

**REVOGADO**

PORTARIA Nº 804 DE 31 DE AGOSTO DE 2010

Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE no âmbito do Ministério das Comunicações.

O **MINISTRO DE ESTADO DAS COMUNICAÇÕES**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, Parágrafo Único, incisos I e II da Constituição Federal, em atenção ao disposto na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, suas alterações posteriores, e no Decreto nº. 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Estabelecer os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, devida aos servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Ministério das Comunicações, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo.

Art. 2º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com vistas a implementar a capacitação e o aperfeiçoamento profissional.

Art. 3º Para fins desta Portaria, são consideradas Unidades de Avaliação as seguintes unidades administrativas do Ministério:

- I Gabinete do Ministro;
- II Secretaria-Executiva;
- III Consultoria Jurídica
- IV Secretaria de Serviços de Comunicação Eletrônica;
- V Secretaria de Telecomunicações;
- VI Delegacias Regionais.


§1º Quando couber, as Comissões Permanentes serão consideradas Unidades de Avaliação, a critério do dirigente máximo da respectiva estrutura, de acordo com o Regimento Interno.

§2º Na hipótese do parágrafo anterior, a decisão do dirigente máximo a respeito das Comissões Permanentes deve ser comunicada à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas - CGGP.

§3º Enquanto as Delegacias Regionais dos Estados de Pernambuco e Pará não forem instaladas, a Unidade de Avaliação dos respectivos núcleos de Recursos Humanos nos Estados jurisdicionados será a Secretaria Executiva - SE.

Art. 4º O valor referente a GDPGPE será atribuído ao servidor que a ela fizer jus, em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do Ministério das Comunicações, segundo os seguintes critérios:

I - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, conforme as disposições do Capítulo IV desta Portaria.





II - avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas organizacionais, considerados os projetos e atividades prioritárias, e as características específicas das atividades do Ministério das Comunicações.

Art. 5º A GDPGPE será paga de acordo com a pontuação alcançada por meio do somatório da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional do Ministério das Comunicações, observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos no Anexo I desta Portaria, conforme a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação institucional.

Art. 6º O ciclo de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDPGPE terá a duração de doze meses, sendo iniciado a cada ano no dia 1º de setembro e encerrado no dia 31 de agosto do ano subsequente.

§1º Para fins de avaliação de desempenho individual, o ciclo de avaliação será composto por dois períodos avaliativos de seis meses cada, sendo o primeiro período de 1º de setembro a 1º de março do ano subsequente e o segundo período de 02 de março a 31 de agosto.

§2º O resultado da apuração da avaliação de desempenho individual corresponderá à média aritmética da soma dos resultados de cada período avaliativo referidos no §1º deste artigo.

Art. 7º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

## CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 8º A avaliação de desempenho institucional será feita com base no cumprimento das metas organizacionais segmentadas em:

I - metas globais; e

II - metas intermediárias.

Art. 9º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, e fixadas anualmente, por ato do Ministro de Estado do Ministério das Comunicações.

§1º O ato referido no *caput* deste artigo será publicado antes do início de cada ciclo de avaliação.

§2º As metas globais devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetro, indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados às atividades meio e fim deste Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver.

§3º As metas globais poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o Ministério não tenha dado causa a tais fatores.





Art. 10 As metas intermediárias serão fixadas semestralmente, por equipe de trabalho, conforme conceito definido no §1º do art. 13 desta Portaria, pelo dirigente máximo da Unidade de Avaliação, em consonância com as metas globais.

Parágrafo Único. As metas referidas no *caput* deste artigo deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o Plano de Trabalho da Equipe - PTE, e salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre dirigente máximo da Unidade de Avaliação e o gestor da equipe de trabalho.

Art. 11. Caberá à Coordenação de Modernização acompanhar e aferir o cumprimento das metas institucionais, divulgando-as amplamente, inclusive no sítio eletrônico do Ministério, bem como os resultados apurados em cada período.

§ 1º Para cada Unidade de Avaliação será calculada a sua respectiva avaliação de desempenho institucional, que corresponderá às metas intermediárias, atribuindo-lhe uma pontuação que pode variar entre zero e dez pontos.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional do Ministério das Comunicações será a média aritmética das avaliações de desempenho institucionais de cada unidade em que os servidores tenham permanecido no exercício das suas atribuições no período de avaliação.

§ 3º À média aritmética dos valores obtidos, segundo a metodologia estabelecida nos parágrafos anteriores, aplicar-se-á o valor percentual correspondente, de modo que a pontuação institucional será obtida aplicando-se a correlação estabelecida na tabela seguinte:

Índice de Atingimento das Metas de Desempenho Institucional	
Desempenho Institucional	Pontuação Institucional
acima de 70% do máximo	80
de 66 a 70% da pontuação máxima	72
de 61 a 65% da pontuação máxima	64
de 56 a 60% da pontuação máxima	56
de 51 a 55% da pontuação máxima	48
de 46 a 50% da pontuação máxima	40
de 41 a 45% da pontuação máxima	32
de 36 a 40% da pontuação máxima	24
de 31 a 35% da pontuação máxima	16
de 26 a 30% da pontuação máxima	08
de 0 a 25% da pontuação máxima	0

### CAPÍTULO III DO PLANO DE TRABALHO

Art. 12 O Plano de Trabalho será composto por:

I – Plano de Trabalho da Equipe – PTE

II – Plano de Trabalho Individual – PTI

Art. 13 O dirigente máximo da Unidade de Avaliação deverá preencher o PTE, constante no Anexo II desta Portaria, no prazo máximo de quinze dias, a contar do início do ciclo avaliativo, devendo nele definir:





- I – As equipes de trabalho que comporão sua Unidade de Avaliação;
- II – O gestor de cada equipe de trabalho;
- III – As metas intermediárias, em conjunto com os gestores das equipes, que serão descritas em forma de projetos, programas ou processos, em consonância com as metas globais; e
- IV – Os indicadores de cada projeto, programa ou processo, para a mensuração dos resultados.

§1º Entende-se por equipe de trabalho, para fins desta Portaria, o conjunto de servidores em exercício na mesma Unidade de Avaliação, definidos por seu dirigente máximo.

§2º O dirigente máximo da Unidade de Avaliação deverá realizar reuniões bimestrais com os gestores das equipes de trabalho, com o objetivo de acompanhar a apuração dos indicadores de desempenho do PTE.

§3º Após a reunião referida no parágrafo anterior, o dirigente máximo da Unidade de Avaliação deverá encaminhar o resultado da apuração bimestral dos indicadores de desempenho à Coordenação de Modernização para a consolidação e divulgação dos dados parciais.

Art. 14 Imediatamente após o preenchimento do PTE, o gestor da equipe de trabalho a que se refere o inciso II do art. 13, deverá preencher o PTI, constante no Anexo III desta Portaria, de cada servidor que compõe sua equipe, em comum acordo, devendo nele definir:

- I – Os objetivos individuais necessários ao alcance das metas intermediárias;
- II – Os indicadores que serão utilizados para a mensuração dos objetivos individuais; e
- III – O peso de cada objetivo individual.

Parágrafo Único. O gestor da equipe de trabalho deverá realizar reuniões mensais com os membros da equipe, com o objetivo de acompanhar a apuração dos indicadores de desempenho do PTI de cada servidor.

Art. 15 Ao final do primeiro período avaliativo, constante no §1º do art. 6º desta Portaria, o preenchimento do PTI deverá ser concluído com o relatório do servidor, parecer e notas do avaliador, observando os seguintes conceitos e notas:

OBJETIVO	NOTA
CUMPRIU (100%)	5
CUMPRIU PARCIALMENTE (51% a 99%)	3
CUMPRIU PARCIALMENTE (1% a 50%)	1
NÃO CUMPRIU (0%)	0

Art. 16 O PTI referente ao primeiro período avaliativo deverá ser encaminhado à CGGP para cômputo da nota parcial da avaliação de desempenho individual, e um novo formulário PTI deverá ser preenchido, na forma do art. 14 desta Portaria, fixando-se os objetivos para o próximo período avaliativo, observando-se os prazos do art. 31 desta Portaria.

Art. 17 Ao final do ciclo de avaliação, o formulário PTI referente ao segundo período avaliativo deverá ser encaminhado à CGGP, que realizará os cálculos necessários para a obtenção da nota final do PTI, a qual corresponderá a média aritmética das notas obtidas nos dois períodos avaliativos, observando-se os prazos do art. 31 desta Portaria.





**CAPÍTULO IV**  
**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**

Art. 18 A avaliação de desempenho individual será feita com base no cumprimento do plano de trabalho individual e em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas, mediante auto-avaliação, avaliação da equipe de trabalho e da chefia imediata.

Parágrafo Único. A Avaliação dos Fatores de Desempenho – AFD, constante no Anexo IV desta Portaria, deverá observar os seguintes fatores e seus respectivos pesos:

<b>FATORES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>PESO</b>
<b>Produtividade</b>	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida.	4
<b>Conhecimento</b>	Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.	4
<b>Trabalho em Equipe</b>	Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais.	4
<b>Comprometimento Com o Trabalho</b>	Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.	4
<b>Cumprimento das Normas de Procedimento</b>	Postura orientada ao cumprimento de normas gerais e procedimentos que regulamentam o funcionamento da Instituição e de suas atividades, tais como, leis, decretos, portarias, código de ética do servidor e demais regulamentos vigentes na área de atuação.	4
<b>Qualidade Técnica do Trabalho</b>	Apresenta padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros.	2
<b>Capacidade de Autodesenvolvimento</b>	Capacidade de agir para aprimorar suas competências profissionais, a partir da identificação de seus pontos fracos e de necessidades de desenvolvimento.	2
<b>Capacidade de Iniciativa</b>	Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados.	2
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	Habilidade em relacionar-se com pessoas de diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento.	2
<b>Flexibilidade às Mudanças</b>	Capacidade de adaptar-se a mudanças sociais, econômicas, culturais, organizacionais e tecnológicas.	2

Art. 19 A avaliação de cada fator corresponderá às notas atribuídas pelo servidor, chefia imediata e equipe de trabalho, que podem variar entre 1 e 5, multiplicadas pelo peso.





Parágrafo Único. Para fins de avaliação de cada fator, o servidor, a chefia imediata e a equipe de trabalho deverão considerar os conceitos, previstos na AFD, aos quais serão atribuídas as seguintes notas:

CONCEITO	NOTA
ÓTIMO	5
BOM	4
REGULAR	3
INSATISFATÓRIO	2
RUIM	1

Art. 20 O preenchimento das Avaliações dos Fatores de Desempenho resultará numa pontuação única, calculada a partir da soma das notas atribuídas pelo servidor, pela chefia e pela equipe de trabalho, considerando as seguintes proporções:

- I - os conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;
- II - os conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e
- III - a média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho indicados pela chefia imediata na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 1º Considera-se chefia imediata, para efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo comissionado responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou aquele a quem o mesmo, formalmente, delegar competência.

§2º Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto eventual ou o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados no período compreendido entre a última avaliação e a data de substituição do servidor exonerado.

§3º Caberá a chefia imediata indicar três integrantes da equipe de trabalho para avaliar o servidor, salvo se a equipe possuir menos que este número de integrantes, situação em que o servidor será avaliado por todos os integrantes da equipe.

Art. 21 Caberá a CGGP acompanhar e aferir o cálculo da nota final da avaliação de cada servidor.

Art. 22 A nota final da avaliação de desempenho individual será alcançada através do cálculo da média aritmética entre a pontuação aferida no PTI e na AFD, conforme a tabela abaixo:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	
1º PERÍODO (06 PRIMEIROS MESES DO CICLO)	
PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL + * AFD	= NOTA 1º SEMESTRE
2	
2º PERÍODO (06 ÚLTIMOS MESES DO CICLO)	
PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL + * AFD	= NOTA 2º SEMESTRE
2	
* AFD = AUTO (15%) + **EQUIPE (25%) + CHEFIA (60%)	
**EQUIPE = 25% DA MÉDIA DAS NOTAS DOS MEMBROS DA EQUIPE	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL FINAL = MÉDIA DAS NOTAS DO 1º E 2º SEMESTRES	



Art. 23 A nota final da avaliação de desempenho individual será correlacionada com as faixas da tabela seguinte:

NOTA FINAL	PONTOS GDPGPE	NOTA FINAL	PONTOS GDPGPE
De 135 a 150	20	De 75 a 89	12
De 120 a 134	18	De 60 a 74	10
De 105 a 119	16	De 45 a 59	8
De 90 a 104	14	De 30 a 44	6

Art. 24 A CGGP disponibilizará os documentos referentes à avaliação de desempenho do servidor sempre que por este solicitada.

Art. 25 A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 26 O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde tiver permanecido por maior tempo.

Parágrafo Único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

## CAPÍTULO V DO CÁLCULO DO VALOR DA GDPGPE

Art. 27 Os valores a serem pagos a título de GDPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006 e posteriores alterações, constante no Anexo I desta Portaria, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

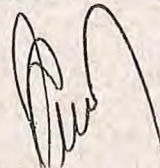
Art. 28 Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria, quando investidos em cargos em comissão ou funções de confiança no Ministério das Comunicações, farão jus à GDPGPE, observadas as seguintes condições:

I - os investidos em funções de confiança ou cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 1, 2, 3 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 27 desta Portaria; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5, 6, ou de Natureza Especial - NE ou equivalentes perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional no período.

Parágrafo Único. A avaliação institucional referida no inciso II do *caput* deste artigo será do órgão ou entidade de lotação.

Art. 29 Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria que não se encontrem em exercício no Ministério das Comunicações farão jus à GDPGPE, observadas as seguintes condições:





I - os requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei perceberão a GDPGPE como se estivessem em efetivo exercício no Ministério das Comunicações;

II - os cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargos do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5, 6, de Natureza Especial - NE ou equivalentes, perceberão a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período;

III - os cedidos para órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal e investidos em cargos do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 1, 2, 3, em função de confiança, ou equivalentes perceberão a GDPGPE conforme o disposto no inciso I deste artigo; e

IV - os cedidos para exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturadores da administração pública federal, que recebem a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE ou a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática (GSISP), perceberão a respectiva gratificação de desempenho como se estivessem em efetivo exercício no Ministério das Comunicações.

§1º A avaliação institucional referida no inciso II do *caput* deste artigo será do órgão ou entidade de lotação.

§2º No caso dos incisos I, III e IV, a avaliação individual será composta apenas pela AFD, a ser realizada pelo próprio servidor, pela chefia imediata e pela equipe de trabalho do órgão ou entidade de exercício.

## **CAPÍTULO VI DOS PRAZOS PARA O PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 30 O resultado da avaliação de desempenho institucional será efetuado pela Coordenação de Modernização e informada à CGGP até o décimo quinto dia do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação.

Art. 31 O processamento da avaliação individual do ciclo de Avaliação de Desempenho está condicionado à observância dos seguintes prazos:

I - do primeiro ao sétimo dia útil após o término de cada período avaliativo, as Unidades de Avaliação deverão encaminhar à CGGP as avaliações dos fatores de desempenho, os planos de trabalho das equipes e os planos de trabalho individuais, devidamente preenchidos;

II - até o último dia útil do mês subsequente ao término de cada período avaliativo, a CGGP consolidará os dados para obtenção da nota parcial da avaliação de desempenho individual; e

III - até o último dia útil do mês subsequente ao término do ciclo, a CGGP consolidará os dados para processamento na folha de pagamento.

## **CAPÍTULO VII DOS RECURSOS**

Art. 32 O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§1º O pedido de reconsideração de que trata o *caput* deste artigo deverá ser apresentado à CGGP, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia imediata deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.





§3º A decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à CGGP, que dará ciência da decisão ao servidor.

§4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso, Anexo V, à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, referida no art. 34 desta Portaria, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§5º O recurso interposto à CAD será apreciado no prazo máximo de trinta dias.

§6º O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Serviço do MC, devendo a CAD intimar o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 33 Considerando os prazos estabelecidos no art. 32, no caso de deferimento do pedido de reconsideração ou do recurso interposto à CAD, eventual diferença será processada na folha de pagamento do mês subsequente ao deferimento.

### **CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 34 Será criada por ato do dirigente máximo deste Ministério a Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho – CAD com a finalidade de:

I – julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor;

II – propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria, bem como decidir sobre os casos omissos;

III – registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da Comissão;

e  
IV – orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação.

Parágrafo Único. A competência de que trata o inciso I é indelegável.

Art. 35 A CAD será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo deste Ministério e por membros indicados pelos servidores.

§1º Para cada titular da CAD haverá um suplente designado.

§2º Os membros da CAD serão designados mediante ato a que se refere o *caput* do art. 34.

§3º Os integrantes da CAD deverão ser servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 36 As Delegacias Regionais do Ministério das Comunicações, poderão ter suas próprias subcomissões de acompanhamento da avaliação de desempenho, instituídas por ato do dirigente máximo deste Ministério.

### **CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 37 Ocorrendo exoneração dos cargos em comissão, os servidores referidos no art. 1º desta Portaria continuarão percebendo a GDPGPE correspondente ao último valor obtido até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.





Art. 38 Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, o servidor continuará percebendo a GDPGPE correspondente à pontuação obtida, na forma desta Portaria, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 39. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho individual que venha surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDPGPE, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, exceto nos casos em que a legislação específica dispuser de forma diversa.

Art. 40 Caberá a CGGP:

I – adotar as medidas cabíveis para que os instrumentos necessários para a realização da Avaliação de Desempenho sejam disponibilizados na intranet do Ministério das Comunicações;

II – anexar o resultado da Avaliação de Desempenho Individual no Assento Funcional dos servidores;

III - processar a planilha de pagamento, contendo os percentuais das avaliações e providenciar o pagamento da GDPGPE; e

IV - promover, juntamente com as demais unidades do Ministério das Comunicações, ações visando à melhoria do desempenho do servidor nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, em articulação com a Unidade de Avaliação do servidor.

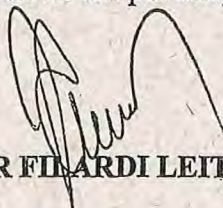
Art. 41 Aos servidores são assegurados a participação e o acompanhamento do processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 42 A percepção da GDPGPE por seus beneficiários, conforme avaliação de desempenho, fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

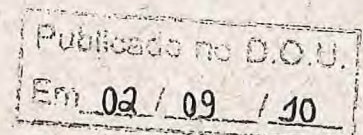
Art. 43 Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional.

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

Art. 44 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



**JOSÉ ARTUR FILARDI LEITE**





ANEXO I  
TABELA DE VALOR DO PONTO DA  
GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER  
EXECUTIVO – GDPGPE

a) Valor do Ponto da GDPGPE dos Cargos de Nível Superior:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO			
		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2010	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2011
ESPECIAL	III	18,7500	26,0872	30,5267	22,6700
	II	18,7500	25,6000	29,6400	22,2300
	I	18,7500	25,1200	28,9600	21,7900
C	VI	18,0500	23,9000	27,4200	21,4000
	V	18,0500	23,4500	26,8800	20,9800
	IV	18,0500	23,0100	26,3500	20,5700
	III	18,0500	22,5800	25,8300	20,1700
	II	18,0500	22,1600	25,3200	19,7700
	I	18,0500	21,7500	24,8200	19,3800
B	VI	17,5500	20,6900	23,6400	18,9100
	V	17,5500	20,3000	23,1800	18,5400
	IV	17,5500	19,9200	22,7300	18,1800
	III	17,5500	19,5500	22,2800	17,8200
	II	17,5500	19,1900	21,8400	17,4700
	I	17,5500	18,8300	21,3600	17,1300
A	V	17,2500	17,9200	20,3900	16,7100
	IV	17,2500	17,5900	19,9900	16,3800
	III	17,2500	17,4200	19,6000	16,0600
	II	17,2500	17,3300	19,2200	15,7500
	I	17,2500	17,3000	18,8200	15,4400

b) Valor do Ponto da GDPGPE dos Cargos de Nível Intermediário:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO			
		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2010	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2011
ESPECIAL	III	11,1000	12,4153	11,7246	9,8300
	II	11,0900	12,3600	11,5218	9,6800
	I	11,0400	12,3000	11,3298	9,5400
C	VI	10,9800	12,2400	11,1134	9,3500
	V	10,9300	12,1800	10,9229	9,2100
	IV	10,8800	12,1200	10,7332	9,0700
	III	10,8300	12,0600	10,5542	8,9400
	II	10,7800	12,0000	10,3760	8,8100
	I	10,7300	11,9400	10,1985	8,6800
B	VI	10,6200	11,8800	10,0060	8,5100
	V	10,5700	11,8200	9,8299	8,3800
	IV	10,5200	11,7600	9,6645	8,2600
	III	10,4700	11,7000	9,4998	8,1400
	II	10,4200	11,6400	9,3358	8,0200
	I	10,3700	11,5800	9,1724	7,9000
	V	10,2700	11,5200	9,0036	7,7500
	IV	10,2200	11,4600	8,8516	7,6400
A	III	10,1700	11,4100	8,7002	7,5300
	II	10,1200	11,3600	8,5495	7,4200
	I	10,0700	11,3100	8,3995	7,3100



c) Valor do Ponto da GDPGPE dos Cargos de Nível Auxiliar:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO
		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009
ESPECIAL	III	1,92
	II	1,86
	I	1,81





MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

PLANO DE TRABALHO DA EQUIPE - PTE - PARTE

I

CICLO DO PLANO DE TRABALHO:

PERÍODO AVALIATIVO:

IDENTIFICAÇÃO

UNIDADE DE AVALIAÇÃO:

SIGLA DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO

NOME COMPLETO DO RESPONSÁVEL PELA UNIDADE DE AVALIAÇÃO:

E-MAIL

TELEFONE:

METAS GLOBAIS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL RELACIONADAS COM A UA

META PREVISTA

1-

2-

3-

IDENTIFICAÇÃO DAS EQUIPES DE TRABALHO DA UA

GESTOR DA EQUIPE DE TRABALHO

EQUIPE DE TRABALHO (setor ou nome dos servidores)

AÇÕES DA UA PARA ATINGIMENTO DAS METAS INSTITUCIONAIS

METAS INTERMEDIÁRIAS (PROJETOS/PROGRAMAS/PROCESSOS)

GESTOR RESPONSÁVEL

INDICADOR

1

2

3

4

5

1- Definir projetos/programas/processos macros que gerarão várias atividades no âmbito da equipe e deverão compor o plano de trabalho individual. / 2- Definir o indicador para acompanhamento. Ex: nº de processos, prazo de entrega, horas de treinamento, etc.

ASSINATURA DO GESTOR DE CADA EQUIPE

NOME

ASSINATURA

1

2

3


4

5

OBSERVAÇÕES

ASSINATURA E CARIMBO DO RESPONSÁVEL PELA UNIDADE DE AVALIAÇÃO:



		MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES			PLANO DE TRABALHO DA EQUIPE - PTE - PARTE II		
CICLO DO PLANO DE TRABALHO:				PERÍODO AVALIATIVO:			
<b>IDENTIFICAÇÃO</b>							
UNIDADE DE AVALIAÇÃO:		SIGLA DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO			E-MAIL:		
NOME COMPLETO DO RESPONSÁVEL PELA UNIDADE DE AVALIAÇÃO:					TELEFONE:		
<b>DETALHAMENTO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO - 1º PERÍODO</b>							
INDICADOR	UNIDADE	Cálculo	META PREVISTA	Documento Base	Origem / Responsável	Forma de Apuração	
<b>APURAÇÃO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO - 1º PERÍODO</b>							
INDICADOR	CALCULO	META	RESULTADO 1º BIMESTRE	RESULTADO 2º BIMESTRE	RESULTADO 3º BIMESTRE		
<b>DEFINIÇÃO DE METAS PARA O 2º PERÍODO</b>							
INDICADOR	UNIDADE	Cálculo	META PREVISTA	Documento Base	Origem / Responsável	Forma de Apuração	
<b>APURAÇÃO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO - 2º PERÍODO</b>							
INDICADOR	CALCULO	META	RESULTADO 4º BIMESTRE	RESULTADO 5º BIMESTRE	RESULTADO 6º BIMESTRE		
<b>PARECER DO RESPONSÁVEL PELA UA</b>							
ASSINATURA E CARIMBO DO RESPONSÁVEL PELA UNIDADE DE AVALIAÇÃO:					DATA:		




**MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES**
**PTI - PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL**

<b>CICLO DO PLANO DE TRABALHO:</b>		<b>PERÍODO:</b>	
<b>IDENTIFICAÇÃO</b>			
<b>NOME:</b>		<b>MATRÍCULA SIAPE:</b>	
<b>DADOS PESSOAIS</b>			
<b>DIRETORIA:</b>	<b>COORDENAÇÃO:</b>	<b>DIVISÃO:</b>	
<b>CARGO/CARREIRA:</b>		<b>ESCOLARIDADE:</b>	
<b>CHEFIA IMEDIATA/AVALIADOR:</b>			
<b>OBJETIVOS/ATIVIDADES</b>			
<b>OBJETIVO 1</b>		<b>PESO:</b>	
<b>ATIVIDADES</b>		<b>INDICADORES</b>	<b>METAS</b>
1A			
1B			
1C			
1D			
1E			
<b>RELATÓRIO DAS ATIVIDADES</b>			
<b>OBJETIVO 2:</b>		<b>PESO:</b>	
<b>ATIVIDADES</b>		<b>INDICADORES</b>	<b>METAS</b>
2A			
2B			
2C			
2D			
2E			
<b>RELATÓRIO DAS ATIVIDADES</b>			




**MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES**
**PTI - PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL**
**CICLO DO PLANO DE TRABALHO:**
**PERÍODO:**
**NOME:**
**MATRÍCULA SIAPE:**
**OBJETIVOS/ATIVIDADES**
**OBJETIVO 3:**
**PESO:**
**ATIVIDADES**
**INDICADORES**
**METAS**

3A

3B

3C

3D

3E

**RELATÓRIO DAS ATIVIDADES**
**OBJETIVO 4:**
**PESO:**
**ATIVIDADES**
**INDICADORES**
**METAS**

4A

4B

4C

4D

4E

**RELATÓRIO DAS ATIVIDADES**




**MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES**
**PTI - PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL**
**CICLO DO PLANO DE TRABALHO:**
**PERÍODO:**
**NOME:**
**MATRÍCULA SIAPE:**
**OBJETIVOS/ATIVIDADES**

	OBJETIVOS	* PESO	NOTA	TOTAL
1				0
2				0
3				0
4				0
<b>TOTAL</b>				0

**OBS: A SOMA DOS PESOS NÃO PODERÁ ULTRAPASSAR O NÚMERO 20.**
**CONSIDERAÇÕES FINAIS**
**ASSINATURA AVALIADOR**
**ASSINATURA AVALIADO**
**LEGENDA**

OBJETIVO	NOTA
CUMPRIU ( 100%)	5
CUMPRIU PARCIALMENTE (51% até 99%)	3
CUMPRIU PARCIALMENTE (1% até 50%)	1
NÃO CUMPRIU (0%)	0





## MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

**PTI - PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL**

CICLO DO PLANO DE TRABALHO:

PERÍODO:

NOME:

MATRÍCULA SIAPE:

OBJETIVOS/ATIVIDADES

RELATÓRIO FINAL DO SERVIDOR

PARECER DA CHEFIA



## ANEXO IV



## AFD – AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO

Nome do Servidor:		Mat. SIAPE:	
Cargo Efetivo:	Telefone:	CLASSE	PADRÃO
Unidade de Avaliação:	E-mail:	Período Avaliado:	
<b>AUTO-AVALIAÇÃO</b> <input type="checkbox"/>	<b>CHEFIA IMEDIATA</b> <input type="checkbox"/>	<b>MEMBRO DA EQUIPE</b> <input type="checkbox"/>	

O servidor será avaliado em cada um dos Fatores indicados abaixo, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor. A nota final será a somatória das notas de cada fator, multiplicadas pelo seu respectivo peso. A nota de cada fator deverá corresponder aos critérios definidos na tabela a seguir:

CONCEITO	NOTA
ÓTIMO	5
BOM	4
REGULAR	3
INSATISFATÓRIO	2
RUIM	1

FATORES	Peso	Nota (1 a 5)	Avaliação Final (PxNota)
<b>Produtividade</b> Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida.	4		
<b>Conhecimento</b> Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.	4		
<b>Trabalho em equipe</b> Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais.	4		
<b>Comprometimento com o trabalho</b> Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.	4		
<b>Cumprimento das normas de procedimento</b> Postura orientada ao cumprimento de normas gerais e procedimentos que regulamentam o funcionamento da Instituição e de suas atividades, tais como, leis, decretos, portarias, código de ética do servidor e demais regulamentos vigentes na área de atuação.	4		
<b>Qualidade técnica do trabalho</b> Apresenta padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros.	2		
<b>Capacidade de autodesenvolvimento</b> Capacidade de agir para aprimorar suas competências profissionais, a partir da identificação de seus pontos fracos e de necessidades de desenvolvimento.	2		
<b>Capacidade de iniciativa</b> Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados.	2		
<b>Relacionamento interpessoal</b> Habilidade em relacionar-se com pessoas de diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento.	2		
<b>Flexibilidade às mudanças</b> Capacidade de adaptar-se a mudanças sociais, econômicas, culturais, organizacionais e tecnológicas.	2		





## AFD – AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO

### NOTA FINAL

Pontos Positivos

Pontos de Melhoria

### PLANO DE DESENVOLVIMENTO

Avaliado (servidor)

Avaliador (Chefia Imediata)

/ /

Assinatura

/ /

Assinatura e Carimbo



**ANEXO V**  
**RECURSO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

Nome do Servidor		Mat. SIAPE:	
Cargo Efetivo		Classe:	Padrão:
Unidade de Avaliação	Período de avaliação:		
Argumentação/Fundamentação			
Data: ____/____/____		Assinatura do Servidor	