# PORTARIA Nº 96, de 26 de maio de 2023.

*Dispõe sobre a Programa de Gestão e Desempenho (PGD).*

O Presidente do Conselho Federal de Química (CFQ), no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 11 da Lei nº 2.800, de 18 de junho de 1956;

Considerando o objetivo estratégico "Adotar as melhores práticas de Governança e Gestão", vinculado a dimensão estratégica "Governança e Gestão", contemplado no Mapa Estratégico 2018 - 2028, principalmente no que ao estabelecimento de objetivos claros e mensuráveis para o CFQ, com o objetivo de melhorar o desempenho e atingir resultados específicos,

Resolve:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) com vistas a melhorar a eficiência, a produtividade e o desempenho do CFQ, além de engajar e motivar gestores e colaboradores em torno de objetivos compartilhados e mensuráveis.

## DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I - Atividade: conjunto de ações específicas a serem realizadas de forma individual e supervisionada pela chefia imediata, visando entregas no âmbito de projetos e processos de trabalho institucionais.

II - Entrega: resultado do esforço empreendido na execução de uma atividade sendo definida no planejamento e com data prevista de conclusão.

III - Gestão à Vista: metodologia de gerenciamento de resultados em que os indicadores de desempenho são apresentados em quadros visíveis para todos os colaboradores, em pontos estratégicos do CFQ.

IV - Objective and Key Results (OKRs) ou Objetivos e Resultados-Chave: forma de impulsionar resultados, alcançar objetivos e manter as equipes engajadas em um único foco. Demostram como alcançar objetivos por meio de ações concretas, específicas e mensuráveis.

V - Plano de Atividades: instrumento de gestão que reflete a estratégia de atuação deste serviço e onde se encontra descriminado os objetivos a atingir, as atividades a desenvolver e os recursos necessários à sua realização.

VI - Programa de Gestão e Desempenho: ferramenta de gestão que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes.

VII - Resultados mensurados: a identificação de maneira quantitativa e qualitativa o desempenho das atividades realizadas com vistas a embasar a tomada de decisões de ajuste do processo.

VIII - Unidades Organizacionais: órgãos de apoio à Presidência e a Diretoria, Gerência Executiva e aos seus órgãos de apoio; às Gerências e suas Coordenações, quando for o caso.

## DO OBJETIVO

Art. 3º São objetivos do PGD:

I - Promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;

II - Contribuir com a redução de custos no poder público;

III - Atrair e manter novos talentos;

IV - Contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;

V - Estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;

VI - Melhorar a qualidade de vida dos participantes;

VII - Gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e

VIII - Promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

## DA ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Art. 4º O PGD abrangerá todos os empregados do quadro efetivo, os ocupantes de cargos de livre provimento e aqueles que exerçam cargos temporários (contratos de trabalho por tempo determinado).

## DOS PRINCÍPIOS

Art. 5º São princípios do PGD:

I - Aprendizado organizacional;

II - Cultura de resultados;

III - Melhoria contínua;

IV - Foco e comprometimento com as prioridades;

V - Alinhamento e conexão com o trabalho em equipe;

VI - Integração organizacional;

VII - Engajamento;

VIII - Objetividade;

IX - Transparência; e

X - Disciplina.

## DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 6º Para fins de implementação do PGD, devem ser observadas as seguintes diretrizes:

I - Autorresponsabilidade: é a crença que todos são responsáveis pela efetividade organizacional, e que temos o dever, sempre que necessário, de promover as mudanças necessárias para o atingimento dos resultados planejados; é a força motriz do processo de gestão da mudança organizacional; é a base do compromisso institucional de atuar de forma ética, integra e transparente; considera que os nossos resultados refletem nossas escolhas; reforça a necessidade de que cada um lidere primeiro a si mesmo para depois liderar outras pessoas; nos estimula a agir de forma ativa, a viver em primeira pessoa e a ser eternos aprendizes;

II - Autogestão: é a capacidade de gerir, em todos os seus aspectos, a rotina de trabalho da área, para garantir as entregas com qualidade e no prazo, e os resultados pactuados com a Governança por meio do Plano de Atividades e dos OKRs; e

III - Autodeclaração: é a manifestação fidedigna, pelo gestor da área, do quantitativo de horas e do Plano de Atividades.

## DO PLANEJAMENTO ANUAL DA UNIDADE ORGANIZACIONAL

Art. 7º Compete aos gestores das Unidades Organizacionais declarar, anualmente, de acordo com calendário elaborado pela área de Gestão Estratégica de Pessoas, e aprovado pela Governança:

I - O Planejamento Anual de Horas da área considerando a realidade factual da área, em especial, naquilo que diz respeito ao quantitativo de colaboradores e atividades desenvolvidas;

II - O Plano Anual de Atividades a partir dos processos e atividades desenvolvidas, com ênfase, nas entregas e na volumetria por período e anual; e

III - OKRs Anuais, em que cada objetivo deverá ter de 2 a 5 Resultados-Chave, que deverão ser acompanhados de indicador, fórmula, valor base e valor alvo.

Art. 8º A área de Gestão Estratégica de Pessoas, com apoio da Controladoria, disponibilizará os modelos de documentos e as diretrizes para o planejamento anual da Unidade Organizacional.

## DO MONITORAMENTO DOS RESULTADOS

Art. 9º O acompanhamento e avaliação da execução do planejamento anual, com atenção ao cotejamento entre o planejado e o executado ocorrerá trimestralmente conforme calendário a ser divulgado pela área de Gestão Estratégica de Pessoas.

Art. 10. As responsabilidades pelo monitoramento dos resultados estão assim distribuídas:

I - Gestores das Unidades Organizacionais:

a. Apurar o cumprimento das metas; e

b. Encaminhar Relatório de Desempenho a Controladoria.

II - Controladoria:

a. Avaliar os Relatórios de Desempenho;

b. Indicar a necessidade de ajustes e adequação das metas;

c. Expedir Relatório de Monitoramento; e

d. Remeter o Relatório de Monitoramento à Governança, Auditoria Interna e aos Gestores das Unidades Organizacionais.

III - Auditoria Interna:

a. Certificar o processo relacionado à apuração do cumprimento das metas e à avaliação dos Relatórios de Desempenho;

b. Encaminhar o Certificado do processo à Presidência e à Diretoria para análise e deliberação.

IV - Presidência e Diretoria:

a. Analisar e deliberar a respeito dos resultados, do Relatório de Monitoramento e da Certificação do Processo; e

b. Comunicar aos Gestores das Unidades Organizacionais o posicionamento da Presidência e da Diretoria em relação aos resultados, bem como as orientações e recomendações a serem implementadas.

## DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. Os resultados do PGD comporão, gradativamente, o Resultado Final da Avaliação de Desempenho (RFAD), de acordo com a seguinte regra de transição:

I - Regra de Transição para Composição do RFAD, considerando o Fator de Ponderação de Competências (FPc) e o Fator de Ponderação de Resultados (FPr):

a. 2023: FPc = 1,00 e FPr = 0,00;

b. 2024: FPc = 0,80 e FPr = 0,20;

c. 2025: FPc = 0,50 e FPr = 0,50; e

d. 2026: FPc = 0,20 e FPr = 0,80.

II - Regra de Transição para a formação do FPr, levando em conta as Entregas (Plano Anual de Atividades) e os OKRs:

a. 2023: Entregas = 0,00 e OKRs = 0,00;

b. 2024: Entregas = 0,80 e OKRs = 0,20;

c. 2025: Entregas = 0,60 e OKRs = 0,40; e

d. 2026: Entregas = 0,40 e OKRs = 0,60.

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 12. O Planejamento Anual da Unidade Organizacional, para o período de junho a dezembro de 2023, deverá ser disponibilizado eletronicamente no ambiente de rede do CFQ até 30 de maio de 2023.

Art. 13. O 1º monitoramento, excepcionalmente, ocorrerá na última semana de junho, e terá como objetivo principal avaliar a ambientação e os primeiros resultados do PGD no CFQ para fins de aprendizado institucional.

Art. 14. As exceções, eventuais violações e casos omissos a esta Portaria devem ser submetidos à Gerência Executiva, para posterior deliberação da Presidência e da Diretoria do CFQ.

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor em 1º de junho de 2023.

**Dê-se ciência.**
**Publique-se.**

**Brasília, 26 de maio de 2023.**
**JOSÉ DE RIBAMAR OLIVEIRA FILHO**
**Presidente**