

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 30/06/2023 | Edição: 123-C | Seção: 1 - Extra C | Página: 1

Órgão: Ministério dos Povos Indígenas/Gabinete da Ministra

## PORTARIA GM/MPI Nº 210, DE 30 DE JUNHO DE 2023

A MINISTRA DE ESTADO DOS POVOS INDÍGENAS, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelos incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e tendo em vista o disposto no § 5º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, no § 6º do art. 111 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, no § 5º do art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, no § 2º do art. 39 da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012 e nos artigos 1º, incisos I, XIII e XLIX, e 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e os procedimentos para avaliação de desempenho individual dos servidores e institucional da Fundação Nacional dos Povos Indígenas - Funai, na forma desta Portaria, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, da Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista - GDAIN, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE e da Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Quadro de Pessoal da Funai - GDM- Funai.

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para efeito do disposto nesta Portaria, considera-se:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação institucional da Funai, tendo como referência as metas globais e intermediárias, e da atuação individual dos servidores, tendo como referência as metas individuais e os fatores de desempenho individuais;

II - avaliação de desempenho institucional: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação das unidades organizacionais da Funai, com o objetivo de aferir o desempenho da entidade no alcance das metas institucionais, segmentadas em metas globais e intermediárias, definidas para cada ciclo de avaliação;

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

IV - ciclo de avaliação: intervalo de tempo a ser considerado para a realização da avaliação de desempenho institucional e individual, com vistas a aferir o desempenho da Funai e dos servidores;

V - unidade de avaliação - UA: cada uma das unidades organizacionais previstas no art. 9º desta Portaria e responsáveis pelo estabelecimento das metas institucionais intermediárias;

VI - unidade administrativa - UAD: unidade que integra uma UA, conforme o Regimento Interno da Funai, até o nível de unidade organizacional que corresponda aos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e às Funções Comissionadas Executivas (FCE), de nível 5 ou equivalente;

VII - plano de trabalho: documento no qual 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;

VIII - metas individuais: compromissos individuais firmados entre o servidor e a chefia imediata, mensuráveis e elaborados, preferencialmente, em consonância com as metas institucionais;

IX - metas institucionais globais: metas objetivamente mensuráveis, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, podendo contemplar ainda projetos ou atividades estratégicos para a Funai;

X - metas institucionais intermediárias: esforços a serem estabelecidos e alcançados pelas unidades de avaliação durante o ciclo de avaliação, pactuados em consonância com as metas globais e alinhados aos Processos da Cadeia de Valor da Funai;



XI - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a uma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria, em exercício na mesma unidade administrativa ou engajados em uma atividade específica dentro da mesma UA desde que subordinados ao mesmo superior hierárquico, responsáveis por objetivos comuns consignados no plano de trabalho;

XII - chefia imediata: ocupante de cargo em comissão ou função comissionada responsável direto pela supervisão das atividades e avaliação de desempenho individual dos servidores que lhe sejam subordinados.

Art. 3º As gratificações de desempenho especificadas no art. 1º são devidas aos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo lotados e em exercício em atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Funai, e ainda:

I - 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, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, ou oriundos do extinto Plano de Classificação de Cargos - PCC ou equivalente;

II - a GDAIN é devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Funai;

III - a GDACE é devida aos titulares de cargos específicos de provimento efetivo, de nível superior, 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; e

IV - a GDM-Funai é devida, exclusivamente, aos servidores ocupantes do cargo de Médico, Médico de Saúde Pública, Médico do Trabalho, Médico Veterinário, Médico-Profissional Técnico Superior, Médico-Área, Médico Marítimo e Médico Cirurgião, quando em efetivo exercício nas atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, dos Planos de Cargos e Carreiras e Quadro de Pessoal da Funai, instituída pela Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012.

Art. 4º Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do quadro de servidores da Funai, quando não se encontrarem em exercício na Funai, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação;

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do caput deste artigo e investidos de Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou Funções Comissionadas Executivas (FCE) de níveis 18, 17, 16, 15, 14 e 13 perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período; e

III - quando cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou Funções Comissionadas Executivas (FCE) de níveis 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6 e 5, perceberão a respectiva gratificação de desempenho conforme disposto no inciso I do caput deste artigo.

§ 1º Farão jus à GDPGPE os servidores enquadrados nas situações previstas nos incisos I, II e III do caput deste artigo.

§ 2º Farão jus à GDAIN os servidores enquadrados na situação prevista no inciso I do caput deste artigo.

§ 3º Farão jus à GDACE os servidores enquadrados nas situações previstas nos incisos I, II e III do caput deste artigo.

§ 4º Farão jus à GDM-Funai os servidores enquadrados nas situações previstas nos incisos I e II do caput deste artigo.

§ 5º A avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será a da Funai.

Art. 5º As gratificações de desempenho às quais se refere o art. 1º serão pagas com base na avaliação de desempenho individual somada ao resultado da avaliação institucional.

§ 1º A parcela da gratificação referente à avaliação de desempenho individual será paga aos servidores com base nos critérios e procedimentos específicos estabelecidos neste ato.



§ 2º Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual, os servidores perceberão a respectiva gratificação em valor correspondente a oitenta pontos.

§ 3º O servidor requisitado pela Funai nos termos do art. 29 da Lei nº 12.269, de 21 de junho de 2010, quando optante, perceberá a Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista - GDAIN, durante o período em que permanecer em exercício na Funai.

§ 4º As avaliações de desempenho institucional e individual a que se refere o § 3º serão as da Funai.

Art. 6º Nenhuma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria poderá ser paga cumulativamente entre si ou com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 7º Os valores devidos a título de gratificação de desempenho corresponderão à soma dos pontos da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional da Funai, observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, obedecida a seguinte distribuição:

I - até oitenta pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho institucional:

a) relativos ao atingimento das metas globais: trinta pontos, na forma do Anexo I; e

b) relativos ao atingimento das metas intermediárias: cinquenta pontos, na forma do Anexo II.

II - até vinte pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual:

a) relativos ao atingimento das metas individuais: doze pontos, na forma do Anexo III;

b) relativos à avaliação dos fatores descritos na Seção I do Capítulo IV desta Portaria: oito pontos, na forma do Anexo IV.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDPGPE 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 2006, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de GDAIN serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do anexo LXXXIII da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 3º 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.

§ 4º Os valores a serem pagos a título de GDM-Funai serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante da tabela anexa XVIII, alínea "c", da Lei nº 12.702, de 2012, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

Art. 8º As avaliações de desempenho institucional e individual serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 9º Para fins de avaliação de desempenho institucional, nos termos do art. 2º desta Portaria, consideram-se Unidades de Avaliação:

I - Gabinete do(a) Presidente (a) da Funai;

II - Ouvidoria;

III - Auditoria;

IV - Corregedoria;

V - Procuradoria Federal Especializada;

VI - Diretoria de Administração e Gestão;

VII - Diretoria de Proteção Territorial;

VIII - Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável; e



IX - Museu do Índio.

## CAPÍTULO II

### DO CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10. O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de doze meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - definição e publicação das metas institucionais globais e intermediárias;

II - elaboração dos planos de trabalho das equipes;

III - avaliação dos resultados parciais, para fins de acompanhamento e para subsidiar necessários ajustes ou revisão de metas;

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

V - publicação e divulgação do resultado final da avaliação.

VI - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

Art.11. O ciclo de avaliação terá início no primeiro dia do mês de julho, encerrando-se no último dia do mês de junho do ano seguinte.

Art.12. As metas institucionais deverão ser publicadas antes do início do ciclo de avaliação correspondente.

Parágrafo único. As metas institucionais poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que tenham influência significativa na sua consecução, desde que a Funai não tenha dado causa a tais fatores.

Art.13. Os resultados das avaliações de que trata esta Portaria serão consolidados e divulgados no mês subsequente ao último mês do ciclo de avaliação, salvo necessidade de extensão de prazo devidamente justificada.

§ 1º Os resultados das avaliações produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de agosto subsequente.

§ 2º Avaliações não realizadas no prazo serão computadas com resultado zero, para fins de cálculo da nota final, salvo em caso de afastamentos e licenças previstos em lei e assegurado o contraditório e a ampla defesa, nos termos dos arts. 45, 46 e 47.

## CAPÍTULO III

### DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 14. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas globais e intermediárias da Funai.

Art. 15. Para fins de definição das metas globais e intermediárias:

I - as metas devem conter indicadores mensuráveis e quantificáveis que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística da Funai; e

II - os projetos e atividades prioritárias e os resultados alcançados nos exercícios anteriores devem ser considerados.

Art. 16. A autoridade máxima da Funai estabelecerá em ato próprio as metas institucionais globais e intermediárias e seus respectivos indicadores.

Art. 17. São responsáveis pela proposição das metas institucionais e seus respectivos indicadores:

I- a Coordenação-Geral de Gestão Estratégica no que se refere às metas globais;

II - as Unidades de Avaliação relacionadas no art. 9º desta Portaria no que refere às metas intermediárias.

Art. 18. Deverá ser definida no mínimo uma meta global para a Funai e no mínimo uma meta intermediária para cada Unidade de Avaliação.

## CAPÍTULO IV



## DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 19. A avaliação individual tem por objetivo subsidiar a Política de Gestão de Pessoas da Funai e seus respectivos programas, projetos e ações.

Art. 20. Participam do processo avaliativo os servidores:

I - integrantes do quadro de pessoal próprio da Funai; e

II - integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo ou equivalente, quando em exercício na Funai na condição de requisitados, com base no art. 29 da Lei nº 12.269, de 2010.

§ 1º Os servidores de que tratam os incisos I e II, quando em exercício na Funai e investidos em Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou Funções Comissionadas Executivas (FCE) de níveis 18, 17, 16, 15, 14 e 13 perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional.

§ 2º Os servidores de que tratam os incisos I e II, quando em exercício na Funai e investidos em Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou Funções Comissionadas Executivas (FCE) de níveis 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6 e 5 perceberão a gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 7º.

Art. 21. O servidor público será avaliado no período em que estiver em efetivo exercício nas atividades de seu cargo ou função, considerando-se as ocorrências de afastamentos e licenças previstas na legislação.

Art. 22. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em efetivo exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

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

Art. 23. O servidor público será avaliado pela chefia imediata da unidade administrativa à qual permaneceu mais tempo subordinado durante o ciclo de avaliação.

§ 1º Na hipótese de vacância do cargo ou de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares da chefia imediata, o substituto legal, e na ausência deste, o superior hierárquico do titular da UAD, avaliará o servidor.

§ 2º Na hipótese de dispensa da chefia imediata, a avaliação caberá ao novo titular.

§ 3º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades administrativas, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrar no momento do encerramento do ciclo de avaliação.

Art. 24. O resultado da avaliação individual será processado considerando-se o somatório da apuração das metas individuais e da avaliação dos fatores de desempenho individuais.

Art. 25. Será concedido ao servidor público prazo para expressa ciência dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual.

Art. 26. O servidor público que obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida para a avaliação de desempenho individual será submetido a processo de análise de adequação funcional com o objetivo de identificar as causas do resultado e propor medidas para a melhoria do seu desempenho.

### Seção I

#### Da Avaliação de Fatores de Desempenho Individuais

Art. 27. São considerados fatores de desempenho individuais:

I - produtividade no trabalho: capacidade para, executando as atividades de forma planejada, atingir os resultados ou as metas estipuladas com eficácia e eficiência - peso 3;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários: conjunto de informações técnicas e experiência profissional essenciais ao adequado desempenho das funções, que asseguram que os processos e as rotinas de trabalho do campo de atuação sejam realizados com eficiência e de acordo com os objetivos institucionais e individuais estabelecidos - peso 2;



III - trabalho em equipe: capacidade para se integrar em equipes de trabalho de constituição variada e trabalhar em conjunto com outras pessoas, respeitando a diversidade de conhecimentos, valores, talentos e personalidades, gerando sinergias mediante a participação ativa, com o objetivo de atender ao interesse institucional - peso 1;

IV - comprometimento com o trabalho: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos dos serviços, realizando com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são atribuídos, atuando de forma interessada e responsável, cumprindo suas atribuições com zelo e dentro do prazo determinado, com assiduidade e pontualidade - peso 2; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta: capacidade para integrar no exercício das funções os valores éticos e deontológicos do serviço público, cumprindo as normas legais, instruções, regulamentos e procedimentos pertinentes de forma efetiva, respeitando a hierarquia e competências estabelecidas - peso 2.

Art. 28. A avaliação dos fatores de desempenho individuais obedecerá a seguinte escala, com notas de 1 a 8:

I - expressou o fator de desempenho muito acima do esperado: "desempenho excepcional";

II - expressou o fator de desempenho acima do esperado: "desempenho excelente";

III - expressou o fator de desempenho pouco acima do esperado: "desempenho ótimo";

IV - expressou o fator de desempenho dentro do esperado: "desempenho bom";

V - expressou o fator de desempenho pouco abaixo do esperado: "desempenho satisfatório";

VI - expressou o fator de desempenho abaixo do esperado: "desempenho regular";

VII - expressou o fator de desempenho muito abaixo do esperado: "desempenho ruim"; e

VIII - não expressou o fator de desempenho: "desempenho insatisfatório".

Art. 29. A avaliação individual será obtida a partir dos conceitos atribuídos:

I - pelo próprio avaliado (autoavaliação), na proporção de quinze por cento;

II - pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - pelos pares, a partir da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho, inclusive nas relações de ascendência hierárquica (invertida), na proporção de vinte e cinco por cento.

Parágrafo único. A avaliação prevista na forma do inciso III do caput deste artigo ocorrerá somente nas equipes compostas por três ou mais servidores, a fim de que sejam resguardados o sigilo e o anonimato.

Art. 30. Na hipótese de a equipe de trabalho ter menos de três servidores ou na ausência ou impossibilidade de uso de sistema informatizado para a realização da avaliação na forma do inciso III do art. 29 desta Portaria, a avaliação será feita a partir dos conceitos atribuídos:

I - pelo próprio avaliado (autoavaliação), na proporção de vinte sete e meio por cento; e

II - pela chefia imediata, na proporção de setenta e dois e meio por cento.

Art. 31. O cálculo do resultado de cada conceito previsto nos incisos do art. 29 ou 30 desta Portaria deverá ser realizado conforme abaixo:

I - pontuação do fator multiplicado pelo peso do fator, por conceito;

II - pontuação final de cada um dos conceitos = fator 1 + fator 2 + fator 3 + fator 4 + fator 5; e

III - resultado final = soma das pontuações envolvidas no processo de cada servidor, aplicando-se o percentual conforme definido no art. 29 ou art. 30 desta Portaria, convertido em valor percentual.

Parágrafo único. O resultado final da avaliação de fatores de desempenho individuais será expresso em números inteiros, conforme tabela de correlação disposta no Anexo IV.

Art. 32. Ao servidor que não realizar a autoavaliação será atribuída a pontuação zero para este conceito, para fins de cálculo da nota final.

Parágrafo único. Nos casos de aplicação do art. 32, fica assegurado o contraditório e a ampla defesa, nos termos dos arts. 45, 46 e 47.



Art. 33. A chefia imediata deverá avaliar os servidores da equipe de trabalho, sob pena de responsabilização administrativa.

## Seção II

### Da Avaliação de Metas Individuais

Art. 34. As metas individuais deverão ser pactuadas antes do início do ciclo de avaliação.

Parágrafo único. Nas hipóteses devidamente justificadas de impossibilidade de pactuação de metas individuais antes do início do ciclo, caberá à chefia imediata responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

Art. 35. Caberá à chefia imediata e aos servidores da equipe de trabalho pactuar as metas individuais em comum acordo e registrá-las no plano de trabalho da equipe.

Art. 36. O plano de trabalho deverá conter no mínimo:

I - as ações mais representativas da equipe de trabalho;

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

III - as metas intermediárias da Unidade de Avaliação e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados antes do início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata, a equipe e cada integrante da equipe;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob a orientação e supervisão da chefia imediata e da Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD de que trata o art. 48;

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

VII - 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.

§ 1º O plano de trabalho da equipe deverá abranger o conjunto dos servidores públicos em exercício na equipe de trabalho, devendo cada integrante estar individualmente vinculado a pelo menos uma ação, uma atividade, um projeto ou um processo.

§ 2º Os planos de trabalho poderão ser revistos dentro de cada ciclo avaliativo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o servidor não tenha dado causa aos fatores.

Art. 37. O resultado do cumprimento das metas de desempenho individual pactuadas entre a chefia imediata e o servidor será pontuado de acordo com o percentual escalonado na forma do Anexo III desta Portaria.

Art. 38. Cada servidor deverá ter fixada, no mínimo, uma meta individual e, no máximo, três metas individuais, observando-se a isonomia na distribuição das atividades entre os servidores da equipe de trabalho.

Parágrafo único. A critério da Chefia Imediata, as metas estabelecidas podem ser ponderadas.

Art. 39. As metas individuais devem se desdobrar preferencialmente das metas institucionais, podendo ainda guardar consonância com o Plano Plurianual, a Lei de Diretrizes Orçamentárias, a Lei Orçamentária Anual, o Planejamento Estratégico da Funai, a Cadeia de Valor e o Regimento Interno, devendo atender pelo menos um dos critérios a seguir:

I - estarem relacionadas à participação em ações de capacitação e desenvolvimento profissional;

II - atenderem a uma ação, um projeto ou uma atividade sob a responsabilidade da equipe de trabalho;

III - serem um desdobramento das metas intermediárias da própria UA;

IV - refletirem o planejamento da própria UAD; ou

V - produzirem diagnósticos e estudos de caso dentro do escopo de competências da própria UAD.



Parágrafo único. O servidor cujas metas individuais estiverem em desacordo com o estabelecido neste artigo e nos arts. 41, 42 e 43 desta Portaria fará jus apenas à parcela da gratificação de desempenho individual referente à pontuação que obtiver dos fatores de desempenho individuais.

Art. 40. O disposto no art. 39 se aplica a todos os servidores públicos pertencentes ao Quadro de Pessoal Permanente desta Funai, incluso aqueles que não se encontrem em efetivo exercício na Funai mas que façam jus a gratificação de desempenho pela Funai.

Art. 41. Os servidores que percebem a GDPGPE pela Funai deverão ter uma das metas relacionada a horas de participação em ações de capacitação, e as demais na forma do art. 39.

Art. 42. Os servidores que percebem a GDACE pela Funai deverão ter uma das metas relacionada às atribuições do cargo efetivo, e as demais na forma do art. 39.

Art. 43. A pactuação de metas individuais para os servidores que percebem a GDM-Funai pela Funai deverá obedecer o disposto no art. 39 desta Portaria, até que seja editado ato que regulamente os critérios e procedimentos específicos para esta gratificação, conforme § 2º do art. 39 da Lei nº 12.702, de 2012.

Parágrafo único. Fica delegada à autoridade máxima da Funai a competência para estabelecer requisitos adicionais ao estabelecimento de metas individuais aos servidores que percebem a GDM-FUNAI, após a edição do ato de que trata o §2º do art. 39 da Lei nº 12.702, de 2012.

Art. 44. A aferição do cumprimento de metas individuais é atribuição exclusiva da chefia imediata.

## CAPÍTULO V

### DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 45. Será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação de desempenho individual na forma a seguir:

I - o pedido de reconsideração deverá ser encaminhado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, no prazo de dez dias úteis a partir da ciência do resultado.

II - a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.

III - o pedido de reconsideração deverá ser apreciado pela chefia imediata, no prazo máximo de cinco dias úteis, o qual poderá ser indeferido ou deferido, total ou parcialmente; e

IV - a decisão do pedido de reconsideração deverá ser motivada, com indicação de fatos e fundamentos para a reformulação do resultado pretendido.

Parágrafo único. A decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração deverá ser comunicada no máximo até o primeiro dia útil subsequente ao encerramento do prazo previsto no inciso III do caput deste artigo, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que dará ciência ao servidor e à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, de que trata o art. 48.

Art. 46. Nas hipóteses de deferimento parcial, de indeferimento ou de decurso do prazo para manifestação da chefia imediata, o servidor público poderá interpor recurso à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, no prazo de dez dias, contado da ciência da decisão ou do decurso do prazo para manifestação da chefia imediata.

Art. 47. O recurso deverá ser instruído com:

I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida e a manifestação da chefia imediata ao pedido de reconsideração;

II - argumentação clara e objetiva; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 1º Não cabe recurso ao resultado do conceito de autoavaliação.

§ 2º O recurso interposto sem prévio pedido de reconsideração será indeferido sem análise de mérito.

## CAPÍTULO VI

### DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Art. 48. Fica criada, na forma desta Portaria, a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD.

Art. 49. À CAD compete:

I - acompanhar o processo de avaliação de desempenho institucional e individual, com o objetivo de aprimorar a sua realização e zelar pelo fiel cumprimento da legislação;

II - julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais; e

III - desempenhar outras competências que venham a ser atribuídas pela autoridade máxima da Funai.

Art. 50. A CAD será composta por quatro membros titulares, e respectivos suplentes, sendo:

I - um representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas indicado pela autoridade máxima da entidade;

II - um representante da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica indicado pela autoridade máxima da entidade; e

III - dois representantes indicados pelos servidores, na forma definida em ato da autoridade máxima da Funai.

§ 1º Os membros da CAD deverão ser servidores públicos titulares de cargo efetivo, em exercício na entidade, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 2º A designação dos membros da CAD será realizada por ato da autoridade máxima da Funai e deverá ocorrer antes do início do ciclo de avaliação.

§ 3º O mandato dos representantes será de doze meses, prorrogável por igual período, e deverá coincidir com o ciclo de avaliação.

§ 4º Seus membros poderão ser reconduzidos para a mesma função uma única vez.

§ 5º O membro titular será substituído em suas ausências e impedimentos por seu suplente.

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

Art. 51. A CAD será presidida pelo representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

Art. 52. A CAD reunir-se-á ordinariamente a cada quadrimestre para monitoramento do ciclo avaliativo e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente, quando houver recursos para julgamento ou outros assuntos.

§ 1º O Presidente da Comissão deverá convocar os membros para reunião com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência e por meio eletrônico.

§ 2º O quórum mínimo de reunião será de dois membros mais o Presidente da Comissão.

§ 3º O quórum para deliberação será a totalidade dos membros da CAD, e as deliberações serão aprovadas pela maioria absoluta.

§ 4º Ao Presidente da Comissão caberá o voto ordinário e, quando houver empate, o de qualidade.

§ 5º As reuniões serão realizadas, preferencialmente, por videoconferência quando seus membros se encontrarem em localidades distintas.

Art. 53. Fica vedada a criação de subcomissão por ato da CAD.

Art. 54. Caberá à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas prestar apoio administrativo à CAD para o desempenho de suas atividades.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 55. As gratificações de desempenho integrarão os proventos da aposentadoria e as pensões na forma das legislações específicas.

Art. 56. A autoridade máxima da Funai poderá emitir normas complementares a esta Portaria.



Art. 57. O disposto nesta Portaria será aplicado a partir do décimo quarto ciclo avaliativo, cabendo os ajustes necessários para as metas que já tenham sido estabelecidas.

Art. 58. Ficam revogadas:

I - a Portaria MJ nº 4.040, de 22 de dezembro de 2010;

II - a Portaria MJ nº 314, de 29 de janeiro de 2013; e

III - a Portaria MJSP nº 232, de 28 de junho de 2021.

Art. 59. Esta Portaria entra em vigor em 01 de julho de 2023.

**SONIA GUAJAJARA**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

