

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

BOLETIM DE SERVIÇO

Boletim de Serviço

Ano 17 – n.º 08

Brasília-DF, 27 de fevereiro de 2009

Publicação semanal da CGGP/SPOA

CADERNO DE ATOS

ALTERADO

MINISTRO DE ESTADO

PORTARIA Nº 30, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2009. O MINISTRO DE ESTADO DAS COMUNICAÇÕES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e considerando o disposto na Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, e no Decreto nº 6.693, de 12 de dezembro de 2008, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art 1º Estabelecer os procedimentos, os critérios específicos, os mecanismos de avaliação individual e institucional e os controles necessários à implementação da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura (GDAIE) para os ocupantes dos cargos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior, em função do seu desempenho individual e dos resultados obtidos pelos órgãos que compõem a estrutura organizacional do Ministério das Comunicações no alcance das metas institucionais.

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

Art. 3º A pontuação a ser atribuída para pagamento da GDAIE deverá observar a seguinte distribuição:

- I - até setenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e
- II - até trinta pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 1º O valor a ser pago a título de GDAIE será calculado multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, conforme Anexo I.

§ 2º A GDAIE será paga observados os limites máximo de cem pontos e mínimo de dez pontos por servidor.

Art. 4º Para efeito desta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I – ciclo de avaliação: período de seis meses, correspondente aos meses de março a agosto e de setembro a fevereiro, produzindo efeitos financeiros mensais por igual período, para a realização da avaliação com vistas a aferir o desempenho individual dos servidores e o desempenho institucional dos órgãos que compõem a estrutura organizacional do Ministério das Comunicações;

II - chefia imediata: o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado; e

III - unidade de avaliação: unidade administrativa em que o servidor houver permanecido, no exercício de suas atividades, por maior tempo no período a ser avaliado, quais sejam:

- a) Gabinete do Ministro;
- b) Secretaria Executiva;
- c) Secretaria de Serviços de Comunicação Eletrônica;
- d) Secretaria de Telecomunicações; e
- e) Delegacias Regionais.

Parágrafo único. Em caso de exoneração da chefia imediata, o substituto eventual ou o dirigente imediatamente superior, nesta ordem, procederá à avaliação de todos os servidores que lhe forem subordinados no ciclo a ser avaliado.

Art. 5º Os titulares de cargos efetivos referidos no art. 1º em exercício no Ministério das Comunicações, quando estiverem ocupando cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS de níveis 5 e 6, cargos de Natureza Especial ou equivalentes, perceberão a GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 6º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos e metas organizacionais.

Parágrafo único. A avaliação será efetuada pela chefia imediata, mediante o preenchimento do formulário de Avaliação de Desempenho Individual, Anexo II, dando-se ciência do resultado ao servidor e à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

Art 7º Na avaliação de desempenho individual serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor no ciclo de avaliação em que estiver sendo avaliado, observando-se os seguintes critérios:

I - produtividade no trabalho, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;

II - capacidade de iniciativa;

III - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;

IV - disciplina;

V - trabalho em equipe;

VI - comprometimento com o trabalho; e

VII - conhecimento e autodesenvolvimento.

Parágrafo único. A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido no exercício das atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 8º Para cada um dos critérios de avaliação estabelecidos no art. 7º será atribuída uma pontuação variando de um a cinco pontos multiplicados pelos pesos respectivos.

Parágrafo único. À pontuação final obtida, segundo a metodologia estabelecida no **caput**, aplicar-se-á a correlação estabelecida na tabela abaixo para indicar a pontuação individual a ser percebida.

<i>Índice de Atingimento das Metas de Desempenho Individual</i>	<i>Pontuação individual</i>
acima de 75% do máximo	30
de 66 a 75% da pontuação máxima	28
de 61 a 65% da pontuação máxima	25
de 56 a 60% da pontuação máxima	22
de 51 a 55% da pontuação máxima	19
de 46 a 50% da pontuação máxima	16
de 41 a 45% da pontuação máxima	13

de 36 a 40% da pontuação máxima	10
de 31a 35% da pontuação máxima	7
de 26 a 30% da pontuação máxima	3
até 25% da pontuação máxima	0

Art. 9º No caso de alteração de lotação ou de exercício do servidor, será considerada como avaliação de desempenho individual aquela obtida no órgão, entidade ou unidade administrativa em que ele permanecer por um maior tempo no ciclo correspondente.

Art. 10 Os servidores 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, conforme o caso, sob a responsabilidade da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP deste Ministério.

§ 1º 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.

§ 2º O servidor ativo beneficiário da GDAIE que obtiver na avaliação de desempenho pontuação inferior a quarenta por cento do limite máximo de pontos destinado à avaliação individual não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 11 A avaliação de desempenho institucional, a ser efetuada pela Coordenação de Modernização, e informada à CGGP até o décimo quinto dia do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, visa a aferir o desempenho do Órgão no alcance dos objetivos e metas organizacionais, considerando projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com suas atividades.

§ 1º Para cada unidade será calculada a sua respectiva avaliação de desempenho institucional, 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 abaixo:

<i>Índice de Atingimento das Metas de Desempenho Institucional</i>	<i>Pontuação institucional</i>
acima de 70% do máximo	70
de 66 a 70% da pontuação máxima	63
de 61 a 65% da pontuação máxima	56
de 56 a 60% da pontuação máxima	49
de 51 a 55% da pontuação máxima	42
de 46 a 50% da pontuação máxima	35
de 41 a 45% da pontuação máxima	28
de 36 a 40% da pontuação máxima	21
de 31 a 35% da pontuação máxima	14
de 26 a 30% da pontuação máxima	7
até 25% da pontuação máxima	0

§ 4º O Ministro de Estado das Comunicações fixará as metas de desempenho referidas no **caput**, bem como os parâmetros para sua aferição, observados os seguintes critérios:

I – consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no plano plurianual, na lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentária anual;

II – mensurabilidade objetiva; e

III – relação direta com a atividade fim do Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 5º Os resultados da avaliação de desempenho institucional deverão ser publicados até o décimo quinto dia útil do mês seguinte ao ciclo avaliado.

§ 6º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o órgão não tenha dado causa a tais fatores.

CAPÍTULO IV

DO PROCESSAMENTO DAS AVALIAÇÕES

Art. 12 As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do ciclo avaliado e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao do processamento das avaliações.

Art. 13 Aos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º é assegurada a ampla participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo e da política de avaliação.

Art. 14 É facultada ao servidor, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo administrativo de avaliação de desempenho individual, mediante solicitação, por escrito, à CGGP.

Art. 15 O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estreita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados, os quais deverão ser cumpridos, sob pena de responsabilidade, nos termos do art. 122 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

I – até o terceiro dia do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, para que a CGGP envie e-mail às unidades de avaliação e aos servidores avaliados, dando início ao processo de avaliação;

II - até o décimo dia do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, para que as unidades de avaliação encaminhem, simultaneamente, à CGGP e aos servidores avaliados, a avaliação individual efetuada pelas chefias imediatas;

III - até o décimo quinto dia do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, para que o servidor avaliado ingresse com pedido de reconsideração junto à chefia imediata;

IV – até o vigésimo dia subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, para que as chefias imediatas analisem o pedido de reconsideração, encaminhando a decisão devidamente motivada, simultaneamente, ao interessado e à CGGP;

V - até o vigésimo quinto dia subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, para que o interessado ingresse com recurso junto à Comissão de Acompanhamento, de que trata o CAPÍTULO V desta Portaria, caso seu pedido de reconsideração seja indeferido pela chefia imediata;

VI - até o último dia do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação, para que a Comissão de Acompanhamento analise o recurso; e

VII – até o oitavo dia do mês posterior ao mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação para que a CGGP faça o processamento dos dados referentes às avaliações individual e institucional e encaminhe à área de pagamento.

§ 1º Da decisão de que trata o inciso VI não caberá novo recurso administrativo.

§ 2º O pedido de reconsideração e o recurso, assim como a decisão fundamentada da chefia imediata e da Comissão de Acompanhamento, respectivamente, serão efetuados por meio eletrônico, no sistema informatizado a que se refere o art. 28 desta Portaria, com exceção do primeiro ciclo de avaliação, em que serão processados manualmente.

Art. 16 Após a devida ciência ao servidor, o resultado final da avaliação de desempenho será homologado pelo dirigente máximo do órgão de lotação.

Art. 17 No âmbito do processamento das avaliações, incumbe à CGGP:

I – zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos;

II - providenciar o cálculo e pagamento da GDAIE; e

III – guardar os registros referentes às avaliações.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO

Art. 18 Fica criada no âmbito deste Ministério a Comissão de Acompanhamento, a qual participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

§ 1º A Comissão de Acompanhamento será formada por três representantes indicados pelos titulares das unidades referidas no inciso III, do art. 4º e por dois representantes indicados pelos servidores a que se refere o art. 1º.

§ 2º Somente poderão compor a Comissão de Acompanhamento servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 19 Compete à Comissão de Acompanhamento julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

Art. 20 A forma de funcionamento da Comissão de Acompanhamento será definida em ato do Secretário Executivo.

CAPÍTULO VI

DO COMITÊ GESTOR DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21 Ao Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho, criado pelo Decreto nº 6.693, de 2008, são atribuídas as seguintes finalidades:

I - propor os procedimentos gerais referentes à operacionalização da avaliação de desempenho, os instrumentais de avaliação e os critérios a serem considerados, bem como a pontuação atribuída a cada um deles;

II - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho em período não inferior a doze meses;

III - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho;

IV - subsidiar o trabalho das unidades de avaliação; e

V - examinar os casos omissos.

Art. 22 O Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho será formado por representantes indicados pela administração do órgão de lotação e por membros indicados pelos avaliados.

§ 1º Para cada membro titular do Comitê será designado um suplente.

§ 2º Somente poderão compor o Comitê servidores que não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 23 A forma de funcionamento do Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho será definida em conjunto com os dirigentes máximos do órgão que tiverem, em efetivo exercício, ocupantes dos cargos mencionados no art. 1º.

Art. 24 Para fins de acompanhamento, a CGGP encaminhará ao Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho, até o décimo quinto dia útil do segundo mês subsequente ao encerramento de cada semestre considerado para avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes àquele período, por unidade de avaliação.

CAPÍTULO VII DOS AFASTAMENTOS

Art. 25 O servidor de que trata o art. 1º que não se encontre desenvolvendo atividades no órgão de lotação somente fará jus à GDAIE:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá a GDAIE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal diferentes dos indicados no inciso I, desde que investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II será a do órgão de lotação.

§ 2º Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º continuarão percebendo a GDAIE correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 26 Os servidores de que trata o art. 1º terão direito à percepção da GDAIE, no caso de afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º Na situação deste artigo, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se ao ocupante de cargo de Natureza Especial e de cargos em comissão.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 27 O primeiro ciclo de avaliação de desempenho para fins de pagamento da GDAIE tem início em 15 de dezembro de 2008, prolongando-se até o começo do segundo ciclo, que se iniciará em 1º de março de 2009, nos termos do § 14 do art. 10 do Decreto nº 6.693, de 2008.

§ 1º Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDAIE deverão percebê-la em valor correspondente a quarenta pontos, observadas as respectivas carreiras, níveis, classes e padrões, aplicando-se, inclusive, ao ocupante de cargo de Natureza Especial e de cargos em comissão.

§ 2º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação de desempenho institucional, os servidores receberão setenta pontos, tendo em vista o índice de atingimento das metas de desempenho institucional, divulgado pela Portaria SE/MC nº 48, de 14 de abril de 2004, publicada no Boletim de Serviço nº 15, de 16 seguinte, consoante o disposto no § 5º do art. 12, do Decreto nº 6.693, de 2008.

Art. 28 Para o primeiro ciclo de avaliação, enquanto não for implementado sistema informatizado para este fim específico, de modo excepcional as avaliações serão processadas manualmente.

Art. 29 O resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do ciclo de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 30 Durante o primeiro ciclo de avaliação, as atribuições da Comissão de Acompanhamento e do Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho estarão a cargo da CGGP.

Art. 31 Situações relativas ao envio e produção das informações necessárias ao processamento adequado da pontuação a ser atribuída para pagamento da GDAIE, não previstas neste instrumento, deverão ser encaminhadas à CGGP por intermédio do Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho.

Art. 32 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FERNANDO R. LOPES DE OLIVEIRA – Ministro de Estado



MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES
Gratificação de Desempenho de Atividade
em Infra-Estrutura - GDAIE

ANEXO I

TABELA DE VALOR DO PONTO

a) cargo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior

NÍVEL	CARGO	CLASSE	VALOR DO PONTO R\$
Superior	Especialista em Infra-Estrutura Sênior	Única	50,00

b) Cargo de Analista de Infra-Estrutura

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO R\$
Especial	III	50,00
	II	47,92
	I	45,84
B	V	43,76
	IV	41,68
	III	39,60
	II	37,52
	I	35,44
A	V	33,36
	IV	31,28
	III	29,20
	II	27,12
	I	25,00

ANEXO II

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

NOME DO SERVIDOR AVALIADO		MATRÍCULA SIAPE		
CICLO DE AVALIAÇÃO	CARGO EFETIVO OCUPADO PELO SERVIDOR	SUBUNIDADE DE AVALIAÇÃO		
AVALIAÇÃO				
FATORES DE DESEMPENHO		PONTUAÇÃO PARCIAL (PP)	PESOS (PS)	PONTUAÇÃO COM PESO (PC)
F1- <u>PRODUTIVIDADE NO TRABALHO</u> -capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor espaço de tempo. Pode-se traduzir, também, na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto. -realização do trabalho dentro do prazo estabelecido.		4		
F2- <u>CAPACIDADE DE INICIATIVA</u> -capacidade de iniciar a ação com independência, alcançando os resultados esperados. -capacidade para conceber soluções inovadoras viáveis e adequadas para as situações apresentadas. -capacidade para adaptar-se oportunamente às diferentes exigências do meio, sendo capaz de rever sua postura frente a argumentações convincentes.		3		
F3- <u>CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROCEDIMENTO</u> -postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.		3		
F4- <u>DISCIPLINA</u> -capacidade para planejar o trabalho, atingindo resultados através do estabelecimento de prioridades, metas atingíveis, mensuráveis e dentro de critérios de desempenho válidos. -capacidade de trabalhar com método e ordem, distribuição adequada do tempo e das tarefas; saber situar-se no tempo e no espaço, com relação às responsabilidades assumidas.		3		
F5 – <u>TRABALHO EM EQUIPE</u> -Proceder com respeito em relação a colegas e chefia, ser flexível para com críticas, valores e percepções diferentes e idéias divergentes ou inovadoras, de modo a favorecer a integração e o espírito de equipe.		2		
F6- <u>COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO</u> -capacidade para desenvolver projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição. -postura orientada para a busca contínua da satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos.		3		
F7- <u>CONHECIMENTO E AUTO-DESENVOLVIMENTO</u> -domínio dos processos, ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades. -interesse em se desenvolver e progredir profissionalmente, buscando os meios adequados para adquirir novos conhecimentos e experiências relacionadas com seu campo de atuação.		2		
Legenda: NA - não atingiu (25 pontos) AE - abaixo da expectativa (de 26 a 49 pontos) DE - dentro da expectativa (de 50 a 80 pontos) SE - superou expectativa (de 81 a 100 pontos) Pesos: 2 a 4 (na ordem crescente de importância)		PONTUAÇÃO FINAL		
		CONCEITO		

VALIDAÇÃO - MANIFESTAÇÃO DO AVALIADO

<p><input type="checkbox"/> CONCORDO COM A AVALIAÇÃO</p> <p><input type="checkbox"/> NÃO CONCORDO COM A AVALIAÇÃO, ESTOU CIENTE DE QUE DISPONHO DE 10 DIAS PARA IMPETRAR RECURSO, MEDIANTE REQUERIMENTO DIRIGIDO A COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO.</p> <p>Brasília, _____ de _____ de _____.</p> <p>_____</p> <p>Assinatura do(a) avaliado</p>	<p><i>DATA E ASSINATURA DO AVALIADOR</i></p> <p>Brasília,</p> <p>_____/_____/_____</p> <p>_____</p> <p>Assinatura do avaliador</p>
--	--