

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 13/02/2020 | Edição: 31 | Seção: 1 | Página: 22

Órgão: Ministério da Economia/Gabinete do Ministro

PORTARIA Nº 52, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2020

Institui o Programa Piloto de Desempenho de Lideranças no âmbito da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia.

O MINISTRO DE ESTADO DA ECONOMIA, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e o art. 1º do Anexo I do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Programa Piloto de Desempenho de Lideranças, com objetivo de avaliar o desempenho dos ocupantes de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE, dos níveis 101.4, 101.5, 101.6, 103.4 e 103.5, e de ocupante de cargo de Natureza Especial, no âmbito da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, do Ministério da Economia.

§ 1º O Programa tem como finalidade aplicar, em fase de piloto, o instrumento de avaliação de desempenho individual para as lideranças da administração pública federal, buscando a promoção da eficiência no serviço público.

§ 2º A avaliação de desempenho individual de lideranças consiste no monitoramento sistemático e contínuo da atuação dos gestores, com foco no alcance dos objetivos estratégicos do órgão, ao longo de período determinado.

Art. 2º A Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal acompanhará a implementação do Programa, orientará as unidades participantes e apresentará relatório com a análise detalhada dos resultados obtidos.

Parágrafo único. A Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal integrará o Programa às demais iniciativas relacionadas à gestão de desempenho, em especial as voltadas à identificação, valorização e desenvolvimento de líderes, considerando sua responsabilidade para a motivação e o desempenho das equipes e para o alcance dos resultados.

CAPÍTULO II

DEFINIÇÕES GERAIS

Art. 3º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, considera-se:

I - avaliados: os ocupantes de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE, dos níveis 101.4, 101.5, 101.6, 103.4 e 103.5, e de ocupante de cargo de Natureza Especial, no âmbito da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, do Ministério da Economia;

II - avaliadores: superior imediato do avaliado; os subordinados do avaliado, quando houver, desde que ocupantes de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE, de níveis 101.4, 101.5, 101.6, 103.4 e 103.5, e o próprio avaliado;

III - superior imediato: responsável por coordenar a avaliação e conduzir ações para o cumprimento das metas pactuadas no planejamento do trabalho do avaliado;

IV - ciclo avaliativo: período em que ocorrem as fases de planejamento do trabalho e de acompanhamento das atividades do avaliado;

V - fatores de competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados ao desempenho do avaliado na realização de suas atribuições; e

VI - metas individuais: metas estabelecidas para cumprimento por parte do avaliado, pactuadas entre ele e o superior imediato, e elaboradas em consonância com o planejamento estratégico da unidade.

CAPITULO III

UNIDADES ADMINISTRATIVAS

Art. 4º As unidades administrativas consideradas para fins desta Portaria são as seguintes:

I - Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital;

II - Secretaria de Gestão;

III - Departamento de Modelos Organizacionais;

IV - Departamento de Normas e Sistemas de Logística;

V - Departamento de Transferências da União;

VI - Central de Compras;

VII - Secretaria de Governo Digital;

VIII - Departamento de Experiência do Usuário de Serviços Públicos;

IX - Departamento Nacional de Registro Empresarial e Integração;

X - Departamento de Serviços Públicos Digitais;

XI - Departamento de Governança de Dados e Informações;

XII - Departamento de Operações Compartilhadas;

XIII - Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal;

XIV - Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal;

XV - Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas;

XVI - Departamento de Remuneração e Benefícios;

XVII - Departamento de Relações de Trabalho no Serviço Público;

XVIII - Departamento de Sistemas e Informações Gerenciais; e

XIX - Departamento de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas e Órgãos Extintos.

CAPITULO IV

CRITÉRIOS AVALIATIVOS

Art. 5º A avaliação de desempenho analisará a atuação do avaliado conforme:

I - o cumprimento das metas individuais; e

II - a adequação aos fatores de competência.

§ 1º A avaliação será composta de cem pontos, sendo:

I - oitenta pontos referentes às metas individuais; e

II - vinte pontos referentes aos conceitos relacionados aos fatores de competência.

§ 2º Os pontos de que trata o inciso II do § 1º serão relativos a atribuição de conceitos conforme a seguinte distribuição:

I - dezesseis pontos pelo superior imediato; e

II - quatro pontos pelos avaliadores subordinados.

§ 3º Quando não houver subordinados enquadrados na definição de avaliadores do inciso II do art. 3º, a atribuição de vinte pontos de que trata o § 2º deste artigo será realizada integralmente pelo superior imediato.

§ 4º A avaliação realizada pelo próprio avaliado, quanto ao cumprimento dos fatores de competência, será apenas para fins de gestão, não compondo o cálculo de pontos no resultado final.

§ 5º Os fatores de competência a serem considerados na avaliação são os listados abaixo, seguidos dos respectivos pesos:

I - autodesenvolvimento: adquirir as habilidades e os conhecimentos necessários para a execução das atividades sob sua responsabilidade, buscando o aperfeiçoamento constante (peso um);

II - produtividade: executar as atividades que lhe forem designadas e entregar os trabalhos sob sua responsabilidade, mediante a utilização de métodos e técnicas adequados, observados o prazo e a qualidade estabelecida (peso um);

III - relacionamento interpessoal: comunicar-se com clareza, respeito e urbanidade, contribuindo ativamente para manter o ambiente de colaboração e produtividade (peso um);

IV - liderança: contribuir ativamente para o desenvolvimento de pessoas, motivando e criando confiança, compartilhando ideias e conhecimentos, dando retorno ao servidor, reconhecendo bons resultados e gerindo com efetividade o clima organizacional (peso três);

V - compromisso com resultados: identificar e analisar problemas, com visão sistêmica, organizando e orientando o trabalho de forma estratégica, definindo metas com foco no alcance de resultados, por meio da aplicação de conhecimentos técnicos e do cálculo de riscos (peso dois); e

VI - adaptabilidade e inovação: capacidade para articular perspectivas diversas, lidar com pressão e mediar conflitos, agregando soluções criativas para situações complexas e contribuindo para a implementação de práticas inovadoras (peso dois).

CAPITULO V

ETAPAS DA AVALIAÇÃO

Art. 6º A avaliação de desempenho de que trata esta Portaria contemplará as seguintes etapas:

I - planejamento do trabalho;

II - acompanhamento das atividades; e

III - mensuração do desempenho.

Parágrafo único. O ciclo avaliativo terá duração de seis meses e será iniciado em 7 de abril de 2020, com encerramento em 7 de outubro de 2020.

Art. 7º O planejamento do trabalho norteará a atuação do avaliado, será realizado em acordo com o superior imediato e registrado formalmente, e incluirá, obrigatoriamente:

I - a definição das metas individuais a serem alcançadas pelo avaliado ao longo do ciclo avaliativo, pactuadas entre ele e seu superior imediato, com base no planejamento estratégico da unidade;

II - a comunicação acerca dos fatores de competência estabelecidos nesta Portaria, necessários para o alcance das metas individuais, com alinhamento entre o superior imediato e o avaliado sobre os comportamentos considerados adequados para seu cumprimento; e

III - o esclarecimento de todas as demais informações necessárias para a compreensão da avaliação em sua inteireza pelo avaliado.

Art. 8º O acompanhamento das atividades do avaliado deverá ser realizado constantemente, desde a pactuação, e eventual repactuação, das metas individuais até o encerramento do ciclo avaliativo, e envolverá registros rotineiros realizados pelo avaliado e pelo superior imediato, sempre comunicados ao avaliado e relacionados a seu desempenho.

§ 1º Os registros deverão referir-se obrigatoriamente aos fatores de competência ou às metas individuais pactuadas no planejamento do trabalho e permitirão direito de resposta do avaliado.

§ 2º Ao longo do ciclo avaliativo, o superior imediato e o avaliado deverão analisar a possibilidade de participação do avaliado em ações de desenvolvimento, tomando por base os registros mencionados no caput e as necessidades percebidas pelo próprio avaliado, pelo superior imediato e pela equipe, a fim de assegurar o cumprimento das metas individuais pactuadas e a adequação aos fatores de competência dispostos nesta Portaria.

Art. 9º A mensuração do desempenho consiste:

I - na aferição, pelo superior imediato, do cumprimento das metas individuais pactuadas; e

II - na atribuição de conceitos acerca da adequação do avaliado aos fatores de competência, realizada por ele próprio, pelo superior imediato e pelos avaliadores subordinados, se houver.

Parágrafo único. A mensuração do desempenho será realizada após o término do ciclo avaliativo e analisará o comportamento e as entregas do avaliado, conforme os critérios estabelecidos nesta Portaria, observados desde o registro do planejamento do trabalho até o encerramento do ciclo avaliativo.

Art. 10. Ao término do ciclo, uma vez realizada a mensuração do desempenho, a avaliação deverá produzir um resultado quantitativo que refletirá o grau de cumprimento das metas de resultado e de adesão aos fatores de competência, pactuados no planejamento do trabalho.

Art. 11. Os resultados obtidos ao término da avaliação de desempenho de que trata esta Portaria serão utilizados para fins de acompanhamento das atividades exercidas pelos avaliados e das metas alcançadas na Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, além de subsidiarem a gestão do desenvolvimento dos servidores.

Art. 12. Ao avaliado que obtiver resultado insuficiente na avaliação de desempenho, será recomendado plano de desenvolvimento específico, a ser elaborado e acompanhado pelo superior imediato e pelo próprio servidor, com participação da área de gestão de pessoas do órgão.

§ 1º Considera-se insuficiente o resultado que demonstrar atendimento inferior a cinquenta por cento das condições pactuadas no planejamento do trabalho.

§ 2º A recomendação de que trata o caput constará no relatório previsto no art. 2º desta Portaria.

Art. 13. O resultado insuficiente na avaliação de desempenho de que trata esta Portaria não implicará a exoneração de função de confiança, cargo em comissão ou equivalente, assim como o resultado suficiente não garantirá a manutenção nos respectivos cargos e funções.

CAPITULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. O ciclo avaliativo do Programa Piloto de Desempenho de Lideranças inicia-se com o planejamento do trabalho e encerra-se no último dia de acompanhamento das atividades do avaliado.

Art. 15. A Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal disponibilizará os meios e recursos necessários para a realização da avaliação de que trata esta Portaria e publicará manual com intuito de detalhar os procedimentos da sistemática de avaliação.

Parágrafo único. No manual de que trata o caput, constará cronograma para informar as datas de realização de cada etapa da avaliação.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO GUEDES