



MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ME
COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM
Rua Sete de Setembro, 111 32º andar - Bairro Centro - Rio de Janeiro/RJ - CEP 20050-901
(21)3554-8245 - www.cvm.gov.br

PORTARIA CVM/PTE/Nº 160, DE 31 DE AGOSTO DE 2021

Dispõe sobre a Sistemática de Gestão de Desempenho da Comissão de Valores Mobiliários e sua aplicação na concessão de gratificação de desempenho e no desenvolvimento na carreira do servidor.

O PRESIDENTE DA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 7º do Regimento Interno, aprovado pela Resolução CVM nº 24, de 5 de março de 2021, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, na Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 e no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010,

RESOLVE:

CAPÍTULO I - DO ÂMBITO E DA FINALIDADE

Art. 1º Dispor sobre a Sistemática de Gestão de Desempenho da Comissão de Valores Mobiliários e estabelecer, na forma disciplinada nesta Portaria, os critérios e procedimentos específicos para:

- I - fixação e apuração de metas institucionais e individuais;
- II - avaliação de desempenho institucional;
- III - avaliação de desempenho individual dos servidores da Comissão de Valores Mobiliários - CVM de nível superior, intermediário e comissionados;
- IV - apuração de nota para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividades de Suporte da CVM - GDASCVM;
- V - geração de subsídios para progressão e promoção de Analistas, Inspectores, Agentes Executivos e Auxiliares de Serviços Gerais; e
- VI - geração de subsídios para planejamento de ações de desenvolvimento e treinamento corporativo.

§ 1º Os resultados da avaliação de desempenho individual poderão ser utilizados em outras políticas e programas que visem estimular o alto desempenho e a qualidade no trabalho, a serem estabelecidos por meio de norma interna específica.

§ 2º Os servidores e empregados de empresas públicas cedidos ou movimentados para a CVM em caráter temporário, nos termos do art. 93 da Lei 8.112/90, estão submetidos aos procedimentos de gestão de desempenho estabelecidos nesta portaria, pelo tempo em que estiverem cedidos ou movimentados para a CVM, com vistas à sua participação nos programas mencionados no parágrafo anterior.

§ 3º Os Procuradores Federais em exercício descentralizado na CVM poderão se submeter aos procedimentos de gestão de desempenho estabelecidos nesta portaria, com vistas à sua participação

nos programas mencionados no parágrafo § 1º.

§ 4º A sistemática é operacionalizada por meio de sistema informatizado desenvolvido especificamente para abranger todos os processos de gestão de desempenho nas unidades de avaliação, monitorando as informações relativas à execução da sistemática e produzindo relatórios gerenciais que possibilitam a análise criteriosa das informações geradas.

§ 5º O Comitê de Gestão de Pessoas – CGEP atua no âmbito da presente sistemática e é responsável por decidir recursos em última instância, impasses na pactuação de planos de trabalho e propostas de alteração de regras e procedimentos.

CAPÍTULO II - DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º Para efeito de aplicação desta portaria, serão considerados os seguintes conceitos:

I - GDASCVM: Gratificação de Desempenho de Atividades de Suporte da CVM, devida aos servidores de nível intermediário titulares dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais da CVM;

II - promoção: passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;

III - progressão: passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe;

IV - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional da CVM, tendo como referência as metas globais e intermediárias da organização;

V - unidade de avaliação: cada superintendência da CVM assim como componente organizacional de porte equivalente ou superior, com base no organograma oficial da entidade, ou ainda, agrupamento de superintendências ou componentes equivalentes que executem atividades de natureza similar, conforme deliberação do Superintendente Geral -SGE;

VI - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício no mesmo componente organizacional, constituindo-se cada categoria dos seguintes grupos de servidores:

a) Auxiliares de Serviços Gerais;

b) Agentes Executivos, Analistas, Inspetores, ocupantes de cargo em comissão, sem cargo efetivo e servidores e empregados de empresas públicas cedidos ou movimentados para a CVM em caráter temporário, nos termos do art. 93 da Lei 8.112/90; e

d) Procuradores Federais;

VII - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho da CVM como um todo, dos seus componentes e de cada servidor individualmente;

VIII - metas institucionais: metas referentes à CVM como um todo;

IX - metas intermediárias: metas referentes às equipes de trabalho de cada unidade de avaliação, que contribuem direta ou indiretamente para a consecução das metas institucionais e subsidiam a elaboração das metas de desempenho individual;

X - plano de trabalho: documento elaborado por cada unidade de avaliação, componente organizacional e servidor no qual são registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação; e

XI - gestor da unidade de avaliação: é o titular do componente considerado unidade de avaliação, cabendo a indicação formal do SGE no caso de unidades de avaliação que incluam mais de uma superintendência ou componente equivalente ou superior.

CAPÍTULO III - DO CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º Cada ciclo de avaliação considerará o desempenho do servidor num intervalo de doze meses, referindo-se ao período de janeiro a dezembro.

Parágrafo único. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas institucionais da CVM;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor e os integrantes de sua equipe, a partir das metas institucionais;

III- acompanhamento do desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão do gestor e do CGEP, ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;

V - avaliação final e apuração das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todas as unidades de avaliação;

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

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

Art. 4º Fica delegada à Divisão de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas - DICAD competência para estabelecer o calendário anual do ciclo de gestão de desempenho individual a ser cumprido por todas as unidades de avaliação.

Art. 5º Somente participará do processo avaliativo o servidor que tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo de avaliação completo.

CAPÍTULO V - DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 6º A avaliação de desempenho individual caracteriza-se por ser um processo de monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor, tendo como referência as metas institucionais da CVM, as metas intermediárias aplicáveis aos componentes de cada unidade de avaliação e as metas individuais, previamente negociadas entre o servidor e a chefia.

Art. 7º A avaliação individual considerará o cumprimento das metas de desempenho individual, na proporção de 60% (sessenta por cento), e a avaliação das competências individuais, na proporção de 40% (quarenta por cento).

Art. 8º A avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual será realizada pela chefia imediata.

Parágrafo único. A chefia imediata deverá proceder com a avaliação, independentemente da não atualização final dos resultados por parte do servidor.

Art. 9º A avaliação das competências individuais será realizada por meio dos conceitos atribuídos:

I - pelo próprio avaliado, na autoavaliação;

II - pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na avaliação pelos pares; e

III - pela chefia imediata.

§ 1º As proporções das diferentes avaliações para o resultado final e eventuais parâmetros complementares necessários serão definidos pelo CGEP.

§ 2º No caso de servidor titular de componente organizacional ocupante de cargo em comissão ou função comissionada até DAS ou FCPE 3, a avaliação a que se refere o inciso II será a realizada pelos integrantes da equipe de trabalho a ele subordinada.

Art. 10. O resultado final da avaliação individual será expresso numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais.

Parágrafo único. Os servidores que obtiverem resultado final inferior a 50 (cinquenta) pontos percentuais serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso.

Art. 11. A avaliação individual será realizada anualmente, após o término de cada ciclo, no prazo estabelecido no calendário anual de gestão de desempenho.

Art. 12. O gestor da unidade de avaliação é responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de gestão de desempenho dentro de sua unidade.

CAPÍTULO VI - DOS PLANOS DE TRABALHO

Art. 13. No início de cada ciclo, de acordo com o calendário anual, deverão ser elaborados os planos de trabalho institucionais e individuais, contendo os compromissos de desempenho para o período.

Art. 14. Os Planos de Trabalho dos Componentes – PTC deverão ser elaborados pelo titular de cada componente organizacional, tendo como referência as metas institucionais afetas à sua unidade de avaliação, e conterão:

I - as ações mais representativas do componente, que podem ser desdobradas em atividades, projetos ou processos;

II - as metas de desempenho institucionais ou intermediárias do componente e seus indicadores de cumprimento; e

III - observações complementares, caso necessárias.

§ 1º As metas intermediárias serão elaboradas em consonância com as metas institucionais da CVM e subsidiarão a elaboração das metas de desempenho individual dos servidores.

§ 2º Poderão ser estabelecidas metas intermediárias adicionais que não reflitam diretamente as metas institucionais, mas que integrem o escopo das atividades do componente.

§ 3º Ao longo do ciclo, deverão ser realizadas, na medida de possível, avaliações parciais com vistas ao acompanhamento do desempenho do componente e eventuais ajustes necessários.

§ 4º O componente organizacional correspondente à unidade de avaliação elaborará seu próprio plano, denominado Plano de Trabalho das Unidades – PTU, que deverá conter, no mínimo, as metas institucionais definidas anualmente em Portaria PTE nas quais é responsável, total ou parcialmente, pelo seu atingimento.

Art. 15. Cada servidor terá um Plano de Trabalho Individual - PTI o qual deverá ser formulado em comum acordo com a chefia imediata, constando obrigatoriamente:

I - o estabelecimento das metas individuais válidas para o ciclo, que deverão ser compatíveis com as metas intermediárias do componente;

II - as competências específicas associadas ao posto de trabalho e necessárias ao cumprimento das metas pactuadas; e

III - observações complementares, caso necessárias.

§ 1º Os titulares de componente organizacional até DAS ou FCPE 3 poderão pactuar PTI próprio junto à sua chefia imediata, caso executem atividades individuais de cunho não gerencial e que não sejam distribuídas para os servidores do componente.

§ 2º Havendo discordância entre o servidor e a chefia na pactuação do PTI, o impasse será encaminhado ao gestor da unidade de avaliação, com vistas ao alcance de uma resolução.

§ 3º Caso não seja alcançada a resolução à qual se refere o parágrafo anterior, o impasse será encaminhado para análise e decisão final do CGEP.

§ 4º Na ausência ou afastamento de algum servidor, o seu PTI deverá ser ajustado junto à chefia imediata quando do seu retorno.

§ 5º Em caso de remoção ao longo do ciclo, o servidor deverá pactuar um novo plano de trabalho individual junto à sua chefia no novo componente de lotação.

Art. 16. A não pactuação do PTI será admissível nas seguintes situações que venham a perdurar até o término do ciclo:

I - licenças ou afastamentos; e

II - requisição ou cessão para outro órgão ou entidade.

Parágrafo único. Casos excepcionais que impossibilitem a elaboração do plano de trabalho serão submetidos à apreciação do CGEP.

Art. 17. Para cada meta de desempenho deverá ser atribuído peso entre 1 (um) e 3 (três) em função do nível de relevância, complexidade e criticidade, constituindo fator de ponderação entre as metas pactuadas dentro do mesmo plano de trabalho.

Art. 18. Os planos de trabalho poderão ser repactuados em qualquer momento durante o ciclo de avaliação, em função de fator superveniente e mediante justificativa formal.

Art. 19. No decorrer do ciclo de avaliação deverá ser realizada pelo menos uma avaliação parcial dos resultados, com o objetivo de subsidiar os ajustes das metas, com base nos compromissos de desempenho firmados nos planos de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades, bem como a aplicação de medidas corretivas.

CAPÍTULO VII - DO MODELO DE AVALIAÇÃO

Art. 20. O modelo de avaliação de cada ciclo será baseado no plano de trabalho válido para o ciclo objeto de avaliação.

Art. 21. O modelo de avaliação do componente considerará o cumprimento das suas metas de desempenho intermediárias, o qual deverá ser informado pelo respectivo titular e confirmado pelo gestor da unidade.

Art. 22. O modelo de avaliação individual considerará as metas de desempenho individual pactuadas com a chefia imediata, bem como as competências globais, válidas para todos os servidores da CVM, e as específicas, associadas a cada posto de trabalho.

§ 1º O número de metas individuais e competências específicas pactuadas poderá variar de acordo com a natureza do cargo e posto de trabalho.

§ 2º Na avaliação das competências, será atribuído peso 1 (um) às competências globais e peso 2 (dois) às competências específicas.

Art. 23. São competências globais:

I - produtividade, entendida como a capacidade de apresentar resultados, de acordo com as metas, prioridades, complexidade e prazos estabelecidos, produzidos mediante o uso racional do tempo e dos recursos disponíveis, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;

II - conhecimento de métodos e técnicas, verificado por meio da assimilação e uso eficaz de informações sistematizadas, procedimentos e metodologias para o alcance dos resultados esperados pela organização;

III - trabalho em equipe, entendido como a competência para desenvolver um esforço produtivo articulado, pautado na preservação de um ambiente de cordialidade e respeito mútuo, colocando-se à disposição da equipe e contribuindo para o crescimento profissional da área;

IV - comprometimento com o trabalho, entendido como a capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando proatividade na contribuição efetiva para o cumprimento dos objetivos da área e na busca de soluções para desafios técnicos e para a resolução de entraves administrativos; e

V- cumprimento de normas e procedimentos de conduta, entendido como a compreensão e aplicação ética dos dispositivos que regem as relações de trabalho e o exercício da função de agente público, e a capacidade de trabalhar com disciplina, pontualidade e responsabilidade em face das tarefas assumidas, demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum.

Parágrafo único. As competências globais poderão ser revisadas pelo CGEP, previamente ao início de cada ciclo.

CAPÍTULO VIII - DA AUTOAVALIAÇÃO

Art. 24. A autoavaliação tem por objetivo levar o servidor a fazer uma reflexão crítica sobre seu desempenho profissional e sua contribuição para o alcance das metas do componente, conforme critérios e procedimentos definidos pelo CGEP.

CAPÍTULO IX - DA AVALIAÇÃO PELOS PARES

Art. 25. A avaliação pelos demais integrantes da equipe de trabalho, denominada avaliação pelos pares, basear-se-á nos critérios e procedimentos definidos pelo CGEP.

CAPÍTULO X - DA AVALIAÇÃO PELA CHEFIA IMEDIATA

Art. 26. A avaliação pela chefia imediata compreende o cumprimento das metas individuais estabelecidas no plano de trabalho do servidor, bem como a avaliação das competências globais e específicas.

§ 1º Na avaliação das competências, deverá ser atribuída uma pontuação em cada item de avaliação, conforme a escala de conceitos estabelecida pela Administração.

§ 2º Exigir-se-á justificativa para cada atribuição que reflita o maior ou menor conceito da escala.

Art. 27. Em caso de afastamento ou impedimento legal do titular, a avaliação deverá ser feita pelo substituto legal.

Art. 28. Caso a chefia imediata que terminou o ciclo nesta condição não esteja mais em exercício na CVM, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação dos servidores que lhe eram subordinados.

CAPÍTULO XII - DO SERVIDOR REMOVIDO OU CEDIDO

Art. 29. O servidor removido durante o ciclo será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo, no que se refere à avaliação das competências.

§ 1º Caso o componente em que houver permanecido maior tempo não seja o componente de lotação ao término do ciclo, a avaliação pela chefia anterior será baseada somente nas competências globais.

§ 2º A avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual será sempre referente ao plano de trabalho pactuado no componente de lotação ao término do ciclo e deverá ser realizada por seu respectivo titular.

Art. 30. O servidor cedido, caso não tenha permanecido a maior parte do ciclo em um componente organizacional da CVM, será avaliado somente pela chefia imediata no órgão ou entidade em

que se encontra em exercício, com base nas competências globais.

CAPÍTULO XIII - DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

Art. 31. No prazo de 10 (dez) dias contados da data da comunicação da disponibilização dos resultados da avaliação de desempenho, o servidor poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado da sua avaliação de desempenho individual, por meio de sistema informatizado, que notificará a sua chefia imediata e a DICAD sobre o pleito.

Parágrafo único. Presume-se a ciência do resultado da avaliação de desempenho individual pelo servidor quando da comunicação da disponibilização dos resultados no sistema.

Art. 32. Ao receber a notificação do pedido de reconsideração, a chefia imediata deverá apreciar e decidir o pleito no prazo de 5 (cinco) dias, podendo deferir, total ou parcialmente, o pleito ou indeferi-lo, de forma fundamentada, por meio de sistema informatizado, que notificará o servidor e a DICAD sobre a decisão.

Art. 33. Na hipótese de ausência de resposta da chefia imediata no prazo estipulado, de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, caberá recurso, no prazo de 10 (dez) dias, ao CGEP, que o julgará em última instância.

Parágrafo único. A partir da data do recebimento do recurso, o CGEP terá 30 (trinta) dias para se manifestar, sendo admissível uma prorrogação por igual período.

Art. 34. Não será considerado o pedido de reconsideração ou recurso interposto fora do prazo.

Parágrafo único. Ao servidor avaliado que não apresentar pedido de reconsideração ou recurso por motivo de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício será assegurado um novo prazo, a contar da data de seu retomo, para sua apresentação.

Art. 35. No julgamento de pedidos de reconsideração ou recursos, as decisões da chefia imediata ou do CGEP que venham a afetar a pontuação final do servidor poderão resultar no pagamento de diferenças referentes à gratificação de desempenho ou concessão de progressão ou promoção com efeito retroativo.

CAPÍTULO XIV - DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES COMISSIONADOS

Art. 36. Com vistas ao atendimento do disposto na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, os servidores comissionados serão submetidos à avaliação de desempenho prevista na presente portaria, independentemente da ocupação de cargo efetivo.

Parágrafo único. Define-se como servidor comissionado o ocupante de cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS ou Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE.

Art. 37. A avaliação de desempenho terá como objeto as atribuições e responsabilidades do cargo em comissão, mesmo quando o servidor for ocupante de cargo efetivo.

Art. 38. Os ocupantes de cargo em comissão DAS ou FCPE 6, 5 ou 4 serão avaliados apenas em função do desempenho institucional.

Art. 39. Os ocupantes de cargo efetivo investidos em cargos em comissão DAS ou FCPE 6, 5 ou 4 farão jus à concessão de progressão ou promoção, conforme o caso, independentemente de nota, desde que atendidos outros requisitos previstos em legislação específica.

CAPÍTULO XV - DO USO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA CONCESSÃO DE PROGRESSÃO OU PROMOÇÃO

Art. 40. O resultado obtido na avaliação de desempenho individual estabelecida nesta Portaria será utilizado para subsidiar o processo de concessão de progressão ou promoção.

§ 1º No caso de servidor que não for submetido ao processo de avaliação, em função do não cumprimento do tempo mínimo de exercício, será realizada, para fins de progressão e promoção, uma avaliação excepcional quando da conclusão do interstício de 12 (doze) meses desde o ingresso na CVM ou desde a última progressão ou promoção recebida.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, será realizada apenas a avaliação pela chefia imediata, aplicando-se a análise das competências globais, não incidindo a verificação do cumprimento de metas individuais.

§ 3º O servidor que não tiver permanecido em exercício por no mínimo 3 (três) meses desde a sua última avaliação de desempenho, perceberá a mesma pontuação obtida anteriormente, exceto aqueles que ainda não participaram de processo avaliativo, os quais deverão ser avaliados.

§ 4º O interstício a que se refere o § 1º será suspenso nos casos de afastamento sem remuneração ou legalmente não considerado de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 41. A concessão de progressão ou promoção está condicionada à obtenção de resultado na avaliação de desempenho individual igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

Parágrafo único. A concessão de progressão ou promoção obedecerá a norma específica, conforme previsto nos arts. 75, 155 e 156 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, podendo comportar requisitos e exigências além da obtenção da nota mínima prevista no caput.

CAPÍTULO XVI - DO USO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA CONCESSÃO DE GDASCVM

Art. 42. A GDASCVM tem por finalidade estimular o desenvolvimento profissional dos servidores de nível intermediário e serão pagas de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional.

Parágrafo único. Cada ponto obtido na avaliação de desempenho corresponde, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei

Art. 43. A pontuação referente à GDASCVM, observando o limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, está assim distribuída:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 44. Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional, numa escala de 0 (zero) a 100 (cem), conforme tabela de correlação constante do art. 51, pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 45. O titular de cargo efetivo de nível intermediário, quando em exercício na CVM e investido em cargo ou função em comissão perceberá a respectiva gratificação de desempenho nas seguintes condições:

I - investido em DAS ou FCPE 3, 2 ou 1, perceberá a respectiva gratificação conforme disposto nos arts. 50 e 51; e

II - investido em DAS ou FCPE 6, 5 ou 4, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 46. O titular de cargo efetivo de nível intermediário, quando não se encontrar em exercício na CVM, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus às respectivas gratificações de desempenho:

I - quando cedido à Presidência da República ou Vice-Presidência da República, quando requisitado pela Justiça Eleitoral e nas demais hipóteses de requisição previstas em lei;

II - quando cedido para o Ministério da Economia ou para entidades a ele vinculadas;

III - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS ou FCPE 4, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais;

IV - quando no exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e

V - quando no exercício de cargos de Secretário de Estado ou do Distrito Federal, de cargos em comissão de nível equivalente ou superior a DAS 4 ou de dirigente máximo de entidade da administração pública no âmbito dos Estados, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes.

§ 1º Nas situações referidas nos incisos I e II, o servidor perceberá a GDASCVM calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na CVM.

§ 2º Nas situações referidas nos incisos III, IV e V, o servidor perceberá a GDASCVM calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 3º A avaliação institucional referida neste artigo será a da CVM.

Art. 47. O servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que, no decurso do ciclo de avaliação, tenha retomado de licença sem vencimentos, de cessão ou de outros afastamentos sem direito a percepção de gratificação de desempenho, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro.

Art. 48. 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 GDASCVM correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro.

Art. 49. Ocorrendo exoneração do cargo de provimento em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor recém-exonerado continuará percebendo a gratificação correspondente ao último valor obtido, na condição de ocupante de cargo comissionado, até que sejam processados os resultados de sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 50. Os resultados da apuração final da avaliação de desempenho gerarão efeitos financeiros a partir do mês subsequente ao da conclusão da avaliação.

Art. 51. Após a apuração dos resultados da avaliação de desempenho individual e institucional, serão aplicadas as seguintes tabelas de correlação para efeito de cálculo da GDASCVM:

AVALIAÇÃO INDIVIDUAL		AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	
ADI	PONTOS	ADCVM	PONTOS
85 a 100	20	80 a 100	80

70 a 84,9	17	65 a 79,9	64
55 a 69,9	14	50 a 64,9	52
40 a 54,9	11	40 a 49,9	40
30 a 39,9	8	30 a 39,9	32
0 a 29,9	6	0 a 29,9	24

Onde;

ADI = Resultado da Avaliação de Desempenho Individual

ADCVM = Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional

CAPÍTULO XVII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 52. O ciclo de avaliação obedecerá ao calendário anual.

Parágrafo único. Os prazos definidos nesta Portaria, se coincidentes com data em que não houver expediente normal, serão automaticamente prorrogados para o primeiro dia útil subsequente.

Art. 53. Os casos omissos serão submetidos à deliberação do CGEP, que os apreciarão levando em consideração, sempre que possível, os preceitos e as normas estabelecidos no ordenamento jurídico pertinente.

Art. 54. Esta Portaria entra em vigor em 1º de outubro de 2021.



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Santos Barbosa, Presidente**, em 31/08/2021, às 19:10, com fundamento no art. 6º do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://super.cvm.gov.br/conferir_autenticidade, informando o código verificador **1336395** e o código CRC **29C8EAE6**.

*This document's authenticity can be verified by accessing https://super.cvm.gov.br/conferir_autenticidade, and typing the "Código Verificador" **1336395** and the "Código CRC" **29C8EAE6**.*