

PORTARIA Nº 6.471, DE 07 DE NOVEMBRO DE 2017

Estabelece os critérios e os procedimentos para o primeiro ciclo da avaliação de desempenho para atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, da Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE e da Gratificação de Desempenho em Atividades de Infraestrutura - GDAIE, no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações.

O MINISTRO DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES, no uso das atribuições, que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição Federal, e tendo em vista o que dispõe a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, a Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e o Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013;

CONSIDERANDO a necessidade de adequação dos ciclos de avaliação de desempenho para atribuição das gratificações de desempenho pagas aos servidores no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, em razão da excepcionalidade gerada a partir da Reforma Administrativa implementada a partir da Medida Provisória nº 726, de 12 de maio de

2016, convertida na Lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016, e o teor da Nota Técnica nº 15673/2017MP, encaminhada pelo Ofício nº 68739-MP, de 01 de setembro de 2017, que determinou a instituição do primeiro ciclo avaliativo ao MCTIC a partir de 16 de novembro de 2016, reduzido ou não;

CONSIDERANDO o disposto no inciso IV do art. 1º, no inciso II do art. 2º, nos arts. 10, 11, 13, 14, 15 e no inciso II do art. 19 da Lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016, que extinguiu o Ministério das Comunicações e transformou o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação em Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações e converteu a Medida Provisória nº 726, de 2016 de 12 de maio de 2016;

CONSIDERANDO o disposto nos incisos I, II e IV do art. 2º, no § 5º do art. 4º, no § 9º do art. 5º e no § 1º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho da maioria das carreiras da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, que regulamentou a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, que dispõe sobre a Carreira de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior, e a Portaria nº 103, de 12 de maio de 2014, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

CONSIDERANDO o Decreto nº 8.877, de 18 de outubro de 2016, que aprovou a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, remaneja cargos em comissão e funções gratificadas e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo Federal - FCPE, alterado pelo Decreto nº 8.946, de 28 de dezembro de 2016;

CONSIDERANDO o disposto na Portaria Interministerial MP/MCTI nº 428, de 06 de setembro de 2012, que estabeleceu os critérios e procedimentos específicos de avaliação individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pela Medida Provisória nº 2229-43, de 6 de setembro de 2001, devida aos ocupantes dos cargos efetivos integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993;

CONSIDERANDO o disposto na Portaria MCTI nº 352, de 27 de abril de 2016, publicada no Boletim de Serviço nº 08, de 29 de abril de 2016, que divulgou e homologou o resultado quanto ao alcance das metas de desempenho institucional, aprovadas por meio da Portaria MCTI nº 931, de 5 de novembro de 2015, e sua aferição final, relativo ao período de 01/03/2015 a 28/02/2016, para fins de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDACT, devida aos servidores ocupantes dos cargos efetivos, integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, da Administração Central do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação - MCTI; e

CONSIDERANDO a Portaria MCTIC nº 5.184 de 14 de novembro de 2016, que aprovou os Regimentos Internos dos órgãos do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações; resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e os procedimentos referentes ao primeiro ciclo de avaliação do MCTIC para o pagamento das seguintes Gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, devida aos servidores ocupantes dos cargos efetivos, integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, da Administração Central do MCTIC;

II - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos servidores pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações - MCTIC;

III - Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE, devida aos servidores pertencentes ao PGPE, ocupantes de cargos efetivos de nível superior, de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, do Quadro de Pessoal do MCTIC; e

IV - Gratificação de Desempenho em Atividades de Infraestrutura - GDAIE, devida aos servidores da Carreira de Analistas de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no MCTIC.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com vistas a subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

Art. 3º As Gratificações de Desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria serão pagas de acordo com a soma dos pontos da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional do MCTIC, 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 de desempenho institucional.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDACT serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 08 de setembro de 2006, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 2º 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, constante no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 3º 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, de 30 de junho de 2010, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 4º Os valores a serem pagos a título de GDAIE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo III da Lei nº 11.539 de 08 de novembro de 2007, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 5º As Gratificações de Desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 4º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, o primeiro ciclo da avaliação de desempenho fica definido como sendo o período compreendido entre 16 de novembro de 2016 e 28 de fevereiro de 2017.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros de 1º de abril de 2017 a 31 de março de 2018, devendo ser compensadas as eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 5º Excepcionalmente, para este primeiro ciclo da avaliação, será utilizado como resultado institucional, de que trata o inciso II do art. 3º, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional do órgão, divulgado pela Portaria MCTI nº 352, de 27 de abril de 2016, publicada no Boletim de Serviço nº 08, de 29 de abril de 2016.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE OBTENÇÃO DA PARCELA INDIVIDUAL DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Dos Aspectos Gerais

Art. 6º A avaliação de desempenho individual produzirá efeitos financeiros para os servidores que fazem jus às gratificações citadas no art. 1º, considerando o período avaliativo mencionado no art. 4º.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º O disposto no § 3º não se aplica aos casos de cessão.

Art. 7º 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.

§ 1º A análise de adequação funcional visa 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.

§ 2º A capacitação e a análise de adequação funcional de que trata o caput, quando referentes à carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, serão de responsabilidade do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 3º 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.

Art. 8º Os servidores efetivos das carreiras de que trata o art. 1º, incisos I a III, desta Portaria, quando investidos em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS ou Função Comissionada do Poder Executivo - FCPE no MCTIC, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - os investidos em cargos em comissão DAS ou funções FCPE, 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; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial, em cargos em comissão DAS, níveis 6, 5, 4, ou função comissionada FCPE, nível 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.

III - nos casos mencionados no inciso II, ocorrendo exoneração do cargo em comissão ou da função comissionada, o servidor continuará a perceber a gratificação de desempenho a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão ou função comissionada, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 9º Caberá às chefias imediatas:

I - conduzir as ações relacionadas à avaliação de desempenho individual da sua unidade organizacional;

II - fazer cumprir o prazo estabelecido no inciso I do art. 19 desta Portaria; e

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

§ 1º Considera-se como chefia imediata o ocupante de cargo de chefia 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;

§ 2º Em caso de impossibilidade de realização pela chefia imediata ou por seu substituto eventual, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados; e

§ 3º No caso do servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado em Despacho específico, com as assinaturas do avaliador e de pelo menos duas testemunhas.

Seção II Dos Aspectos Específicos da GDACT, GDPGPE e GDACE

Art. 10. Na avaliação de desempenho individual, deverão ser considerados os cinco fatores de competência, de que trata o formulário constante no Anexo I desta Portaria:

I - produtividade: capacidade de atender às demandas com qualidade e em quantidade apropriada, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais ou financeiros com planejamento e organização;

II - conhecimento de métodos e técnicas: conhecimento, aprofundamento, atualização, senso crítico e proposição de melhorias dos métodos, técnicas e processos inerentes ao seu trabalho;

III - trabalho em equipe: capacidade de trabalhar levando-se em conta a preservação dos relacionamentos, a colaboração com seus pares, a disseminação do senso de coletividade, a abertura aos debates e a capacidade de agregação;

IV - comprometimento com o trabalho: envolvimento com as atividades pelas quais é responsável no sentido de facilitar e contribuir efetivamente para a resolução de problemas e para o alcance das metas institucionais; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como de manter um padrão de comportamento adequado à administração pública.

§ 1º Excepcionalmente, a avaliação de desempenho individual, no primeiro ciclo, compreenderá apenas a avaliação realizada pela chefia imediata.

§ 2º Para fins de avaliação, a chefia imediata deverá considerar os conceitos previstos no caput, aos quais serão atribuídas as notas de zero a dez para o servidor avaliado, em que dez corresponde a superar toda e qualquer expectativa e zero corresponde a estar totalmente aquém do esperado.

§ 3º O cálculo da nota final será o somatório das notas atribuídas nos termos do § 2º, aplicada a seguinte correlação:

Somatório das Notas	Pontuação
De 40 a 50 pontos	20
35 a 39 pontos	18
30 a 34 pontos	16
25 a 29 pontos	14
20 a 24 pontos	12
15 a 19 pontos	10
10 a 14 pontos	8
5 a 9 pontos	6
0 a 4 pontos	5

§ 4º O Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, constante do Anexo I desta Portaria, conterá a identificação do servidor avaliado e do avaliador, a unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, os fatores de avaliação, a pontuação, a assinatura do avaliador e a assinatura do avaliado.

Art. 11. Os servidores abrangidos pela GDACT, que não se encontrem em exercício no MCTIC, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à Gratificação de Desempenho correspondente se observadas as seguintes condições:

I - cedido para entidades vinculadas ao seu órgão de lotação, situação na qual perceberá a GDACT com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação;

II - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou em casos previstos em lei, situação na qual perceberá a GDACT conforme disposto no inciso I do caput deste artigo; e

III - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do caput deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em cargos de DAS, níveis 6, 5 e 4, função FCPE nível 4, ou equivalentes, e perceberá a GDACT calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do caput será:

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por mais tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem, quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

Art. 12. Os servidores abrangidos pela GDPGPE e GDACE, que não se encontrem em exercício no MCTIC, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à Gratificação de Desempenho correspondente se observadas as seguintes condições:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDACE e a GDPGPE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação;

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do caput e investidos em cargo de natureza especial ou em cargos de DAS, níveis 6, 5 e 4, Função FCPE nível 4, ou equivalente, situação na qual perceberão a GDACE e a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período;

III - quando cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo federal e investidos em cargo em comissão de DAS ou função FCPE níveis 3, 2 ou 1 ou em função de confiança, ou equivalente, situação na qual perceberão a GDACE e a GDPGPE como disposto no inciso I do caput deste artigo;

IV - exclusivamente para a GDACE, no caso de servidor de ex-Território, cedido nos termos do art. 31, § 3º da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, optante nos termos previstos na Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, quando em exercício em qualquer órgão ou entidade do Estado ou do Município do ex-Território ao qual esteja vinculado, que ocupe cargo em comissão ou função de confiança, calculada com base nas regras aplicáveis caso estivesse em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação.

§ 1º A avaliação individual dos servidores a que se refere os incisos I e III será feita pela chefia imediata com base na avaliação dos fatores de desempenho individual, Anexo I desta Portaria.

§ 2º Para a obtenção dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores referidos nos incisos I e III, 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.

Seção III

Dos Aspectos Específicos da GDAIE

Art. 13. A avaliação de desempenho para fins de obtenção da parcela individual da GDAIE visa a aferir o desempenho dos servidores integrantes da Carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior no exercício das atribuições do cargo, com foco em sua contribuição individual para o alcance dos objetivos e metas organizacionais definidos pelo MCTIC.

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

Art. 14. Para fins da 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 com a chefia, com valor máximo de doze pontos; e

II - o desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, com valor máximo de oito pontos, nos seguintes fatores:

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

Art. 15. Para fins de cálculo da produtividade citada no art. 14, inciso I, será considerada a nota de produtividade de zero a dez, atribuída pela chefia imediata, aplicando-se sobre a referida nota a correlação estabelecida pela tabela a seguir, para indicar a pontuação do avaliado no quesito produtividade:

Resultado da Produtividade	Pontuação individual no quesito Produtividade
De 8 a 10	12
De 6 a 7	10
De 4 a 5	08
De 2 a 3	06
De 0 a 1	04

Art. 16. Para cada um dos fatores citados no art. 14, 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 27,5% (vinte e sete e meio por cento) para a auto avaliação e 72,5% (setenta e dois e meio por cento) para a nota atribuída pela chefia imediata do servidor.

Art. 17. A soma dos resultados de que trata o art. 16, será realizada a correlação estabelecida pela tabela abaixo, para indicar a pontuação final 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 8 a 11	02
De 4 a 7	01
De 0 a 3	00

Art. 18. Os titulares de cargos efetivos de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no MCTIC perceberão a GDAIE conforme os seguintes critérios:

I - o investido em cargo de Natureza Especial ou cargo de DAS, níveis 6, 5, 4, função FCPE, nível 4, ou equivalente, quando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº 8.107, de 2013, 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 MCTIC;

II - o investido em cargo de Natureza Especial, DAS, níveis 6, 5, 4, FCPE, nível 4 ou equivalentes que não se enquadre no disposto 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, cargo de DAS ou função FCPE, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, quando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº 8.107, de 2013, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos arts. 4º, 5º e 6º desta Portaria;

IV - o investido em função de confiança, cargo de DAS ou função FCPE, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, não estando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº 8107, de 2013, não fará jus à GDAIE; e

V - não estando investido em nenhum dos cargos ou funções dispostos nos incisos I, II e III, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto no arts. 4º, 5º e 6º desta Portaria.

CAPÍTULO III DOS PRAZOS PARA O PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 19. O processamento dos resultados do ciclo da Avaliação de Desempenho Individual está condicionado à observância dos seguintes prazos:

I - até 10 dias após a publicação dessa Portaria, as unidades deverão encaminhar os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, à Diretoria de Gestão Estratégica - DGE; e

II - até 30 dias após o encerramento do prazo estabelecido no inciso I, a DGE deverá consolidar o resultado da Avaliação de Desempenho Individual e, para fins de processamento na folha de pagamento:

a) encaminhar à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP o resultado das avaliações institucional e individual referentes às gratificações GDACT, GDPGPE e GDACE; e

b) encaminhar à unidade de gestão de pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão o resultado das avaliações da GDAIE, os formulários originais da avaliação de desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior e cópia do ato que divulga o resultado da avaliação de desempenho institucional do MCTIC.

Parágrafo único. Eventuais diferenças, a maior ou menor, resultantes da avaliação de desempenho individual de que trata o art. 7º deverão ser ajustados retroativamente de modo a gerarem efeito financeiro a partir de 1º de abril de 2017.

CAPITULO IV DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DE RECURSO

Art. 20. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado da avaliação individual, devidamente justificado, no prazo de até dez dias, contados a partir da data de assinatura do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, Anexo I ou II desta Portaria.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser apresentado à DGE, que o encaminhará à chefia imediata para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado pela chefia imediata no prazo máximo de até cinco dias, a contar da data de seu recebimento, podendo 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 DGE, que dará ciência da decisão ao servidor.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá, excepcionalmente neste ciclo, recurso à DGE, no prazo de 10 (dez) dias, que o julgará em última instância.

§ 5º O recurso deverá ser formulado contendo:

I - justificativa com parâmetros objetivos, identificando o fator de competência e contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 6º O resultado final do recurso será publicado no Boletim de Serviço, devendo a DGE dar ciência aos interessados.

Art. 21. Considerando os prazos para o pedido de reconsideração e de recurso interposto à DGE, a eventual diferença do valor da gratificação será processada na folha de pagamento do mês subsequente ao do resultado.

Art. 22. 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 pedido de reconsideração e eventual recurso contará a partir da data de retorno.

CAPITULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Caberá à DGE, garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho, o acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual, observadas as seguintes competências:

I - notificar as chefias imediatas do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgar o acesso aos formulários de avaliação;

II - receber e compilar as notas obtidas nas Avaliações de Desempenho Individual; e

III - dar ciência aos avaliados quanto à necessidade de capacitação a fim de promover o desenvolvimento e análise de adequação funcional de servidores que percebam GDACT, GDPGPE ou GDACE, nos casos em que o resultado da avaliação de desempenho individual for inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima.

Art. 24. A percepção das Gratificações de Desempenho citadas no art. 1º por seus beneficiários, conforme avaliação de desempenho do primeiro ciclo, fica condicionada à correção e à veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 25. Os critérios e procedimentos a serem observados nos ciclos de avaliação subsequentes, a partir de 01/03/2017, estão definidos pela Portaria nº 2.099, de 19 de abril de 2017.

Art. 26. Os casos omissos serão tratados pelo Secretário-Executivo.

Art. 27. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GILBERTO KASSAB

Anexo I - Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - GDACT, GDPGPE e GDACE

Formulário de Avaliação de Desempenho Individual – FADI GDACT/GDPGPE/GDACE	Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
--	--

1º Ciclo de Avaliação – 16/11/2016 À 28/02/2017

Marque um X na Gratificação à qual o servidor avaliado faz jus:

GDACT	
GDPGE	
GDACE	

Identificação do Servidor Avaliado			
Nome Completo:		SIAPE:	
Cargo:		Classe/Padrão:	
E-mail:		Telefone:	
Unidade de Avaliação:		Sigla da UA:	
Unidade de Lotação:			

Identificação do Avaliador			
Nome Completo:		SIAPE:	
Cargo DAS/FCPE:		Código DAS/FCPE:	
E-mail:		Telefone:	
Unidade de Lotação:			

Avaliação

Atribua ao avaliado uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) nos seguintes fatores, em que 10 (dez) corresponde a superar qualquer expectativa e 0 (zero) corresponde a estar totalmente aquém do esperado

	(f)
FATORES	NOTA (0 A 10)
1 - Produtividade Capacidade de atender às demandas com qualidade e em quantidade apropriada, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais ou financeiros com planejamento e organização.	
2 - Conhecimento de métodos e técnicas Conhecimento, aprofundamento, atualização, senso crítico e proposição de melhorias dos métodos, técnicas e processos inerentes ao seu trabalho.	
3 - Trabalho em equipe Capacidade de trabalhar levando-se em conta a preservação dos relacionamentos, a colaboração com seus pares, a disseminação do senso de coletividade, a abertura aos	

debates e a capacidade de agregação.

4 - Comprometimento com o trabalho

Envolvimento com as atividades pelas quais é responsável no sentido de facilitar e contribuir efetivamente para a resolução de problemas e para o alcance das metas institucionais.

5 - Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições do cargo

Capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como de manter um padrão de comportamento adequado à administração pública.

SOMATÓRIO DAS NOTAS (g) →

Resultado da Avaliação

Ao somatório das notas atribuídas (g), deverá ser aplicada a correlação abaixo:

SOMATÓRIO (g)	PONTUAÇÃO (h)
40 – 50 pontos	20
35 – 39 pontos	18
30 – 34 pontos	16
25 – 29 pontos	14
20 – 24 pontos	12
15 – 19 pontos	10
10 – 14 pontos	8
05 – 09 pontos	6
00 – 04 pontos	5

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE FATORES - Correlação entre as colunas (g) e (h)

Observações (Pontos positivos, Pontos a melhorar, Plano de desenvolvimento, Sugestões)

Validação

ATENÇÃO: O presente formulário, para ser considerado válido para fins de percepção da GDACT, GDPGPE ou GDACE, deverá ter a assinatura do avaliador e a ciência do servidor avaliado, devendo ser encaminhado por meio do SEI para a unidade Serviço de Avaliações de Desempenho - SERAV, em processo específico de Avaliação de Desempenho Individual.

Anexo II - Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - GDAIE

GDAIE	Formulário de Avaliação de Desempenho Individual – Ciclo 16/11/16 a 28/02/17	Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
--------------	---	--

Identificação do servidor avaliado

Nome: _____ SIAPE: _____

Lotação: _____ Nº da sala: _____ Ramal: _____

Ocupa cargo comissionado? _____ Se sim, qual? (DAS) _____

Identificação do avaliador

Nome: _____ SIAPE: _____

Lotação: _____ Nº da sala: _____ Ramal: _____

Cargo ocupado (DAS): _____

Prezado Gestor,
Visando aferir o desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior em exercício no MCTIC, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura (GDAIE), solicitamos que os mesmos sejam avaliados de acordo com os critérios descritos abaixo.

Atribua ao servidor avaliado 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:

#	Fator de desempenho	Avaliação Chefia (a)	Auto Avaliação (b)																															
1	Capacidade Técnica Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.			<div style="background-color: #0056b3; color: white; text-align: center; padding: 5px; font-weight: bold;">Resultado dos fatores de desempenho (c)</div> <p>Aplicar os percentuais de 72,5% para o total da Avaliação da Chefia (a) e 27,5% para o total da Auto Avaliação (b). Em seguida, some os valores.</p> <table style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Avaliação da Chefia (a) x 72,5%</td> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">+</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Auto Avaliação (b) x 27,5%</td> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">=</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Somatório das notas atribuídas aos fatores de desempenho (c)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; height: 30px;"></td> <td></td> <td style="border: 1px solid black; height: 30px;"></td> <td></td> <td style="border: 1px solid black; height: 30px;"></td> </tr> </table> <p>Ao resultado do fator "c", aplicar a tabelas de correlação abaixo para obter a pontuação individual no quesito Fatores de Desempenho:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Somatório das notas atribuídas aos Fatores de Desempenho</th> <th style="width: 50%;">Pontuação individual no quesito Fatores de Desempenho</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>De 32 a 40</td><td>08</td></tr> <tr><td>De 28 a 31</td><td>07</td></tr> <tr><td>De 24 a 27</td><td>06</td></tr> <tr><td>De 20 a 23</td><td>05</td></tr> <tr><td>De 16 a 19</td><td>04</td></tr> <tr><td>De 12 a 15</td><td>03</td></tr> <tr><td>De 8 a 11</td><td>02</td></tr> <tr><td>De 4 a 7</td><td>01</td></tr> <tr><td>De 0 a 3</td><td>00</td></tr> </tbody> </table> <div style="background-color: #0056b3; color: white; text-align: center; padding: 5px; font-weight: bold; margin-top: 10px;">Resultado da correlação: Pontuação Individual no quesito Fatores de Desempenho (d) Máximo 08 pontos</div> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-top: 5px;"></div>	Avaliação da Chefia (a) x 72,5%	+	Auto Avaliação (b) x 27,5%	=	Somatório das notas atribuídas aos fatores de desempenho (c)						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 8 a 11	02	De 4 a 7	01	De 0 a 3	00
Avaliação da Chefia (a) x 72,5%	+	Auto Avaliação (b) x 27,5%	=		Somatório das notas atribuídas aos fatores de desempenho (c)																													
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 8 a 11	02																																	
De 4 a 7	01																																	
De 0 a 3	00																																	
2	Trabalho em equipe Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais.																																	
3	Comprometimento com o trabalho Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.																																	
4	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.																																	
Total das Notas (a) e (b)																																		

Resultado da produtividade (e)

PRODUTIVIDADE nota de 0 (zero) a 10 (dez)

Ao resultado do fator "e", aplicar a tabelas de correlação abaixo para obter a pontuação individual no quesito Produtividade:

Resultado da Produtividade	Pontuação individual no quesito Produtividade
De 8 a 10	12
De 6 a 7	10
De 4 a 5	08
De 2 a 3	06
De 0 a 1	04

Resultado da correlação: Pontuação Individual no quesito Produtividade (f) Máximo 12 pontos

Pontuação Total – Resultado da avaliação de desempenho individual

FATORES DE DESEMPENHO (d)	+	PRODUTIVIDADE (e)	=	

Validação

Data e assinatura do avaliador

Brasília, ___/___/___

Assinatura do avaliador

- Concordo com a avaliação
- Não concordo com a avaliação e estou ciente de que disponho de 10 dias para impetrar recurso, mediante requerimento dirigido a comissão de acompanhamento.

Brasília, ___/___/___

Assinatura do servidor avaliado