a serem atribuídos a cada servidor em função do percentual de cumprimento dos respectivos fatores, conforme disposta no Anexo III:

§ 6º O resultado das metas individuais deverá ser obtido por meio da média da apuração das metas descritas no plano de trabalho.

§ 7º Para avaliação das metas individuais será considerado o percentual de atingimento das metas pactuadas no plano de trabalho, observadas até 2 (duas) casas decimais.

Art. 24. Os servidores serão avaliados do primeiro ao décimo segundo mês do ciclo, conforme disposto do art. 14, e terão seus os resultados processados no mês de julho.

Parágrafo único. Os valores das gratificações serão lançados na folha de pagamento do mês de agosto com efeitos financeiros retroativos ao mês de julho.

Art. 25. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, serão observados os seguintes procedimentos:

I - findos 11 (onze) meses da abertura do ciclo, a Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva notificará os responsáveis pelas unidades de avaliação sobre o prazo de 30 (trinta) dias para os procedimentos finais de avaliação de desempenho;

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

III - as avaliações individuais referidas neste artigo serão realizadas por meio de formulários específicos, os quais serão preenchidos no sistema AvaliaGov ou outro sistema informatizado a ser disponibilizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva para esse fim; e

IV - a Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva providenciará a divulgação dos procedimentos no sistema AvaliaGov desde a fase de planejamento de cada ciclo, informando amplamente o cronograma, o manual de instruções para o preenchimento dos formulários de plano de trabalho e avaliação e os meios para dirimir eventuais dúvidas surgidas durante todo o ciclo de avaliação de desempenho individual.

Art. 26. Ao servidor público avaliado será conferida prévia e expressa ciência dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual.

Art. 27. Na vacância do cargo e nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares da chefia imediata, a avaliação será feita pelo substituto legal e, na ausência deste, pelo superior hierárquico da chefia imediata.

Art. 28. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia ou avaliador de onde houver permanecido por maior tempo.

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

Art. 29. A avaliação de desempenho individual produzirá efeitos financeiros somente se o servidor tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício na forma dos art. 97 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, sem prejuízo da remuneração e com direito a percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 30. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal do Ministério do Trabalho e Emprego e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros

afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 31. O servidor público que obtiver na avaliação individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida será submetido a processo de análise de adequação funcional com o objetivo de identificar as causas do resultado e subsidiar a adoção de medidas que propiciem a melhoria do seu desempenho.

Art. 32. O atraso ou o não envio da avaliação de desempenho individual dentro do prazo para a Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva implicará na percepção da gratificação de desempenho no valor correspondente à avaliação institucional, implementando-se a parcela individual no mês seguinte à regularização da avaliação do servidor público, caso essa ocorra dentro do mês de processamento.

## **CAPÍTULO VI**

### **DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO**

Art. 33. Ao servidor público que não concordar com o resultado da avaliação individual será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

§ 1º O pedido de reconsideração será encaminhado à Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contado da ciência sobre a avaliação individual.

§ 2º A Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor público para apreciação.

§ 3º O pedido de reconsideração será apreciado pela chefia imediata, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contado a partir do recebimento do pedido, o qual pode ser deferido, total ou parcialmente, ou indeferido.

§ 4º A decisão do pedido de reconsideração será motivada, com indicação de fatos e fundamentos.

§ 5º Até o dia seguinte ao de encerramento do prazo previsto no § 3º, a decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração será comunicada à Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva, que dará ciência da decisão ao servidor público e à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, em até 2 (dois) dias úteis.

Art. 34. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor público poderá interpor recurso à CAD, no prazo de 10 (dez) dias, contado da ciência da decisão.

Parágrafo único. O recurso será instruído com:

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

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

Art. 35. A CAD participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho e analisará e julgará, em última instância, os recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais, nos termos do disposto no art. 23 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD**

Art. 36. A CAD será composta por 5 (cinco) membros titulares, e respectivos suplementares, sendo:

I - 1 (um) representante da Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva; e

II - 4 (quatro) representantes eleitos pelos servidores públicos.

§ 1º Os integrantes da CAD serão escolhidos entre os servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo, em exercício nas unidades administrativas elencadas no art. 1º, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 2º A eleição de que trata o inciso II do caput será conduzida pela Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva, com critérios e procedimentos amplamente divulgados.

§ 3º O mandato dos representantes será de 12 (doze) meses, prorrogável por igual período, e coincidirá com o ciclo de avaliação.

§ 4º O membro titular será substituído em suas ausências e seus impedimentos por seu suplente.

§ 5º A CAD será coordenada pelo representante da Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva, que exercerá seu direito a voto apenas em caso de necessidade de desempate.

§ 6º A participação dos membros na CAD será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 37. À CAD compete:

I - orientar e supervisionar os critérios e os procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

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

III - intermediar, conciliar, dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores públicos;

IV - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual podendo, a seu critério, e de forma fundamentada, manter ou alterar a pontuação final do servidor público;

V - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta de seus membros; e

VI - desempenhar outras competências que venham a ser atribuídas pelo Secretário-Executivo.

Art. 38. A CAD se reunirá ordinariamente a cada trimestre para monitoramento do ciclo avaliativo vigente e, extraordinariamente, mediante convocação, quando houver demandas referentes a recursos ou outros assuntos, por provocação da unidade de gestão de pessoas.

§ 1º Caberá ao coordenador da CAD convocar os membros para as reuniões com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por meio eletrônico.

§ 2º O quórum de reunião da CAD é de 4 (quatro) membros e o quórum de deliberação é de maioria absoluta.

§ 3º A CAD disponibilizará resumo das reuniões realizadas durante o ciclo avaliativo para fins de divulgação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 39. A Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva prestará o apoio administrativo necessário para a CAD desempenhar suas atividades.

Art. 40. Na pendência de julgamento do recurso previsto art. 37, inciso IV, a gratificação de desempenho será paga com base na pontuação atribuída na avaliação recorrida.

Parágrafo único. Reconsiderada a avaliação ou provido o recurso, a decisão será comunicada, de imediato, ao servidor público, ao avaliador e à Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva para que providencie, se necessário, os acertos financeiros.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DA MANUTENÇÃO DAS GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 41. As requisições previstas em lei detêm caráter de irrecusabilidade e garantem aos requisitados a manutenção da respectiva gratificação de desempenho, ressalvado o disposto em legislação específica.

Art. 42. A alteração de exercício para composição da força de trabalho prevista no art. 93, § 7º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, possui caráter de irrecusabilidade e garante a manutenção da gratificação de desempenho pelos servidores movimentados, salvo disposição legal em contrário.

Art. 43. O servidor posto em exercício provisório por ato impositivo e discricionário da administração, em razão de reorganização ou extinção de órgão ou entidade ao qual pertença e cujo cargo tenha sido extinto ou declarada sua desnecessidade, conforme disposto no art. 37, § 4º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, fará jus à manutenção da gratificação de desempenho.

Art. 44. O servidor em exercício provisório, nos termos do disposto no art. 84, § 2º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho no exercício das atividades inerentes das atribuições do respectivo cargo no respectivo órgão ou na entidade de lotação.

Art. 45. O servidor em usufruto de licença sem vencimentos não fará jus à manutenção da gratificação de desempenho.

Art. 46. O servidor em usufruto de licença para capacitação, conforme disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, fará jus à manutenção da respectiva gratificação de desempenho.

Art. 47. O servidor reintegrado, revertido ou reconduzido à atividade conforme disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, perceberá a gratificação de desempenho em valor correspondente a última pontuação obtida, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual após o retorno, ressalvado o disposto em legislação específica.

Art. 48. O servidor titular de cargo de provimento efetivo poderá perceber a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal cumulativamente com a respectiva gratificação de desempenho, de acordo com o disposto no art. 16-B da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006.

Art. 49. O servidor cedido à Escola Nacional de Administração Pública fará jus à percepção da gratificação de desempenho cumulativamente com a Gratificação Temporária de Atividade em Escola do Governo, de acordo com o disposto no art. 294 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

Art. 50. A incorporação das gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou às pensões instituídas pelo servidor público observará as legislações que as instituíram e demais legislações vigentes.

Art. 51. O servidor pertencente a quadro de pessoal de órgão ou entidade que seja extinto, transformado ou reorganizado no decurso do ciclo avaliativo fará jus à respectiva gratificação de desempenho em valor equivalente ao da última avaliação de desempenho que tenha produzido efeitos financeiros, até o estabelecimento das regras do novo órgão ou da nova entidade de lotação.

Parágrafo único. Ao servidor que não tenha participado de nenhum ciclo avaliativo será aplicado o disposto no art. 10, § 8º, do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 52. Fica mantido o pagamento das respectivas gratificações de desempenho em valor equivalente ao da última avaliação de desempenho do servidor que tenha produzido efeitos financeiros, até o processamento do primeiro ciclo de avaliação no Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 53. Fica estabelecido que o primeiro ciclo terá duração inferior a 12 (doze) meses e será iniciado na data de publicação desta Portaria, com término em 30 de junho de 2025.

Art. 54. No primeiro período de avaliação, será utilizado para o cálculo da parcela institucional das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, o percentual de cumprimento das metas relativas aos objetivos estratégicos do Plano Estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego para o ano de 2023, divulgado no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego, correspondente a 81,34% (oitenta e um inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) de desempenho institucional.

Art. 55. Durante o primeiro período de avaliação de desempenho, as atribuições da CAD ficarão a cargo da Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria-Executiva.

Art. 56. O resultado da avaliação de desempenho individual poderá ser utilizado para fins de progressões e promoções para o desenvolvimento dos servidores nos planos, nas carreiras que trata o art. 1º.

Art. 57. Os casos omissos serão resolvidos pelo Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 58. Aos envolvidos na avaliação caberá a observância dos procedimentos e dos prazos, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos do disposto no Capítulo IV, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 59. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**LUIZ MARINHO**

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União*

## ANEXO I

### Faixas de Desempenho para Correlação do Resultado Final da Avaliação de Desempenho Institucional

Resultado final da avaliação de desempenho institucional (%)	Pontuação da parcela institucional das gratificações
> 75 %	80
> 65 e £ 75%	70
> 55 e £ 65%	61
> 45 e £ 55%	52
> 35 e £ 45%	43
> 25 e £ 35%	34
≤ 25%	25

## ANEXO II

### Percentual de Cumprimento da Meta de Desempenho Individual

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DESEMPENHO INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA
> 75%	12
> 50 e £ 75%	9
> 25 e £ 50%	6
≤ 25%	3

## ANEXO III

### Percentual de Avaliação dos Fatores de Competência

PERCENTUAL DE AVALIAÇÃO DOS FATORES DE COMPETÊNCIA	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA
> 75%	8
> 50 e £ 75%	6
> 25 e £ 50%	4
≤ 25%	2

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União*