

[GABINETE DO MINISTRO]
PORTARIA Nº 748/2014/SEI-MC
de 15 de agosto de 2014

Define critérios para a concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura – GDAIE no âmbito do Ministério das Comunicações.

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, no Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, e na Portaria nº 103, de 12 de maio de 2014, da Secretária de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, publicada na Seção 1 do Diário Oficial da União do dia 13 seguinte, resolve:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art 1º Estabelecer os procedimentos, os critérios específicos e os mecanismos de avaliação individual e institucional, bem como os controles necessários para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura - GDAIE, por parte dos ocupantes dos cargos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior, em função do seu desempenho individual.

Art. 2º A pontuação a ser atribuída para pagamento da GDAIE deverá observar a seguinte distribuição:

I - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional específica dos analistas de infraestrutura e especialistas em infraestrutura sênior em exercício no Ministério das Comunicações; e

II - até vinte 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 definido no Anexo III da Lei nº 11.539, de 08 de novembro de 2007.

§ 2º A GDAIE será paga observando o limite máximo, de cem pontos, e mínimo, de trinta pontos por servidor.

Art. 3º Para efeito desta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I - metas globais: metas referentes ao órgão ou entidade como um todo no qual o servidor se encontra em exercício, elaboradas, quando couber, conforme o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias e a Lei Orçamentária Anual; e

II - metas intermediárias: metas referentes às equipes de trabalho, elaboradas conforme as metas institucionais globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

III - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para a avaliação de desempenho individual e avaliação de desempenho institucional;

IV - período avaliativo: período imediatamente posterior ao ciclo de avaliação, em que serão realizadas as etapas de preenchimento e compilação das avaliações, cujas etapas serão definidas em memorando específico endereçado às chefias imediatas dos avaliados;

V - 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; e

VI - 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) Secretaria de Inclusão Digital; e
- f) Delegacias Regionais.

VII - equipe de trabalho: conjunto de servidores subordinados a mesma chefia em exercício na unidade de avaliação;

VIII - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 8º.

Art. 4º Os titulares de cargos efetivos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no Ministério das Comunicações perceberão a GDAIE conforme os seguintes critérios:

I - o investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalente, quando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº. 8107/13, fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado, no período, da avaliação institucional específica dos analistas de infraestrutura e especialistas em infraestrutura sênior em exercício no Ministério das Comunicações;

II - o investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalente que não se enquadre no inciso I perceberá a GDAIE calculada com base no resultado da avaliação de desempenho institucional do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do período;

III - o investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, quando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº. 8107/13, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos arts. 2º e 5º; e

IV - o investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, não estando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº. 8107/13, não fará jus à GDAIE.

V - não estando investido em nenhum dos cargos dispostos nos incisos I, II e III, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos arts. 2º e 5º.

§ 1º Se ocorrer exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos no caput continuarão a perceber a GDAIE em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o processamento da sua primeira avaliação após a exoneração.

§ 2º A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atribuições do cargo de Analista de Infraestrutura ou de Especialista em Infraestrutura Sênior por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

Art 5º Os ciclos de avaliação de desempenho para fins de concessão da GDAIE 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 definidas no Plano de Trabalho;

III - avaliação parcial dos resultados obtidos, sob a competência do responsável pela Unidade de Avaliação, realizada no mês de março, para fins de ajustes necessários ao Plano de Trabalho;

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 e encaminhamento dos resultados da avaliação e formulários originais à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria- Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

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.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 6º A Avaliação de Desempenho Institucional será realizada a partir do cálculo da média entre a apuração das metas globais do Ministério das Comunicações e a apuração das metas intermediárias específicas da carreira de analistas de infraestrutura, aplicando-se sobre a referida média a correlação estabelecida pela tabela a seguir:

Percentual alcançado na Avaliação de Desempenho Institucional	Pontuação Institucional a ser atribuída na GDAIE
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

Art 7º As metas globais adotadas para fins de Avaliação de Desempenho Institucional serão fixadas e terão seu resultado publicado em atos específicos do dirigente máximo do órgão.

Art 8º As metas intermediárias 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 conforme o formulário disposto no Anexo I desta portaria.

CAPÍTULO III

DO PLANO DE TRABALHO

Art 9º O Plano de Trabalho será composto pelas metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho, e pelas Metas individuais, referentes ao desempenho individual dos servidores, devendo ambas ser previamente acordadas entre servidores, chefias e equipes de trabalho, conforme o formulário disposto no Anexo II desta Portaria.

Art. 10. O Plano de Trabalho conterá:

I - ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;

III - metas intermediárias de desempenho institucional e metas de desempenho individual propostas;

IV - compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre chefia e servidor, a partir das metas intermediárias;

V - critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 15 da Portaria MC nº 196 de 24 de Julho de 2014.

VI - avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§1º. O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação e cada servidor será vinculado, no mínimo, a uma ação, atividade, projeto ou processo.

§2º Os ajustes a que se refere o inciso VII do caput deverão ser registrados em despacho anexado ao Plano de Trabalho original, descrevendo e justificando as alterações realizadas.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 11. 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 definidos pelo Ministério das Comunicações anualmente por meio de Portarias específicas.

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

Art. 12. Para fins de avaliação do desempenho individual dos servidores da carreira de Infraestrutura, serão considerados os seguintes quesitos:

I - a produtividade, mensurada a partir do cumprimento das metas individuais pactuadas no plano de trabalho com valor máximo de 12 pontos; e
II - o desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Analista de Infraestrutura ou de Especialista em Infraestrutura Sênior, com valor máximo de 8 pontos, nos seguintes fatores:

- a) capacidade técnica;
- b) trabalho em equipe;
- c) comprometimento com o trabalho; e
- d) cumprimento das normas e procedimentos e de conduta.

Art. 13. Para fins de cálculo da produtividade citada no art. 12, inciso I, será considerada a média aritmética dos percentuais de atingimento de cada meta pactuada, aplicando-se sobre a referida média a correlação estabelecida pela tabela a seguir, para indicar a pontuação do avaliado no quesito produtividade:

<i>Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual</i>	<i>Pontuação individual no quesito Produtividade</i>
Acima de 80%	12
De 71% a 80%	10
De 61% a 70%	08
De 51% a 60%	06
De 41% a 50%	04
De 31% a 40%	02
De 00% a 30%	00

Art. 14. Para cada um dos fatores citados no art. 12, inciso II, será atribuída uma nota entre zero e dez. Ao valor do somatório das notas atribuídas aos fatores de desempenho será aplicado o percentual de 72,5% para a nota atribuída pela chefia imediata e de 27,5% pela auto avaliação do servidor.

Art. 15. À soma dos resultados de que trata o Art. 14, será realizada a correlação estabelecida pela tabela abaixo, para indicar a pontuação final do avaliado nos fatores de desempenho:

<i>Somatório das notas atribuídas aos Fatores de Desempenho</i>	<i>Pontuação individual no quesito Fatores de Desempenho</i>
De 32 a 40	08
De 28 a 31	07
De 24 a 27	06
De 20 a 23	05
De 16 a 19	04
De 12 a 15	03
De 08 a 11	02
De 04 a 07	01
De 00 a 03	00

Art. 16. 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 tenha permanecido por maior tempo no ciclo correspondente.

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 ciclo de avaliação.

Art. 17. 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 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 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 destinados à avaliação individual, não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS E PRAZOS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 18. O gerenciamento dos prazos, o encaminhamento dos formulários, o recebimento e compilação das avaliações de desempenho, bem como seu envio para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para fins de concessão da GDAIE, ficarão a cargo da Secretaria-Executiva deste Ministério.

Art. 19. 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 útil do período avaliativo, para que a Secretaria-Executiva envie e-mail às unidades de avaliação e aos servidores avaliados, dando início ao processo de avaliação;

II - até o décimo dia do período avaliativo, para que as avaliações individuais sejam encaminhadas à Secretaria-Executiva, devidamente preenchidas e assinadas pelas partes cabíveis;

III - até o vigésimo dia do período avaliativo, para que o servidor avaliado ingresse com pedido de reconsideração junto à chefia imediata;

IV - até o vigésimo quinto dia do período avaliativo, para que as chefias imediatas analisem os pedidos de reconsideração, encaminhando as decisões devidamente motivadas, simultaneamente, aos interessados e à Secretaria-Executiva;

V - até o quinto dia do mês subsequente ao período avaliativo, para que o interessado ingresse com recurso junto à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 15 da Portaria MC nº196 de 24 de julho de 2014, caso seu pedido de reconsideração seja indeferido ou deferido parcialmente pela chefia imediata; e

VI - até o décimo quinto dia do mês subsequente ao período avaliativo, para que a referida Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho analise o recurso, em última instância.

Art. 20. A Secretaria-Executiva deverá enviar à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria- Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, até o quinto dia útil do mês imediatamente posterior ao período avaliativo:

I - o resultado das avaliações a que se refere o caput, para a inclusão em folha de pagamento; e

II - os formulários originais da avaliação de desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior, assinados pelo avaliado e pelo avaliador.

Parágrafo único. O resultado da avaliação de desempenho posterior a análise de recursos, por parte da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, deverá ser enviado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria-Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão tão logo seja dado conhecimento do mesmo às partes envolvidas.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21. A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), tem como competências:

I - julgar, em última instância, eventuais recursos interpostos aos resultados das avaliações de desempenho individual;

II - encaminhar as decisões dos recursos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração da Secretaria Executiva do Ministério das Comunicações, para publicação no Boletim de Serviço e comunicação ao avaliado;

III - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos específicos estabelecidos nesta Portaria; e

IV - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 22. Questionamentos relativos ao envio e produção das informações necessárias ao processamento adequado da pontuação a ser atribuída para pagamento da GDAL, quando não previstos neste instrumento, deverão ser encaminhados à Secretaria-Executiva.

Art. 23. Os casos não previstos neste instrumento serão decididos pelo Secretário-Executivo do Ministério das Comunicações.

Art. 24. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

Carreira de Infraestrutura	Plano de Trabalho Metas de Desempenho Institucional	Ministério das Comunicações
----------------------------	--	--------------------------------

Ciclo de Avaliação e Unidade de Avaliação:

Ciclo de Avaliação:	Unidade de Avaliação:
---------------------	-----------------------

Responsável pela Unidade de Avaliação

Nome:	SIAPE:	Lotação:
Função:	Nº da sala:	Ramal:

METAS GLOBAIS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL	
MG 1	
MG 2	
MG 3	

Metas intermediárias da Unidade de Avaliação – Carreira de Infraestrutura

CÓDIGO DA META GLOBAL	CÓDIGO DA META INTERMEDIÁRIA	DESCRIÇÃO DA META DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	META PREVISTA (a)	APURAÇÃO PARCIAL (b) *

							* Corresponde a avaliação parcial realizada 6 meses após o início do ciclo

Validação

Data e assinatura do responsável pela Unidade	Brasília, ____/____/____	Assinatura do responsável pela Unid
---	--------------------------	-------------------------------------

ANEXO II

Carreira de Infraestrutura	Plano de Trabalho Metas de Desempenho Individual	Ministério das Comunicações
----------------------------	---	--------------------------------

Ciclo de Avaliação e Unidade de Avaliação:

Ciclo de Avaliação:	de	Unidade de Avaliação:
---------------------	----	-----------------------

Chefia imediata

Nome:	Nome	SIAPE:	SIAPE	Lotação:	Lotação
Função:	Função	Nº da sala:	Nº da sala	Ramal:	Ramal
Cargo ocupado (DAS):	Cargo ocupado (DAS)				

Identificação do servidor

Servidor:	Servidor	SIAPE:	SIAPE	Lotação:	Lotação
Função:	Função	Nº da sala:	Nº da sala	Ramal:	Ramal
Possui cargo de DAS?:	Possui cargo de DAS	Se sim, qual?:	Se sim, qual?		

Metas de desempenho institucional

METAS INTERMEDIÁRIAS DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO (CARREIRA DE INFRAESTRUTURA)	
MI 1	MI 1
MI 2	MI 2
MI 3	MI 3

Metas individuais

							APURAÇÃO	META
--	--	--	--	--	--	--	----------	------

CÓDIGO DA META INTERMEDIÁRIA	META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	META PREVISTA (a)	PARCIAL (b) *	ATINGIDA (c)
MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO DE METAS (e)							
Somatório da coluna (d) ÷ Total de metas							

*Corresponde a avaliação parcial realizada 6 meses após o início do ciclo

Validação

Data e assinatura do avaliador	Data e assinatura do avaliado
Brasília, ____/____/____	Brasília, ____/____/____
Assinatura do avaliador	Assinatura do servidor avaliado

ANEXO III

GDAIE	Formulário de Avaliação de Desempenho Individual
--------------	---

Identificação do servidor avaliado

Servidor:		SIAPE:		Lotação:	
------------------	--	---------------	--	-----------------	--

Identificação do avaliador

Avaliador:		SIAPE:		Lotação:	
-------------------	--	---------------	--	-----------------	--

	Resultado das Metas do Plano de Trabalho Individual	Avaliação da Chefia (a) Nota de 0 a 12
1	Produtividade Cumprimento de Metas Individuais pactuadas no Plano de Trabalho do Servidor após correlação com tabela que se refere o Art. 13 da Portaria MC n. 748 de Agosto de 2014 disposta no verso do formulário.	

Fatores de desempenho do servidor avaliado		Avaliação da Chefia (b) Nota de 0 a 10	Auto Avaliação (c) Nota de 0 a 10
2	Capacidade Técnica Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.		
3	Trabalho em equipe Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais.		
4	Comprometimento com o trabalho Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.		
5	Cumprimento das normas e procedimentos 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.		
Somatório dos fatores de desempenho – Chefia (b) e Auto Avaliação (c): Aplique os percentuais de 72,5% para o total da avaliação da Chefia (b) e 27,5% para o total da Auto Avaliação (c)			
Total de pontos dos fatores de desempenho (d) = (b) + (c): Conforme Art. 15 da Portaria MC n. 748 de Agosto de 2014 disposta no verso do formulário.			
Nota final da avaliação de desempenho individual (e) = (a) + (d):			

Validação

Data e assinatura do avaliador	() Concordo com a avaliação	() Não concordo com a avaliação e estou ciente disponho de 10 dias para impetrar recurso, mediante requerimento dirigido a comissão de acompanhamento
Brasília, ____/____/____	Brasília, ____/____/____	
Assinatura do avaliador	Assinatura do servidor avaliado	

Prezado Gestor,

Visando aferir o desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior em exercício no Ministério das Comunicações, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura (GDAIE), solicitamos que sigam os passos descritos a seguir para que o processo de avaliação seja efetivo:

1. Solicite ao avaliado, que preencha os dados constantes no campo "Identificação do servidor avaliado" e proceda a "Auto avaliação (c)", atribuindo uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) para os fatores de desempenho do formulário, realize o somatório das notas e atribua o percentual de 27,5% para o resultado, preenchendo no campo "Somatório dos fatores de desempenho – Auto Avaliação (c)";
2. Preencha as informações constantes no campo "Identificação do Avaliador";
3. Com base no Plano de Trabalho Individual do Servidor, obtenha o resultado da Média do Percentual de atingimento de metas, realize a correlação com a tabela a seguir (Art. 13 da Portaria MC n. 748) e finalmente, preencha o campo "Produtividade, Avaliação da Chefia (a)":

Art. 13. Para fins de cálculo da produtividade citada no art. 12, inciso I, será considerada a média aritmética dos percentuais de atingimento de cada meta pactuada, aplicando-se sobre a referida média a correlação estabelecida pela tabela a seguir, para indicar a pontuação do avaliado no quesito produtividade:

Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual	Pontuação individual no quesito Produtividade
Acima de 80%	12
De 71% a 80%	10
De 61% a 70%	08

De 51% a 60%	06
De 41% a 50%	04
De 31% a 40%	02
De 00% a 30%	00

- Realize a avaliação dos fatores de desempenho do servidor, atribuindo uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) sendo que 10 (dez) corresponde a superar totalmente as expectativas e 0 (zero) corresponde a estar totalmente aquém do esperado, realize o somatório das notas e atribua o percentual de 72,5% para o resultado, preenchendo no campo "Somatório dos fatores de desempenho – Chefia (b)";
- Para o total de pontos dos fatores de desempenho (d), realize a soma de (b)+(c) e realize a correlação com a tabela abaixo (Art. 14 da Portaria MC n. 748):

Art. 14. Para cada um dos fatores citados no art. 12, inciso II, será atribuída uma nota entre zero e dez. Ao valor do somatório das notas atribuídas aos fatores será aplicada a correlação estabelecida pela tabela abaixo, para indicar a pontuação do avaliado nos fatores de desempenho:

Somatório das notas atribuídas aos Fatores de Desempenho	Pontuação individual no quesito Fatores de Desempenho
De 32 a 40	08
De 28 a 31	07
De 24 a 27	06
De 20 a 23	05
De 16 a 19	04
De 12 a 15	03
De 08 a 11	02
De 04 a 07	01
De 00 a 03	00

- Preencha a nota final da avaliação de desempenho individual (e), que será a composição da nota final no quesito produtividade (a) com o total de pontos dos fatores de desempenho (d).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Bernardo Silva, Ministro de Estado das Comunicações**, em 19/08/2014, às 11:03, conforme art. 3º, III, "b", da Portaria MC 89/2014.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.mctic.gov.br/verifica.html> informando o código verificador **0087656** e o código CRC **EBF999F9**.