	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR</b> <b>E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 1 de 8</b>

## **1 – OBJETIVO**

Instituir procedimentos, critérios específicos, mecanismos e controles necessários para a atribuição da GDAR E GDATR aos servidores do quadro efetivo da Agência Nacional do Cinema – ANCINE.

## **2 – CAMPO DE APLICAÇÃO**

Na Agência Nacional do Cinema- ANCINE.

## **3- DISPOSIÇÕES INICIAIS**

3.1 - A Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR - é uma vantagem pecuniária devida aos ocupantes dos cargos de Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual e Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições dos respectivos cargos na ANCINE.


3.2 - A GDAR tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANCINE no âmbito da sua atuação, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

3.3 - A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação – GDATR - é uma vantagem pecuniária devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições dos respectivos cargos na ANCINE.

3.4 - A GDATR tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANCINE, relativas às atividades administrativas e logísticas vinculadas ao exercício das suas competências constitucionais e legais e à implementação e execução de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação, subsídio e apoio técnico às atividades de normatização e regulação e subsídio à formulação de planos, programas e projetos, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

3.5 - A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas da entidade.

3.6 - A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais.

	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR</b> <b>E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 2 de 8</b>

3.7 – Para fins de avaliação de desempenho institucional fica definido como unidade de avaliação a ANCINE.

#### **4 - DAS CONDIÇÕES PARA A CONCESSÃO**

4.1 - As avaliações de desempenho individual e institucional obedecerão aos ciclos semestrais estabelecidos no item 4.8 da RDC Nº. 24, sendo processadas no mês subsequente ao da realização.

4.2 - A GDAR será paga com a observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até trinta e cinco por cento incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até quarenta por cento incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

4.3 - GDATR será paga com a observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até vinte por cento incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e


II - até quinze por cento incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

4.4 - O resultado das avaliações terá efeito financeiro mensal, por período igual ao da avaliação, iniciando-se no mês subsequente ao do processamento.

4.5 - A partir do mês de início da implementação das avaliações e até o mês subsequente à sua conclusão, a GDAR será paga no percentual de sessenta e três por cento, incidente sobre o vencimento básico de cada servidor, devendo a diferença paga a maior ou a menor ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro desta primeira avaliação.

4.6 - A partir do mês de início da implementação das avaliações e até o mês subsequente à sua conclusão, a GDATR será paga no percentual de dez por cento, incidente sobre o vencimento básico de cada servidor, devendo a diferença paga a maior ou a menor ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro desta primeira avaliação.

4.7 - Para fins da compensação referida nos itens 4.5 e 4.6, será utilizado como base de cálculo o resultado do primeiro ciclo de implementação das avaliações.

	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 3 de 8</b>

4.8 - O servidor que tiver permanecido em exercício por período inferior a dois terços, dentro de um ciclo de avaliação, não será avaliado individualmente, devendo ser observado para fins de pagamento da GDAR e da GDATR:

I - Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da respectiva GDAR ou GDATR, o servidor continuará percebendo o valor correspondente à pontuação obtida em sua última avaliação, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno;

II - Até o processamento da primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém-nomeado receberá a respectiva GDAR ou GDATR, após a sua entrada em exercício, no valor correspondente a cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período;

III - O servidor que retornar de afastamento não remunerado receberá a respectiva GDAR ou GDATR, no valor correspondente a cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período;


IV - O servidor que, no primeiro período de implementação das avaliações, tiver permanecido em exercício por período inferior a dois terços, em virtude de afastamento sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAR ou GDATR, fará jus, no período de efeitos financeiros dessa primeira avaliação, à respectiva GDAR ou GDATR no percentual de trinta e cinco e vinte por cento, respectivamente, incidente sobre o seu vencimento básico;

V - No caso da aplicação do disposto no item 4.10 da RDC Nº 24, os efeitos financeiros serão estendidos até o mês anterior ao de início de pagamento do ciclo subsequente.

4.9 - O titular de cargo do quadro efetivo em exercício na ANCINE, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à GDAR ou GDATR, conforme o respectivo cargo ocupado, calculada com base na classe e padrão em que se encontra posicionado na respectiva tabela, nas seguintes condições:

I - ocupantes de cargos comissionados CCT I, II, III e IV, CGE IV, CAS I e II e CA III ou cargos equivalentes terão como avaliação individual e institucional o percentual atribuído a título de avaliação institucional da ANCINE, que incidirá sobre o valor máximo de cada parcela; e

II - ocupantes de cargos comissionados CCT V, CGE I, II e III, CA I e II e CD I e II ou cargos equivalentes perceberão a GDAR ou GDATR calculada no seu valor máximo.

	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR</b> <b>E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 4 de 8</b>

4.10 - O titular de cargo do quadro efetivo que não se encontre em exercício na ANCINE fará jus à GDAR ou GDATR, conforme o respectivo cargo ocupado, excepcionalmente, calculada com base na classe e padrão em que se encontre posicionado na respectiva tabela, nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDAR ou GDATR calculada com base nas mesmas regras válidas para os servidores que se encontram em exercício na Agência;

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no I deste item, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5 ou equivalentes perceberá a GDAR ou GDATR em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4 ou equivalente perceberá a GDAR ou GDATR no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo.

## **5 – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**

5.1 - As avaliações de desempenho individual obedecerão ao disposto na RDC Nº. 24.


5.2 – Para efeito de concessão da GDAR e GDATR, o valor da média aritmética das avaliações de desempenho individual do conjunto de todos os servidores da unidade de avaliação – item 8.2 da RDC Nº. 24 - não poderá ser superior à avaliação institucional.

5.3 – No caso do critério estabelecido no item 5.2 não ser atendido, os resultados individuais deverão ser revisados.

5.4 – O percentual da parcela de gratificação referente à avaliação de desempenho individual será obtido multiplicando-se o IDI por:

a) 35% no caso dos ocupantes dos Cargos de Especialista e Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual;

b) 20% no caso dos ocupantes dos Cargos de Analista e Técnico Administrativos.

	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR</b> <b>E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 5 de 8</b>

5.4.1 – O valor desta parcela da GDAR e GDATR será obtido de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{VPI} = \mathbf{IDI} \times \mathbf{P} \times \mathbf{VB}$$

Onde:

VPI = valor da parcela resultante da avaliação de desempenho individual  
 IDI = índice de desempenho individual  
 P = percentual correspondente ao cargo  
 VB = vencimento básico

## **6 – DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

6.1 – A Comissão de Avaliação de Desempenho Institucional - CADI - fica instituída a partir da publicação da portaria de designação de seus membros, com a finalidade de propor à Diretoria Colegiada os indicadores e as respectivas metas e sistemática de aferição, que deverão ser utilizados na Avaliação Institucional, para fins de concessão da GDAR e GDATR.

6.2 – As metas serão estabelecidas para cada ciclo avaliatório e deverão ser elaboradas em consonância com aquelas previstas no plano plurianual.

6.3 – A Comissão será constituída em caráter permanente por 07 (sete) membros efetivos e respectivos suplentes, assim distribuídos:

I – titular e suplente da Secretaria de Gestão Interna - SGI, que presidirá a Comissão e exercerá o papel de coordenador dos trabalhos;

II – representante e suplente de cada Diretor;


III – representante e suplente da Gerência de Planejamento, Orçamento e Finanças – GPO; e

IV – representante e suplente da Gerência de Recursos Humanos – GRH.

6.3.1 - Os representantes e suplentes dos Diretores serão por estes indicados.

6.3.2 - Os representantes e suplentes da GRH e GPO serão indicados pelo Secretário de Gestão Interna, que também indicará seu suplente.

6.3.3 – A Comissão se reunirá por convocação do seu presidente.

	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR</b> <b>E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 6 de 8</b>

6.3.4 - Os servidores de cargo efetivo e os seus respectivos suplentes comporão a CADI a partir do terceiro ciclo de avaliação, mediante critérios e procedimentos a serem definidos pela CADI e aprovados pela Diretoria Colegiada.

6.3.5 - É garantido ao servidor o direito de acompanhar todos os procedimentos que tenham por objeto a Avaliação de Desempenho Institucional da ANCINE.

6.4 - Para efeito da Avaliação de Desempenho Institucional, deverão ser observados:

I - As metas para a avaliação do desempenho institucional, sua quantificação e revisão a cada ciclo de avaliação;

II - Os indicadores e as respectivas metas e sistemática de aferição, estabelecidos para cada ciclo, serão propostos pela CADI e submetidos à aprovação da Diretoria Colegiada, que designará, no mesmo ato, os responsáveis pela respectiva apuração;

III - Os indicadores e metas institucionais aprovados pela Diretoria Colegiada deverão ser publicados no Diário Oficial da União, até o primeiro dia do início do respectivo ciclo;


IV - A Avaliação de Desempenho Institucional será processada com a apuração do Índice de Desempenho Institucional – IDIN pela SGI/GPO, até o quinto dia útil do mês subsequente ao encerramento do ciclo de avaliação;

V - Até o quinto dia útil do mês subsequente, que finaliza o ciclo de avaliação, a SGI/GPO, encaminhará a Pontuação Final da Avaliação Institucional à SGI/GRH, que promoverá a divulgação dos resultados em Boletim de Serviço Especial, e procederá ao registro e implantação do resultado final da GDAR e GDATR no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE);

VI - As metas fixadas poderão não ser computadas para efeito de avaliação, no caso de comprovação de fatores supervenientes que tenham influência significativa e direta na sua consecução, mediante proposição da CADI, aprovada pela Diretoria Colegiada;

VII - As metas não computadas, conforme inciso VI deste item, quando transcorridos menos de 50% do ciclo da avaliação, poderão ser substituídas, mediante proposição da CADI, aprovada pela Diretoria Colegiada.

6.5 – Para fins de mensuração do resultado da Avaliação de Desempenho Institucional, será adotado como base o Índice de Desempenho Institucional - IDIN, único para a ANCINE.

	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR</b> <b>E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 7 de 8</b>

6.5.1 – O IDIN será aferido com base na média aritmética dos índices de desempenho de cada meta definida, obtidos a partir do grau de alcance das respectivas metas, medido em pontuação de zero a cem pontos.

6.6 - A correlação entre o IDIN e o Percentual de Avaliação de Desempenho Institucional será estabelecida com base na escala de pontuação a seguir:

ÍNDICE DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL (IDIN) - %	PERCENTUAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL
IDIN $\geq$ 80	100
40 $\leq$ IDIN < 80	CORRELAÇÃO DIRETA
IDIN < 40	0

6.7 - O percentual da parcela de gratificação referente à avaliação de desempenho institucional será obtido multiplicando-se o resultado final da Avaliação de Desempenho Institucional por:

- a) 40% no caso dos ocupantes dos Cargos de Especialista em Atividade Cinematográfica e Audiovisual e Técnico em Atividade Cinematográfica e Audiovisual,
- b) 15% no caso dos ocupantes dos Cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo.

6.7.1 – O valor desta parcela da GDAR e GDATR será obtido de acordo com a seguinte fórmula:


$$VPIn = ADI \times P \times VBm$$

Onde:

VPIn = valor da parcela resultante da avaliação de desempenho institucional  
 ADI = percentual de avaliação de desempenho institucional  
 P = percentual correspondente ao cargo  
 VBm = maior vencimento básico do cargo

## 7 - DO PAGAMENTO DAS GRATIFICAÇÕES

7.1 – O somatório do valor das parcelas correspondentes aos resultados obtidos nas Avaliações de Desempenho Individual e Institucional determinará o valor

	<b>RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA</b> <b>NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DA GDAR</b> <b>E GDATR</b>		
	<b>SRH</b>	<b>Nº. 25</b>	<b>Folha 8 de 8</b>

mensal da GDAR ou da GDATR a ser pago a cada servidor durante os seis meses subsequentes, e até a realização de nova avaliação.

7.1.1 - Os valores da GDAR e GDATR serão obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$VG = VPI + VPI_n$$

Onde:

VG = valor total da gratificação

VPI = valor da parcela resultante da avaliação de desempenho individual

VPI<sub>n</sub> = valor da parcela resultante da avaliação de desempenho institucional

7.2 – Havendo atraso no envio das avaliações à SGI/GRH, o avaliado continuará percebendo a gratificação no valor que lhe vinha sendo pago no ciclo avaliatório imediatamente anterior, procedendo-se aos eventuais acertos financeiros no mês subsequente ao do recebimento e processamento das avaliações.

## **8 - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

8.1 – Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação de desempenho institucional ocorrerá no período de 01 a 20 de novembro de 2006, gerando efeitos financeiros até o mês do processamento do 2º. ciclo.

8.2 – A partir do segundo ciclo de avaliação, as Avaliações de Desempenho Individual e Institucional serão processadas, semestralmente, conforme disposto no item 4.8 da RDC Nº. 24.

8.3 – Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pela Diretoria Colegiada, podendo ser ouvidas as Comissões: COADI – Comissão de Avaliação de Desempenho Individual e/ou a CADI – Comissão de Avaliação de Desempenho Institucional.

8.4 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**Gustavo Dahl**  
**Diretor Presidente**