

PORTARIA Nº 521 DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012

Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos – GDACE 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 12.277, de 30 de junho de 2010, suas alterações posteriores, e no Decreto nº. 7.133, de 19 de março de 2010, alterado pelo Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, **resolve**:

Art. 1º Estabelecer os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos – GDACE, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo pertencente ao Quadro de Pessoal do Ministério das Comunicações.

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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 os fins previstos nesta Portaria, em consonância com a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, suas alterações posteriores, com o Decreto nº. 7.133, de 19 de março de 2010 e alterações posteriores, serão considerados:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional do Ministério das Comunicações, tendo como referência as metas globais e intermediárias;

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

III - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, consideradas as tarefas e atividades a ele atribuídas para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores e do Ministério das Comunicações;

V - unidade de avaliação: subconjunto de unidades administrativas ou uma unidade administrativa isolada do Ministério das Comunicações que executam atividades de mesma natureza, definidas de acordo com o art. 8º desta Portaria;

VI - responsável pela unidade de avaliação: servidor público e seu suplente, com perfil estratégico, designado pelo dirigente máximo da Unidade de Avaliação para conduzir as atividades inerentes ao Plano de Trabalho;

VII - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho e em exercício na mesma Unidade de Avaliação;

VIII - chefia imediata: ocupante de cargo comissionado responsável diretamente pela supervisão das atividades e avaliação de desempenho individual de servidor que lhe seja subordinado, ou aquele a quem, formalmente, seja delegada competência;

IX - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação;

X - metas de desempenho institucional: objetivos institucionais mensuráveis, fixados para implementação das políticas públicas relacionadas à natureza e às competências legais do Ministério, classificadas como globais e intermediárias;

XI - metas globais: são as metas de desempenho institucional do Ministério das Comunicações regulamentadas em Portaria específica e elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA;

XII - metas intermediárias: são as metas de desempenho institucional referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas globais, devendo compor o Plano de Trabalho de cada Unidade de Avaliação;

XIII - metas de desempenho individual: objetivos individuais mensuráveis, elaborados em consonância com as metas intermediárias; e

XIV - Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD: comissão responsável por acompanhar, orientar e supervisionar todas as etapas do processo de avaliação de desempenho e julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

Art. 4º O valor referente à GDACE será atribuído ao servidor que a ela fizer jus em função do alcance das metas de desempenho individual do servidor e do alcance das metas de desempenho institucional do Ministério das Comunicações.

Art. 5º A GDACE será paga de acordo com a soma dos pontos 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, 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.

§1º Os valores a serem pagos a título de GDACE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo XIV, da Lei nº 12.277/10, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§2º A GDACE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 6º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 7º Os ciclos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDACE terão a duração de doze meses, iniciando a cada ano no dia 1º de setembro e encerrando no dia 31 de agosto do ano subsequente e compreenderão as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais no Diário Oficial da União e divulgação no sítio eletrônico do Ministério;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início dos ciclos de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais intermediárias;

III - avaliação parcial dos resultados obtidos, sob a competência do responsável pela Unidade de Avaliação, realizada após seis meses do início do ciclo de avaliação, para fins de ajustes necessários;

IV - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

V - publicação do resultado final das metas de desempenho institucional no Diário Oficial da União e das pontuações atribuídas aos servidores no Boletim de Serviço;

VI - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, ao longo do ciclo de avaliação; e

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

§1º Excepcionalmente, o primeiro ciclo avaliativo será de 1º de janeiro de 2013 a 31 de agosto de 2013.

§2º As metas de desempenho institucional e intermediárias referentes ao primeiro ciclo avaliativo da GDACE, serão as mesmas utilizadas pelo Ministério das Comunicações referentes ao período de 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013.

§3º As avaliações serão processadas no mês de setembro e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de outubro de cada ano.

§4º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 8º Para fins desta Portaria, são consideradas Unidades de Avaliação - UA:

I- Gabinete do Ministro;

II- Secretaria-Executiva;

III- Consultoria Jurídica;

IV- Secretaria de Serviços de Comunicação Eletrônica;

V- Secretaria de Inclusão Digital;

VI- Secretaria de Telecomunicações; e

VII- Delegacias Regionais.

§1º Quando couber, as Comissões Permanentes serão consideradas Unidades de Avaliação.

§2º Na hipótese do parágrafo anterior, a decisão da autoridade máxima da Unidade de Avaliação a respeito das Comissões Permanentes deve ser comunicada à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas - CGGP.

Art. 9º Caberá às Unidades de Avaliação indicar formalmente à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, em até dez dias após o início de cada ciclo de avaliação, o responsável pela Unidade de Avaliação e seu Suplente.

Parágrafo Único. No caso de haver alterações quanto ao responsável pela Unidade de Avaliação, uma nova indicação deverá ser feita formalmente à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

## CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 10 A avaliação de desempenho institucional será feita com base no cumprimento das metas organizacionais segmentadas em:

- I – metas globais; e
- II – metas intermediárias.

Art. 11 O estabelecimento das metas seguirá a seguinte sistemática:

I - as metas globais e os indicadores referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixados anualmente por ato do Ministro de Estado das Comunicações, antes do início de cada ciclo de avaliação, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual – LOA, quando couber, e devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística deste Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver;

II - as metas intermediárias referentes às equipes de trabalho comporão o Plano de Trabalho – Metas Intermediárias de Desempenho Institucional, Anexo II, e serão fixadas, a partir de critérios objetivos, pelos responsáveis de cada Unidade de Avaliação com base nas metas globais e nos serviços inerentes às competências institucionais das respectivas Unidades; e

III - as metas individuais serão fixadas, a partir de critérios objetivos, com base nas metas intermediárias, nas atribuições do cargo do servidor e/ou nas tarefas e atividades a ele atribuídas e comporão o Plano de Trabalho – Metas de Desempenho Individual, Anexo III.

§1º 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.

§2º A Coordenação de Modernização - COMOR e a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP prestarão apoio às atividades de fixação das metas institucionais e individuais.

§3º As metas referidas nos incisos II e III, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§4º A fixação das metas deverá trazer a descrição da meta, a quantificação, o indicador, a fórmula de cálculo do indicador e sua unidade de medida.

Art. 12 Caberá à Coordenação de Modernização – COMOR consolidar o resultado das metas de desempenho institucional e informar à CGGP até o décimo dia útil do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação.

§1º A apuração da avaliação de desempenho institucional do Ministério das Comunicações seguirá a seguinte metodologia:

Desempenho Institucional do Ministério = [percentual da Meta Global + percentual da Meta Intermediária] / 2;

Meta Global: [somatório dos percentuais apurados das metas globais] / nº de metas globais;

Meta Intermediária: [somatório dos percentuais apurados das metas intermediárias das Unidades de Avaliação] / nº de metas intermediárias das Unidades de Avaliação.

§2º À avaliação de desempenho institucional do Ministério das Comunicações aplicar-se-á a seguinte correlação para obtenção da pontuação institucional que comporá a GDACE:

Percentual alcançado na Avaliação de Desempenho Institucional	Pontuação Institucional a ser atribuída na GDACE
acima de 70%	80
de 66 a 70%	72
de 61 a 65%	64
de 56 a 60%	56
de 51 a 55%	48
de 46 a 50%	40
de 41 a 45%	32
de 36 a 40%	24
de 31 a 35%	16
de 26 a 30%	08
de 01 a 25%	04

### CAPÍTULO III DO PLANO DE TRABALHO

Art. 13 Caberá às Unidades de Avaliação a responsabilidade pela elaboração do Plano de Trabalho que conterão as Metas Intermediárias de Desempenho Institucional, Anexo II, e as Metas de Desempenho Individual, Anexo III.

§1º O Plano de Trabalho, salvo situações devidamente justificadas, deverá ser firmado no início do ciclo de avaliação e servirá como orientação para todo o ciclo, bem como para subsidiar os ajustes necessários.

§2º O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto de servidores em exercício na mesma Unidade de Avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

Art. 14 Caberá aos responsáveis pela Unidade de Avaliação:

I- Elaborar o Plano de Trabalho - Metas Intermediárias de Desempenho Institucional, Anexo II;

II- Coordenar as ações da sua Unidade de Avaliação e prestar as informações constantes no Plano de Trabalho; e

III- Monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo, a consolidação dos resultados e o seu encaminhamento à CGGP e à COMOR nos prazos estabelecidos nesta Portaria.

#### CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 15 A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 16 O resultado da avaliação de desempenho individual será composto de:

I - 50% (cinquenta por cento) referente à avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual, estabelecidas no Plano de Trabalho – Metas de Desempenho Individual, Anexo III; e

II - 50% (cinquenta por cento) referente à avaliação dos fatores de desempenho individual, estabelecidos no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, Anexo IV.

Art. 17 A avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual será feita pela chefia imediata.

§1º A nota da avaliação das metas de desempenho individual será atribuída por meio da aplicação da escala de atingimento das metas pactuadas assim distribuídas:

ATINGIMENTO DAS METAS PACTUADAS	RESULTADO METAS INDIVIDUAIS
Acima de 80%	10
De 61% a 80%	8
De 41% a 60%	6
De 21% a 40%	4
De 0% a 20%	2

§2º Caso o servidor possua mais de uma meta individual pactuada, o resultado será atribuído calculando-se a média aritmética das respectivas metas.

Art. 18 Na avaliação dos fatores de desempenho individual deverão ser considerados os seguintes fatores com seus respectivos pesos, constantes no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual – FADI, Anexo IV, desta Portaria:

I- Produtividade no Trabalho - Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida - Peso 0,25;

II- Conhecimento - Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo - Peso 0,25;

III- Trabalho em Equipe - Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais – Peso 0,25;

IV- Comprometimento com o Trabalho - Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para a Instituição – Peso 0,25;

V- Cumprimento das Normas de Procedimento e de Conduta - 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 – Peso 0,25;

VI- Qualidade Técnica do Trabalho - Apresenta padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros – Peso 0,15;

VII- Capacidade de Autodesenvolvimento - Capacidade de agir para aprimorar suas competências profissionais, a partir da identificação de seus pontos fracos e de necessidades de desenvolvimento – Peso 0,15;

VIII- Capacidade de Iniciativa - Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados – Peso 0,15;

IX- Relacionamento Interpessoal - Habilidade em relacionar-se com pessoas de diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento – Peso 0,15; e

X- Flexibilidade às Mudanças - Capacidade de adaptar-se a mudanças sociais, econômicas, culturais, organizacionais e tecnológicas – Peso 0,15.

§1º A avaliação de cada fator corresponderá às notas atribuídas pelo próprio avaliado, pela chefia imediata e pelos demais integrantes da equipe de trabalho.

§2º Para fins de avaliação de cada fator, o servidor, a chefia imediata e a equipe de trabalho deverão considerar os conceitos previstos no FADI, Anexo IV, aos quais serão atribuídas as seguintes notas:

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

§3º O cômputo das notas do FADI consistirá na multiplicação da nota atribuída ao avaliado pelo respectivo peso.

Art. 19 Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§1º O próprio avaliado, a chefia imediata e os integrantes da equipe de trabalho preencherão, cada um, o Formulário de Avaliação de Desempenho Individual – FADI, o qual resultará em uma pontuação única calculada, considerando a proporção prevista nos incisos I, II e III do caput e a partir do somatório de todas as notas atribuídas.

§2º Na avaliação da equipe de trabalho a que se refere o inciso III do *caput* o número mínimo poderá ser de três integrantes.

§3º Nas equipes de trabalho composta apenas por chefia imediata e servidor o conceito correspondente aos integrantes da equipe deverá ser a média aritmética dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado e dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de vinte e cinco por cento.

Art. 20 Os servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos por todos os seus subordinados, na proporção de vinte e cinco por cento.

Art. 21 Caberá às chefias imediatas:

I - informar à equipe de trabalho subordinada sobre o início dos procedimentos de avaliação;

II - conduzir as ações relacionadas ao cumprimento das metas individuais pactuadas com o servidor;

III - indicar os integrantes da equipe de trabalho para avaliar cada servidor;

IV - estabelecer a estratégia para a avaliação individual realizada pelos integrantes da equipe de trabalho;

V - calcular as médias obtidas no Plano de Trabalho – Metas de Desempenho Individual, Anexo III, no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, Anexo IV, e incluí-las nos campos convenientes no Relatório de Avaliação de Desempenho Individual – RADI, Anexo V, indicando nominalmente quem participou do processo; e

VI - disponibilizar os formulários para ciência e assinatura do servidor.

§1º 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.

§2º No caso de o servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no próprio formulário, com as assinaturas do avaliador e de pelo menos duas testemunhas.

Art. 22 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. 23 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.

§1º 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.

§2º Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito a percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

§3º Até que seja processada a 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 GDACE no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 24 O servidor que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional.

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

Art. 25 O conjunto de servidores em exercício na Unidade de Avaliação, que não faça jus à GDACE, deverá ser avaliado na dimensão individual, para fins de verificação do cumprimento das metas de desempenho individual e intermediária constantes no Plano de Trabalho.

Art. 26 Os servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no Ministério das Comunicações, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão a gratificação calculada com base no somatório dos resultados auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional;

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 não serão avaliados na dimensão individual e perceberão gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da gratificação de desempenho individual, somado ao resultado da avaliação institucional no período correspondente.

Art. 27 Ocorrendo exoneração dos cargos em comissão, os servidores continuarão percebendo a GDACE correspondente ao último valor obtido até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 28 Os servidores efetivos optantes pela Estrutura Especial de Remuneração que não se encontrem em exercício no Ministério das Comunicações, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDACE observadas as seguintes condições:

I - os cedidos aos Estados do Amapá, de Roraima e de Rondônia, com fundamento no art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e no § 2º do art. 19 da Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981;

II - à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991;

III - de que trata o art. 21 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991;

IV - os cedidos nos termos do inciso I do art. 22 e do art. 23 da Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998;

V - os requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em Lei;

VI - 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; e

VII - 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.

§1º Os cedidos e requisitados de que tratam os incisos V e VII sem exercício de cargo em comissão ou função de confiança ou que estejam investidos em cargos do Grupo

0

Direção e Assessoramento Superiores – DAS 1, 2, 3, perceberão a GDACE como se estivessem em efetivo exercício no Ministério das Comunicações.

§2º Os cedidos de que trata o inciso VI investidos em cargos do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS 4, 5, 6, de Natureza Especial – NE ou equivalentes perceberão a GDACE calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ministério das Comunicações no período.

§3º A avaliação individual dos servidores optantes pela Estrutura Especial de Remuneração que não se encontrem em exercício no Ministério das Comunicações será feita pela chefia imediata com base na avaliação dos fatores de desempenho individual, Anexo VIII.

§4º Para a obtenção dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores referidos no §1º, será comunicada à unidade de recursos humanos do órgão cessionário do início dos procedimentos do ciclo, para que seja apurada a avaliação individual do servidor.

## CAPÍTULO V DOS PRAZOS PARA O PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 29 O processamento dos resultados do ciclo da 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 chefias imediatas deverão encaminhar à CGGP: o Plano de Trabalho – Metas de Desempenho Individual, Anexo III; o FADI, Anexo IV e o RAD, Anexo V, de cada servidor, devidamente preenchido e assinado;

II - do primeiro ao quinto dia útil após o término de cada período avaliativo, os responsáveis pelas Unidades de Avaliação deverão encaminhar o Plano de Trabalho - Metas Intermediárias de Desempenho Institucional, Anexo II, à Coordenação de Modernização, para providências quanto à consolidação dos dados;

III - até o décimo dia útil do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação a Coordenação de Modernização deverá consolidar o resultado da Avaliação de Desempenho Institucional e informar à CGGP; e

IV – até o último dia útil do mês subsequente ao término de cada período avaliativo, a CGGP consolidará os dados para processamento na folha de pagamento.

Art. 30 Considerando os prazos para o pedido de reconsideração e de recurso interposto à CAD, a eventual diferença do valor da gratificação será processada na folha de pagamento do mês subsequente ao resultado.

## CAPÍTULO VI DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DE RECURSO

Art. 31 O avaliado poderá apresentar Pedido de Reconsideração, contra o resultado da avaliação individual, devidamente justificado no prazo de dez dias do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação, sendo facultada a utilização do modelo constante no Anexo VI.

§1º O Pedido de Reconsideração deverá ser apresentado à CGGP, que o encaminhará para apreciação à chefia imediata.

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

§3º A decisão da chefia sobre o Pedido de Reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação, à CGGP, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD.

§4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá Pedido de Recurso, Anexo VII, no prazo de dez dias, à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD que o julgará em última instância.

§5º O Pedido de Recurso interposto à CAD será apreciado no prazo máximo de trinta dias, o qual poderá ser prorrogado por igual período, ante justificativa explícita.

§6º O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Serviço, devendo a CGGP dar ciência aos interessados por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 32 Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o prazo para apresentação de reconsideração e recurso contará a partir da data de retorno.

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33 Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho, caberá à CGGP o acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, observadas as seguintes competências:

I- notificar os responsáveis pelas Unidade de Avaliação do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgar o acesso aos formulários, na Intranet;

II- incluir no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE os dados referentes ao pagamento da gratificação;

III- dar retorno aos avaliados quanto à necessidade de capacitação a fim de promover o desenvolvimento e análise de adequação funcional do servidor, nos casos em que o resultado da avaliação de desempenho individual for inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima; e

IV- promover, juntamente com as demais unidades do Ministério, 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. 34 A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD constituída pela Portaria MC nº 383, de 1º de setembro de 2011, será responsável pelo julgamento dos recursos interpostos pelos servidores contra o resultado da Avaliação de Desempenho Individual referente a Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos – GDACE.

Parágrafo Único. As demais competências e prerrogativas previstas na Portaria nº 383, de 1º de setembro de 2011, serão exercidas pela CAD prevista no *caput* em relação à GDACE

Art. 35 A percepção da GDACE 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. 36 Aos servidores são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 37 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

  
PAULO BERNARDO SILVA

Anexo I

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE

ATIVIDADE DE CARGOS ESPECÍFICOS - GDACE

ANEXO XIV da Lei nº 12.277/10

(Efeitos Financeiros a Partir de 1º de Julho de 2010)

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO
ESPECIAL	III	63,17
	II	61,03
	I	58,97
C	VI	56,06
	V	54,16
	IV	52,33
	III	50,56
	II	48,85
	I	47,20
B	VI	44,87
	V	43,35
	IV	41,88
	III	40,46
	II	39,09
	I	37,77
A	V	35,90
	IV	34,69
	III	33,52
	II	32,39
	I	31,29



## MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

## PLANO DE TRABALHO - METAS DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

PERÍODO DO CICLO DE AVALIAÇÃO:		UNIDADE DE AVALIAÇÃO:		
<b>IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA</b>				
NOME:		MATRÍCULA:		
FUNÇÃO:		RAMAL:		
SIGLA:		SIGLA:		
<b>IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR</b>				
NOME:		MATRÍCULA:		
FUNÇÃO:		RAMAL:		
SIGLA:		SIGLA:		
<b>ESTABELECIMENTO DE METAS INDIVIDUAIS</b>				
DESCRIÇÃO DA META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	PREVISTA a	ATINGIDA b	PERCENTUAL DE ATINGIMENTO c = (b/a)	APURAÇÃO METAS INDIVIDUAIS* d
<b>ATINGIMENTO DAS METAS PACTUADAS</b>	<b>RESULTADO METAS INDIVIDUAIS*</b>	<b>TOTAL</b>		
Acima de 80%	10	<b>MÉDIA ARITMÉTICA DAS METAS **</b>		
De 61% a 80%	8	À Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.		
De 41% a 60%	6	Local e data		
De 21% a 40%	4	<b>CARIMBO E ASSINATURA DA CHEFIA IMEDIATA</b>	<b>CARIMBO E ASSINATURA DO SERVIDOR</b>	
De 0% a 20%	2			
CORRELACIONAR OS CAMPOS DA COLUNA "c" COM A TABELA ACIMA				
CALCULAR O TOTAL DA COLUNA "d" PELA QUANTIDADE DE METAS				

# MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI

**1- Identificação do Servidor**

Período do Ciclo:

Nome:	Matrícula:
Cargo:	Nível:
Unidade de Avaliação:	Classe/Padrão:
Unidade de Lotação:	Sigla da UA:
	Ramal:

### Servidores Cedidos:

Órgão/Unidade de Exercício:

E-mail: telefone com DDD:Avaliação Chefia Auto Avaliação Avaliação Integrante da Equipe 

FATORES	(A)	(B)	(A * B)
	PESO	NOTA* (1 A 5)	PONTUAÇÃO ATINGIDA NOS FATORES
<b>1 - Produtividade</b> Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida.	0,25		
<b>2 - Conhecimento</b> Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.	0,25		
<b>3 - Trabalho em equipe</b> Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais.	0,25		
<b>4 - Comprometimento com o trabalho</b> Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.	0,25		
<b>5 - Cumprimento das normas de procedimento e de Conduta</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	0,25		
<b>6 - Qualidade técnica do trabalho</b> Apresenta padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros.	0,15		
<b>7 - 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.	0,15		
<b>8 - Capacidade de iniciativa</b> Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados.	0,15		
<b>9 - 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.	0,15		
<b>10 - Flexibilidade às mudanças</b> Capacidade de adaptar-se a mudanças sociais, econômicas, culturais, organizacionais e tecnológicas.	0,15		
<b>SOMATÓRIO DAS PONTUAÇÕES</b>			

\*A nota de cada fator deverá corresponder aos critérios definidos na tabela a seguir:

CONCEITO	NOTA
OTIMO	5
BOM	4
REGULAR	3
SATISFATÓRIO	2



# MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

## RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - RADI

**I- Identificação do Servidor**

Período do Ciclo:	Unidade de Avaliação:	
Nome:	Matrícula:	
Cargo:	Nível:	Classe/Padrão:
Unidade de Lotação:	Ramal:	Sigla da UA:

### APURAÇÃO FINAL DAS PONTUAÇÕES DO SERVIDOR

AVALIAÇÃO	RESULTADO FADI	PERCENTUAL DO CONCEITO	RESULTADO
	a	b	c = (a * b)
CHEFIA		60%	
AUTO-AVALIAÇÃO		15%	
INTEGRANTES*		25%	
RESULTADO DA AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO			d

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO			d
RESULTADO DO PLANO DE TRABALHO - METAS INDIVIDUAIS (Anexo III)			e
RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL GDPGPE		f = (d + e)	

\* Dividir o total das notas atribuídas pelos integrantes da equipe pelo número de integrantes.

Concordo Discordo Concordo Parcialmente 

Local e data

Assinatura do Servidor

À Coordenação Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, para processamento.

Local e data - Carimbo e Assinatura da Chefia Imediata

# MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO			
<b>1- Identificação do Servidor</b>			
Período do Ciclo:			
Nome:		Matrícula:	
Cargo:	Nível:	Classe:	Padrão:
Unidade de Lotação:		Ramal:	
<b>Servidores Cedidos:</b>			
Órgão/Unidade de Exercício:			
E-mail:		telefone com DDD:	
<b>2 - Manifestação Expressa do Servidor*</b>			
* Transcrever o motivo de não concordância com a avaliação de desempenho, identificando o avaliador, seja da equipe de Trabalho ou a Chefia Imediata e apontando por "Fator e Item de Avaliação".			
Fator 1: Produtividade		Fator 6: Qualidade técnica do trabalho	
Fator 2: Conhecimento		Fator 7: Capacidade de autodesenvolvimento	
Fator 3: Trabalho em Equipe		Fator 8: Capacidade de iniciativa	
Fator 4: Comprometimento com o Trabalho		Fator 9: Relacionamento interpessoal	
Fator 5: Cumprimento das normas e procedimentos de conduta		Fator 10: Flexibilidade às mudanças	
A Coordenação Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, para encaminhamento à chefia imediata.			
Local e data		Assinatura do servidor	
Ao avaliador, para análise e posterior restituição a esta Coordenação.			
local/data		CGGP	
<b>3 - Análise do pedido de Reconsideração (Avaliador)</b>			
Nome:		Matrícula:	
Aceito <input type="checkbox"/>	Aceito Parcialmente <input type="checkbox"/>	Não Aceito <input type="checkbox"/>	
<b>4 - Indicação de fatores alterados:</b>			
<b>fator 1</b>	alterar nota para:	<b>fator 6</b>	alterar nota para:
<b>fator 2</b>	alterar nota para:	<b>fator 7</b>	alterar nota para:
<b>fator 3</b>	alterar nota para:	<b>fator 8</b>	alterar nota para:
<b>fator 4</b>	alterar nota para:	<b>fator 9</b>	alterar nota para:
<b>fator 5</b>	alterar nota para:	<b>fator 10</b>	alterar nota para:
Encaminho À CGGP para dar ciência ao servidor.			
Local e data		Carimbo e assinatura do Avaliador	
Ao servidor, para ciência e posterior restituição a esta Coordenação.			
Local e data		Assinatura de servidor da CGGP	
A Coordenação Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, para providências.			
Local e data		Assinatura do servidor	



# MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI - CEDIDOS

<b>1- Identificação do Servidor</b>			
Período do Ciclo:			
Nome:		Matrícula:	
Cargo:	Nível:	Classe/Padrão:	
Órgão/Unidade de Exercício:			
Unidade de Lotação:			
E-mail:		telefone com DDD:	

FATORES	(A)	(B)	(A * B)
	PESO	NOTA* (1 A 5)	PONTUAÇÃO ATINGIDA NOS FATORES
<b>1 - Produtividade</b> Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida.	0,50		-
<b>2 - Conhecimento</b> Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho no cargo.	0,50		-
<b>3 - Trabalho em equipe</b> Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais.	0,50		-
<b>4 - Comprometimento com o trabalho</b> Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.	0,50		-
<b>5 - Cumprimento das normas de procedimento e de Conduta</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.	0,50		-
<b>6 - Qualidade técnica do trabalho</b> Apresenta padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros.	0,30		-
<b>7 - 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.	0,30		-
<b>8 - Capacidade de iniciativa</b> Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados.	0,30		-
<b>9 - 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.	0,30		-
<b>10 - Flexibilidade às mudanças</b> Capacidade de adaptar-se a mudanças sociais, econômicas, culturais, organizacionais e tecnológicas.	0,30		-
<b>SOMATÓRIO DAS PONTUAÇÕES</b>			-

\*A nota de cada fator deverá corresponder aos critérios definidos na tabela a seguir:

CONCEITO	NOTA
OTIMO	5
BOM	4
REGULAR	3
SATISFATORIO	2
RUIM	1



# MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

PONTOS POSITIVOS	PONTOS DE MELHORIA

PLANO DE DESENVOLVIMENTO
--------------------------

Encaminhado ao servidor, para conhecimento.	
Local e data	Carimbo e assinatura do Avaliador

Concordo <input type="checkbox"/>	Discordo <input type="checkbox"/>	Concordo parcialmente <input type="checkbox"/>
Local e data		Assinatura do Servidor

