



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

**SUMÁRIO**

GABINETE DO MINISTRO - GM

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL – DEPEN



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

**GABINETE DO MINISTRO – GM**

**PORTARIA Nº 242, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2018.**

**O MINISTRO DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**, no uso das atribuições previstas no inciso I do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, tendo em vista o disposto nos arts. 143 e 152 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e considerando o Memorando nº 38/2018/COGER-MSP/GM-MSP/MSP, de 12 de dezembro de 2018.

**RESOLVE:**

Art. 1º Prorrogar, por 60 (sessenta) dias, o prazo para conclusão dos trabalhos da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar instaurado pela Portaria n.º 179, publicada no Boletim de Serviço n.º 148/2018, referente ao Processo n.º 08001.005485/2017-86.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor a partir do primeiro dia subsequente ao fim do prazo anterior.

**PORTARIA Nº 250, 19 DE DEZEMBRO DE 2018.**

Estabelece critérios e procedimentos para aferição de desempenho individual e institucional para efeito de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, de que trata o art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, instituída pelo art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Segurança Pública sediadas em Brasília/DF.

**O MINISTRO DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e considerando o disposto no art. 7º da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e no art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, resolve:



# MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA

## BOLETIM DE SERVIÇO

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos para aferição de desempenho individual e institucional para efeito de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Segurança Pública sediadas em Brasília/DF.

§ 1º As disposições contidas nesta Portaria são aplicáveis às seguintes unidades organizacionais do Ministério da Segurança Pública sediadas em Brasília/DF:

- I – Assessoria Especial de Controle Interno;
- II – Assessoria Especial Internacional;
- III - Assessoria Especial de Articulação Institucional;
- IV – Gabinete do Ministro;
- V - Secretaria-Executiva;
- VI - Consultoria Jurídica;
- VII - Secretaria Nacional de Segurança Pública;

§ 2º Até que seja editado ato que regulamente os critérios e procedimentos específicos para a Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDM/PGPE, instituída pelo art. 39, inciso VII, da Lei no 12.702, de 7 de agosto de 2012, serão aplicáveis os critérios e procedimentos da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, conforme orientação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

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 profissional do servidor, tendo em vista suas metas individuais, e das unidades organizacionais, tendo como referência suas metas globais e intermediárias;

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



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

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 função, com foco na contribuição do profissional para o alcance dos objetivos organizacionais;

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

V - Unidade de Avaliação - UA: cada uma das unidades organizacionais previstas no § 1º do art. 1º;

VI - Unidade Administrativa - UAD: unidade que integra uma UA, conforme decreto de estrutura do Ministério da Segurança Pública;

VII - responsável pela Unidade de Avaliação: servidor público com perfil estratégico, indicado pelo dirigente da UA para conduzir o processo de avaliação;

VIII - 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;

IX - metas individuais: compromissos individuais pactuados entre o servidor e sua chefia imediata;

X - metas institucionais globais: metas institucionais objetivamente mensuráveis, elaboradas, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, podendo contemplar o planejamento estratégico de unidades organizacionais, projetos ou atividades estratégicos para o Ministério da Segurança Pública como um todo, condições especiais de trabalho, além de outras características específicas;

XI - metas institucionais intermediárias: esforços a serem alcançados pelas unidades no ciclo de avaliação, pactuados entre a equipe de trabalho e o dirigente máximo da unidade organizacional, os quais deverão estar em consonância com as metas globais;

XII - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício numa mesma Unidade de Avaliação - UA, ou, se não em exercício, engajados em uma atividade específica, que façam jus a uma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria; e

XIII - chefia imediata: servidor responsável pelo acompanhamento da avaliação de desempenho individual daqueles que lhe são subordinados em uma Unidade de Avaliação, apoiado por servidor indicado como responsável pelo processo de avaliação.

Art. 3º As gratificações de desempenho de que tratam esta Portaria são devidas a servidores ocupantes de cargos efetivos, detentores ou não de cargos em comissão ou função de confiança, lotados e em exercício em atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal ou nas situações previstas no art. 6º desta Portaria.



# MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA

## BOLETIM DE SERVIÇO

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

§ 1º A Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – 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 Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE ou pela Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDM/PGPE.

§ 2º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos é devida aos titulares de cargos específicos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

Art. 4º A Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo e a Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos 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, 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 de desempenho institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional será fixada anualmente pelo Secretário Executivo.

§ 2º A pontuação aferida será multiplicada pelo valor do ponto da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo ou da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos, constante, respectivamente, do Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e do Anexo XIV da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, observado o respectivo nível, classe e padrão do servidor.

Art. 6º Os ocupantes de cargos efetivos lotados nas unidades organizacionais constantes no § 1º do art. 1º, quando não se encontrarem em exercício em tais unidades, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho, quando:

- I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República;



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

II - requisitados para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, nos termos do art. 27 do Decreto nº 9.011, de 23 de março de 2017;

III - em outras situações de requisições previstas em lei;

IV - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I, II e III e investidos em cargos de Natureza Especial ou de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes; e

V - em outras situações de cessões previstas em lei.

Art. 7º O titular de cargo efetivo, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à respectiva gratificação de desempenho na seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1, ou 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 cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão as gratificações de desempenho calculadas com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Segurança Pública no período.

Parágrafo único. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores que fazem jus às gratificações de desempenho continuarão a percebê-la no valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

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 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 afastamento for realizada avaliação anual de desempenho individual e institucional, o servidor afastado permanecerá com a 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.



# MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA

## BOLETIM DE SERVIÇO

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Art. 9º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor 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 oitenta pontos.

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

### CAPÍTULO II

#### CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de 12 (doze) meses e compreenderá as seguintes etapas:

- I - publicação das metas institucionais a que se refere o art. 13;
- II - elaboração dos planos de trabalho das unidades conforme o art. 17;
- III - acompanhamento dos desempenhos individual e institucional, sob orientação e supervisão da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP e da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGGE, 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; e
- VI - ampla divulgação do resultado final da avaliação com publicação em boletim de serviço e na intranet do Ministério da Segurança Pública.

Art. 12. O ciclo de avaliação terá início no mês de março, encerrando-se em fevereiro do ano seguinte. Parágrafo único. As avaliações de que trata esta Portaria serão consolidadas e divulgadas no último mês do ciclo de avaliação.

Art. 13. As metas institucionais deverão ser publicadas antes do início dos ciclos de avaliação.

### CAPÍTULO III

#### DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 14. O desempenho institucional será mensurado pela Coordenação-Geral de Gestão Estratégica, com base em indicadores e metas fixados e divulgados anualmente



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Art. 15. As metas institucionais e seus respectivos indicadores serão propostos por um Grupo de Trabalho a ser instituído por ato da Secretaria Executiva.

§ 1º O Grupo de Trabalho de que trata o caput será coordenado pela Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e constituído por titular e suplente, em exercício nas Unidades de Avaliação, indicados formalmente pelos seus dirigentes máximos.

§ 2º Os servidores designados para o Grupo de Trabalho ficarão vinculados ao processo de avaliação institucional do ano correspondente.

§ 3º Para a definição das metas globais e intermediárias serão aplicadas análises quantitativas e/ou qualitativas a partir da utilização de critérios ponderados definidos pelo Grupo de Trabalho.

§ 4º As metas possuirão indicadores mensuráveis, quantificáveis e relacionados às atividades da unidade, levando-se em conta, no momento de sua fixação, quando possível, os resultados alcançados nos exercícios anteriores.

§ 5º As metas intermediárias serão fixadas em consonância com as metas globais, e deverão refletir as atribuições dos servidores previstas em lei.

Art. 16. Ato do Secretário-Executivo fixará, anualmente, no mínimo uma meta global para o Ministério da Segurança Pública e uma meta intermediária para cada unidade organizacional a que se refere o § 1º do art. 1º, contendo ainda a distribuição dos 80 (oitenta) pontos referentes à avaliação institucional, entre as metas institucionais globais e intermediárias, e a metodologia de cálculo.

Art. 17. As unidades mencionadas no § 1º do art. 1º, deverão elaborar planos de trabalho que antecipem o planejamento e a execução de ações para o alcance das metas intermediárias, além de instrumentos de acompanhamento dos resultados parciais, para fins de monitoramento e ajustes necessários.





**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

**CAPÍTULO IV**  
**DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

Art. 18. O desempenho individual será avaliado com base em metas individuais, critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 19. A avaliação individual tem por objetivo subsidiar a política de gestão de pessoas e seus respectivos programas, projetos e ações, para fins de:

- I - acompanhamento e desenvolvimento profissional;
- II - educação e desenvolvimento, a partir da identificação das necessidades de capacitação;
- III - segurança e saúde ocupacional; e
- IV - incentivos e recompensas.

Art. 20. A avaliação individual será obtida a partir dos conceitos atribuídos:

- I - pela chefia imediata (hierárquica);
  - II - pelo próprio avaliado (autoavaliação);
  - III - pelos integrantes da equipe de trabalho (pares), inclusive nas relações de hierarquia invertida.
- Parágrafo único. Os servidores integrantes de carreiras diversas das previstas nesta Portaria somente serão avaliados para efeitos de gestão de desempenho quando integrarem equipes de trabalho, não fazendo jus, todavia, à percepção remuneratória das gratificações.

Art. 21. Na modalidade de avaliação hierárquica, o servidor será avaliado pela chefia imediata à qual permanecer subordinado durante o período de avaliação.

§ 1º O servidor subordinado a mais de uma chefia durante o período avaliativo será avaliado por aquela à qual permanecer subordinado por mais tempo.

§ 2º Na vacância do cargo e nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares da chefia imediata a avaliação será feita pelo substituto, e na ausência também deste, por servidor formalmente designado para tal.

Art. 22. A avaliação individual deverá ser processada, conforme os procedimentos a seguir:

- I - o resultado da avaliação da meta individual de capacitação deverá ser obtido utilizando-se o formulário constante do Anexo III, observada a pontuação do Anexo II;
- II - o resultado da avaliação dos fatores de desempenho individual deverá ser obtido utilizando-se o formulário constante do Anexo IV;
- III - a consolidação, pela chefia imediata, dos resultados obtidos na avaliação individual deverá ser expressa no formulário constante do Anexo V; e



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

IV - ao servidor avaliado será dada prévia e expressa ciência dos resultados obtidos e da consolidação de que tratam os incisos deste artigo.

§ 1º O atraso ou o não envio da avaliação de desempenho individual dentro do prazo para a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP 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.

§ 2º A retroatividade dos efeitos financeiros de tal regularização ficará condicionada à decisão da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, e, em caso de indeferimento, à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, como instância recursal, mediante solicitação do servidor.

Art. 23. A avaliação individual deverá ser processada considerando o Plano de Trabalho - Metas Individuais, cujo modelo é estabelecido no Anexo I, e a avaliação dos fatores de desempenho individual, nos moldes do Anexo IV.

§ 1º Os fatores de desempenho individual, considerados para efeito da avaliação da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, conforme estabelecido no § 1º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, são os seguintes:

I - produtividade no trabalho: otimização dos recursos disponíveis no alcance das metas institucionais e intermediárias estabelecidas para a Unidade de Avaliação - peso 0,3;

II - conhecimento de métodos e técnicas: aplicação de conhecimentos de métodos e técnicas requeridos para desempenhar as atribuições do cargo ocupado pelo avaliado - peso 0,1;

III - trabalho em equipe: auxílio aos colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando informações e conhecimento para o alcance das metas institucionais e intermediárias estabelecidas para a Unidade de Avaliação - peso 0,2;

IV - comprometimento com o trabalho: responsabilidade pessoal no alcance de objetivos e metas estabelecidos pela Unidade de Avaliação - peso 0,2; e

V - cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo: atuação de acordo com os valores e princípios éticos do serviço público - peso 0,2.

§ 2º Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada com as faixas definidas abaixo:



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Avaliação individual Notas	Pontos para Atribuição da Gratificação (GDPGPE e GDACE)
6 a 10	20 pontos
5 a 5,9	18 pontos
4 a 4,9	15 pontos
3 a 3,9	12 pontos
2 a 2,9	09 pontos
1 a 1,9	06 pontos

Art. 24. A avaliação individual observará o máximo de 20 (vinte) e o mínimo de 6 (seis) pontos, respeitando a seguinte distribuição:

I - até 10 (dez) pontos em decorrência do alcance da(s) meta(s) individual(ais), pactuada(s) entre o servidor e a chefia imediata; e

II - até 10 (dez) pontos na avaliação dos fatores especificados no § 1º do art. 23.

Art. 25. A avaliação individual deverá ser calculada considerando os seguintes parâmetros:

I - autoavaliação: 15% (quinze por cento) do somatório da pontuação aferida;

II - avaliação da equipe: 25% (vinte e cinco por cento) do somatório da média aferida; e

III - avaliação da chefia imediata: 60% (sessenta por cento) do somatório da pontuação aferida.

Art. 26. A avaliação individual observará a fórmula prevista no Anexo VII.

Art. 27. O servidor será avaliado no período em que estiver em efetivo exercício nas atividades de seu cargo ou função, considerando-se as ocorrências de afastamentos ou licenças previstas em legislação como de efetivo exercício.

Parágrafo único. No caso de afastamentos não considerados como de efetivo exercício, a avaliação de desempenho individual será realizada no ciclo avaliativo vigente quando do retorno do servidor às suas atividades.

Art. 28. O servidor que obtiver na avaliação individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.



# MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA

## BOLETIM DE SERVIÇO

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 29. Para o servidor que auferir conceito igual ou superior a 9 (nove) pontos deverá ser consignado em documento próprio, a ser disponibilizado pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, manifestação do avaliador contendo as justificativas da pontuação auferida e a descrição da efetiva contribuição para o alcance das metas estipuladas.  
Parágrafo único. O disposto no caput aplica-se também à situação do servidor auferir conceito igual ou inferior a 7 (sete) pontos.

Art. 30. O servidor que, por dois ciclos consecutivos, alcançar o valor máximo na avaliação de desempenho, obterá, a título de reconhecimento:

I - autorização para participar de congresso, seminário, workshop, ou ação similar, em âmbito nacional ou internacional, que deverá possuir correlação com as atividades desenvolvidas em sua área de atuação, ou

II - prioridade para participar do programa de incentivo à capacitação em idioma estrangeiro, desde que atenda aos requisitos da Política de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério da Segurança Pública.

§ 1º A participação de que trata este artigo deverá ser efetivada dentro do ciclo posterior ao da última avaliação de desempenho do servidor.

§ 2º A participação do servidor nos eventos de que tratam os incisos I e II poderá ser adiada quando concretamente comprovado o interesse da Administração, não podendo tal adiamento acarretar acumulação do benefício.

### CAPÍTULO V

#### DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 31. Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação individual será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, devendo registrar sua discordância no formulário de solicitação de reconsideração de avaliação individual, previsto no Anexo VI.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser encaminhado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas,



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

no prazo máximo de dez dias, contado do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação individual.

§ 2º A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.

§ 3º O pedido de reconsideração deverá ser apreciado pela chefia imediata, no prazo máximo de cinco dias, contado a partir do recebimento do pedido, podendo o pleito ser deferido, total ou parcialmente, ou indeferido.

§ 4º A decisão do pedido de reconsideração deverá ser 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 Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, em até dois dias úteis.

Art. 32. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá encaminhar recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, no prazo de dez dias a contar da ciência do resultado da reconsideração.

Parágrafo único. O recurso deverá ser instruído com:

- I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;
- II - argumentação clara e consistente; e
- III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

**CAPÍTULO VI**  
**COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD**

Art. 33. A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho e deverá analisar e julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais, nos termos do art. 23 do Decreto no 7.133, de 19 de março de 2010.



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Art. 34. A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho será composta por cinco membros titulares, e respectivos suplentes, sendo:

- I – um representante da Subsecretaria de Administração - SAA;
- II - um representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP;
- III – um representante da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica – CGGE; e
- IV - dois representantes dos servidores.

§ 1º Os representantes serão escolhidos dentre os servidores em exercício nas Unidades de Avaliação elencadas no § 1º do art. 1º, ocupantes de cargos de provimento efetivo, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

- I - os representantes de que tratam os incisos I a III serão indicados pelos dirigentes dos respectivos órgãos;
- II - os representantes previstos no inciso IV serão eleitos em assembleia geral, mediante convocação pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, respeitado o prazo máximo de indicação para publicação da portaria de designação.

§ 2º O mandato dos representantes será de doze meses, prorrogável por igual período, e deverá coincidir com o ciclo de avaliação.

Art. 35. À Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho compete:

- I - orientar e supervisionar os critérios e 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 procedimentos estabelecidos nesta Portaria;
  - III - intermediar, conciliar, dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores;
  - 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;
  - 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.
- Parágrafo único. A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho será coordenada pelo representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que apenas exercerá seu direito a voto em caso de necessidade de desempate.

Art. 36. Na pendência de julgamento do recurso previsto no art. 31, a gratificação de desempenho será paga com base na pontuação atribuída na avaliação recorrida.



# MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA

## BOLETIM DE SERVIÇO

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Parágrafo único. Reconsiderada a avaliação ou provido o recurso, a decisão será comunicada, de imediato, ao servidor, ao avaliador e à unidade de recursos humanos, para que providencie, se necessário, os acertos financeiros.

### CAPÍTULO VII

#### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37. Será realizado, no sexto mês do ciclo avaliativo, monitoramento dos resultados com o objetivo 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.

§ 1º A apuração final destinar-se-á à consolidação das pontuações institucionais e individuais e à finalização do processo de avaliação de desempenho.

§ 2º A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e a Coordenação-Geral de Gestão Estratégica disponibilizarão instrumento de suporte organizacional para o monitoramento do ciclo avaliativo.

Art. 38. As ações de execução necessárias à implementação das modalidades de avaliação de que trata esta Portaria serão coordenadas pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

Art. 39. Os casos omissos serão resolvidos pelo Secretário-Executivo do Ministério da Segurança Pública.

Art. 40. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

## ANEXO I

### PLANO DE TRABALHO - METAS INDIVIDUAIS

Plano de Trabalho - Metas Individuais	Período de	
	Avaliação	
	De	a
	/ /	/ /



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

1. Unidade de Avaliação -UA		2. Responsável pela UA		3. Cargo/Função:		4. Matrícula:	
5. Unidade de Administrativa - UAD		6. Identificação do Chefe Imediato		7. Cargo/Função:		8. Matrícula:	
9. Identificação do Servidor avaliado:				10. Cargo/Função:		11. Matrícula:	
12. Selecione as principais atividades que desempenha:		13. Selecione os conhecimentos que você possui para o desempenho de cada atividade:		14. Selecione as habilidades que você julga possuir para o desempenho de cada atividade:		15. Avalie com sua chefia imediata o que julga ser preciso para melhorar seu desempenho:	
				15.1. Conhecimentos		15.2. Habilidades	
						16 Sugira cursos/ eventos	
						17. CH	
						18. Prioridade	
Data: ___/___/___ Assinatura do servidor avaliado				Data: ___/___/___ Assinatura do Chefe imediato			
Uso exclusivo da COPE							
Curso/Evento Realizado		Período		Carga Horária		Avaliação	
						OBSERVAÇÕES	
				Reação		Resultado	
Data: ___/___/___							
Recebido COPE - Assinatura do Coordenador de Pessoal - COPE							

**ANEXO II**

**AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

A Avaliação Individual deverá ser realizada, observando a(s) meta(s) individual(is) pactuada(s) com a chefia imediata e a equipe da unidade de avaliação e os fatores de avaliação, observando a pontuação apresentada na Tabela nº 1 a seguir:

**TABELA Nº 1 - FATORES E PESOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

Critério	FATORES DA AVALIAÇÃO		% por FATOR	PONTUAÇÃO Mínima	PONTUAÇÃO Máxima
	CÓD	ESPECIFICAÇÃO			





**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Meta Individual	A	Capacitação anual mínima de 40 horas em cursos gerenciais e/ou técnicos necessários ao desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de avaliação.	50	1	10
	<b>TOTAL DA META INDIVIDUAL</b>		<b>50</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
Fatores de Avaliação Individual	A	Produtividade no trabalho	15	0,9	3
	B	Conhecimento de métodos e técnicas	5	0,3	1
	C	Trabalho em equipe	10	0,6	2
	D	Comprometimento com o trabalho	10	0,6	2
	E	Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo	10	0,6	2
<b>TOTAL DOS FATORES</b>		<b>50</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	
<b>TOTAL DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL</b>		<b>100</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	

Os quesitos e a pontuação definida para a meta(s) de Avaliação Individual e os fatores mínimos de Avaliação Individual conforme processo a seguir apresentado:

1.1. META(S) INDIVIDUAL(IS)

<b>GRAU/DESCRIÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
A	1
B	4
C	7
D	10

1.2. FATOR: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - PESO - 0,3

<b>GRAU/DESCRIÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
A	0,9



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

B	1,3
C	2
D	3

1.3. FATOR: CONHECIMENTO DE METODOS E TÉCNICAS - PESO - 0,1

<b>GRAU/DESCRIÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
A	0,3
B	0,4
C	0,7
D	1

1.4. FATOR: TRABALHO EM EQUIPE - PESO - 0,2

<b>GRAU/DESCRIÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
A	0,6
B	0,9
C	1,3
D	2

1.5. FATOR: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO - PESO - 0,2

<b>GRAU/DESCRIÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
A	0,6
B	0,9
C	1,3
D	2

1.6. FATOR: CUMPRIMENTO DAS NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA - PESO - 0,2



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

GRAU/DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
A	0,6
B	0,9
C	1,3
D	2

**ANEXO III**

<b>MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA – MSP</b>  Ciclo de Avaliação ___/___/_____ a ___/___/_____		<b>AVALIAÇÃO DA(S) META(S) DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</b>  <b>Avaliação da(s) Meta(s) de Desempenho Individual</b>	
<b>1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO:</b>		<b>2 - UNIDADE ADMINISTRATIVA:</b>	
<b>3 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:</b>			
Nome:			
Cargo/Função: Matrícula SIAPE: - <b>4 - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR:</b>		Nível: Classe:	Padrão:
Nome:		Cargo/Função:	Matrícula SIAPE:

**META:** Capacitação anual mínima de 40 horas em cursos gerenciais ou técnicos relacionados com as atividades do cargo na Unidade de Avaliação.

<b>Quesito</b>	<b>DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</b>	<b>NOTA</b>
<b>POR AVALIAÇÃO</b>		

A Inexistência de cursos de capacitação.

B	Realização de cursos de capacitação de até 20 horas em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação.
---	--



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

C	Realização de cursos de capacitação com carga horária superior a 20 horas e menores de 40 horas anuais em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação.
D	Realização de cursos de capacitação com carga horária igual ou superior a 40 horas anuais em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação.

**RESULTADO FINAL**

Data    /    /    

Recebimento

Assinatura da COPE

**ANEXO IV**

<b>Formulário para Avaliação dos Fatores de Desempenho Individual</b>			
Ciclo de Avaliação   /   /    a   /   /    Servidor ( ) Equipe ( ) Chefia Imediata ( )			
<b>1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO:</b>		<b>2 - UNIDADE ADMINISTRATIVA:</b>	
<b>3 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:</b>			
Nome:		Cargo/Função:	Matrícula
E-mail:			SIAPE:
<b>4 - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR:</b>			
Nome:		Cargo/Função:	Matrícula
			SIAPE:
<b>FATOR: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO:</b> Capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recurso, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e economicidade. - PESO - 0,3			
<b>Descritor</b>	<b>DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</b>		<b>NOTA / AVALIAÇÃO</b>
A	Trabalha de forma regular, e utiliza os recursos tecnológicos disponíveis, dentro de sua melhor capacidade, segundo orientações técnicas.		
B	Organiza as tarefas de acordo com prioridades e aproveita o tempo de forma produtora.		
C	Cumprir com eficiência as metas propostas pela instituição e as tarefas atribuídas pela chefia imediata.		
D	Produz trabalhos confiáveis e precisos com objetividade, imparcialidade e clareza na sua apresentação.		



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>pontos</b>
<b>FATOR: CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS:</b> Domínio de processos, ferramentas e habilidades necessárias para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício. - PESO - 0,1			
<b>Descritor</b>		<b>DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</b>	<b>NOTA / AVALIAÇÃO</b>
A		Demonstra ter conhecimento de métodos e técnicas necessários ao desempenho de suas atividades.	
B		Aplica corretamente os conhecimentos às atividades que lhe são atribuídas.	
C		Mantém-se atualizado quanto aos conhecimentos práticos e teóricos necessários a sua área de atuação, visando à correta execução das atividades pelas quais é responsável.	
D		Demonstra reconhecer a importância dos trabalhos de sua área, bem como a sua relação com as demais áreas.	
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>pontos</b>
<b>FATOR: TRABALHO EM EQUIPE:</b> Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, idéias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos. - PESO - 0,2			
<b>Descritor</b>		<b>DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</b>	<b>NOTA / AVALIAÇÃO</b>
A		Colabora espontaneamente com superiores e colegas, tendo em vista a consecução das metas propostas.	
B		Compartilha recursos, informações, experiências e idéias de maneira espontânea, respeitando as diferenças de opinião.	
C		Valoriza as idéias, as contribuições e os conhecimentos dos integrantes de sua equipe de trabalho.	
D		Contribui para a criação de um bom ambiente de trabalho e para a obtenção dos resultados da equipe.	
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>pontos</b>
<b>cont. Formulário para Avaliação dos Fatores de Desempenho Individual</b>			
<b>FATOR: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO:</b> Capacidade de buscar, continuamente, o alcance das metas e objetivos individuais, bem como a satisfação das necessidades do público interno e externo, visando à obtenção de resultados para a Instituição e o cumprimento de prioridades e objetivos do órgão. - PESO - 0,2			
<b>Descritor</b>		<b>DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</b>	<b>NOTA / AVALIAÇÃO</b>
A		Demonstra dedicação ao trabalho, clareza e responsabilidade em relação aos objetivos e aos valores organizacionais	
B		Demonstra iniciativa, persistência e disposição para atuar de forma positiva no desempenho de suas funções	
C		Envolve-se nas tarefas que lhe são atribuídas com vista a sua execução criteriosa, dentro do prazo estabelecido	



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

D	Coopera nos trabalhos planejados e na consecução dos objetivos esperados, visando ao cumprimento da missão institucional											
<b>TO T A L</b>											<b>0</b>	<b>pontos</b>
<b>FATOR: CUMPRIMENTO DE NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA:</b> Capacidade de conhecer e cumprir as normas gerais da estrutura e funcionamento do órgão e da unidade, bem como, os regulamentos vigentes na área de atuação, demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação. - PESO - 0,2												
<b>Descritor</b>	<b>DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</b>											<b>NOTA / AVALIAÇÃO</b>
A	Observa, cumpre e faz cumprir os preceitos, as normas legais e regulamentares da instituição											
B	Comporta-se, de acordo com as exigências da atividade desenvolvida, quanto aos quesitos ética, discricção e lealdade											
C	Segue as diretrizes contidas no Código de Ética do servidor público e pauta sua conduta nos valores e normas institucionais.											
D	Demonstra conduta compatível com o cargo público, atendendo a todos com urbanidade.											
<b>TO T A L</b>											<b>0</b>	<b>pontos</b>
<b>RESULTADO FINAL</b>											<b>0</b>	
Data ____ / ____ / ____.												
Encaminhe-se à COPE												
Assinatura do avaliador												

**ANEXO V**

**FORMULÁRIO PARA O CÁLCULO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

**Formulário para o Cálculo da Avaliação Individual**

<b>MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA - MSP</b>	
Ciclo de Avaliação ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____	
<b>1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO:</b>	<b>2 - UNIDADE DE ADMINISTRATIVA</b>
<b>2 - IDENTIFICAÇÃO DO CHEFE IMEDIATO:</b>	

Nome:

Cargo/Função :

Matrícula SIAPE:

**FATORES3**

**- IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO**

:



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

Nome:  
 Cargo/Função :  
 Matrícula SIAPE:

**Servidor**                      **Chefia**      **Equipe de Trabalho**

**Av a l i a d o**              **Imediata**

			1	2	3	4	5	Média
Produtividade no Trabalho								0
Conhecimento de Métodos de Trabalho								0
Trabalho em Equipe								0
Comprometimento com o Trabalho								0
Cumprimento de Normas e Procedimentos								0
<b>TOTAL</b> da avaliação fatores (I)	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PESOS</b> para as Notas dos Avaliadores (II)	0,15	0,6						0,25
<b>R E S U L T A D O</b> da Avaliação dos Fatores (I) x (II)	0	0						0
<b>S O M A T Ó R I O</b> da Avaliação dos Fatores Individuais (A)	0							
<b>AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (B)</b>								
<b>TOTAL DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (A+B)</b>	0							

---

Assinatura do chefe imediato

---

Assinatura do Servidor Avaliado

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Ciente Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Concordo ( ) Discordo ( )

**ANEXO VI**



**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

**FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

**Formulário de Solicitação de Reconsideração da Avaliação Individual**

**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA - MSP**

Período de Avaliação \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_ Data da ciência: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

1. - UNIDADE DE AVALIAÇÃO:
2. - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:

Nome: \_\_\_\_\_ Cargo/Função : \_\_\_\_\_ Matrícula SIAPE: \_\_\_\_\_

E-mail:		

3. - FATORES E AVALIADORES QUESTIONADOS: (marque um X)

**Competências** Chefia    Imediata    Equipe    de  
trabalho

- Cumprimento das Metas do desenvolvimento individual
- Produtividade no trabalho
- Conhecimento de métodos e técnicas
- Trabalho em equipe
- Comprometimento com o trabalho
- Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo

**4 - ARGUMENTAÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO:**

Data ___ / ___ / _____	
Encaminhe-se à COPE	Assinatura do servidor avaliado
Ciente _____ em	_____
___ / ___ / _____	Assinatura do responsável pela UA





**MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**BOLETIM DE SERVIÇO**

Ano XLIII

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

N.º 185.

**- CONSIDERAÇÕES DA CHEFIA:**


8. - **DESPACHO:** ( ) Deferido totalmente ( ) Deferido parcialmente ( ) Indeferido

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Avaliador

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Encaminhe-se à COPE

**ANEXO VII**

**FÓRMULA DE CÁLCULO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

**FÓRMULA DE CÁLCULO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

Fórmula de cálculo:  $TOADI = PCMI + (0,15 \times PAAV + 0,60 \times PACH + 0,25 \times MPET)$ , Onde:

TOADI = Total da Pontuação da Avaliação de Desempenho Individual.

PCMI = Pontos alcançados no cumprimento da meta individual.

PAAV = Pontuação atribuída para a autoavaliação.

PACH = Pontuação atribuída pela chefia imediata.

MPET = Média dos pontos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho da UA.

0,15 = peso da autoavaliação

0,60 = peso da avaliação da chefia imediata.

0,25 = peso da média da avaliação da equipe de trabalho.