



**MINISTÉRIO DO TURISMO
SECRETARIA ESPECIAL DA CULTURA
FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES**

BOLETIM INTERNO DE PESSOAL - 2022

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES

DESDE 12 DE ABRIL DE 1990

ANO MMXXII Nº 04 PUBLICAÇÃO DE “PORTARIA E PORTARIA DE PESSOAL”

Rio de Janeiro, 04 de abril de 2022

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES

Coordenação-Geral de Planejamento e Administração

Coordenação de Recursos Humanos

TAMOIIO ATHAYDE MARCONDES

Presidente

MARCELO NERY COSTA

Diretor-Executivo

MARCIO LOUREIRO TAVEIRA

Coordenador-Geral de Planejamento e Administração substituto

JORGE FELIPE DE LEMOS MAGALHÃES

Coordenador de Recursos Humanos substituto

BOLETIM INTERNO DE PESSOAL

SEÇÃO 1

Atos Normativos

SEÇÃO 2

Atos Decisórios

SEÇÃO 3

Atos Enunciativos

SEÇÃO 4

Documentos Diversos

SUMÁRIO

SEÇÃO 1 - Atos Normativos

SEÇÃO 2 - Atos Decisórios

Presidência/Direção Executiva

SEÇÃO 3 - Atos Enunciativos

SEÇÃO 2 - Atos Decisórios

PORTARIA FUNARTE Nº 447, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Estabelece os critérios e procedimentos de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional, para fins de pagamento das Gratificações de Desempenho de Atividade Cultural – GDAC e de Cargos Específicos – GDACE, aos servidores ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal da Fundação Nacional de Artes.

O Diretor-Executivo da Fundação Nacional de Artes – FUNARTE nomeado pela Portaria da Casa Civil nº 514 de 11 de maio de 2021, publicada no D.O.U. 12 de maio de 2021, no uso das competências que lhe foram delegadas pela Portaria de Pessoal Funarte nº 127, de 14 de maio de 2021, publicada D.O.U. de 18 de maio de 2021,

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, que dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividades Culturais – GDAC;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que dispõe sobre a reestruturação do Plano Especial de cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que regulamenta a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005.

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, que dispõe sobre a Instituição da Estrutura Remuneratória para os cargos efetivos de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo e a Gratificação de Desempenho de cargos Específicos - GDACE;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, que altera o 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, para incluir a Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE entre as abrangidas e altera as regras de avaliação de servidores cedidos;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, que dispõe sobre a revisão e a consolidação dos atos normativos inferiores a decreto;

CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 01530.000248/2021-88,

RESOLVE:

Finalidade

Art. 1º Estabelecer diretrizes gerais para disciplinar, regulamentar e padronizar os critérios e procedimentos específicos para o monitoramento sistemático e contínuo do desempenho individual e institucional, para efeito de pagamento das Gratificações de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC e de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE devida àqueles ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos da Cultura – PECC ou que tenham optado pela Estrutura Remuneratória Especial, de que trata o art. 19 da Lei 12.277, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Funarte.

Conceituação

Art. 2º Entende-se para efeito de aplicação dos dispositivos desta Portaria o seguinte:

I. Avaliação de Desempenho - Acompanhamento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor, ocupante de cargo de provimento efetivo do PECC ou que tenham optado pela Estrutura Remuneratória Especial, de que trata o art. 19 da Lei 12.277, e institucional, da Funarte, tendo como referência as suas metas globais e intermediárias, num determinado Ciclo de Avaliação;

II. Ciclo de Avaliação - Período de doze meses, considerado para a realização da Avaliação de Desempenho da GDAC e da GDACE, com vigência estabelecida nesta Portaria;

III. Metas Globais - São metas institucionais, objetivamente mensuradas, fixadas anualmente em Portaria do Presidente da Funarte, que estabelecem os resultados esperados no final do Ciclo de Avaliação, elaboradas em consonância com o Plano Plurianual – PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e a Lei Orçamentária Anual – LOA;

IV. Metas Intermediárias - São metas das Unidades de Avaliação, objetivamente mensuradas, pactuadas entre a equipe de trabalho e a chefia imediata, a serem alcançadas no final do Ciclo de Avaliação, que deverão estar em consonância com as Metas Globais;

V. Metas Individuais - São metas do servidor, objetivamente mensuradas, firmadas no início de cada Ciclo de Avaliação, pactuadas com a chefia imediata, que deverão estar em consonância com as Metas Intermediárias;

VI. Unidades de Avaliação (UA) - Conjunto de unidades administrativas, integrantes da estrutura da Funarte, que executem atividades de mesma natureza;

VII. Responsáveis pela UA - Chefe da Unidade de Avaliação e seu substituto, que conduzirão as atividades inerentes aos Planos de Trabalho e às avaliações de desempenho institucional e individual;

VIII. Chefia Imediata - Responsável pela coordenação da equipe de trabalho e da avaliação individual do servidor que lhe seja subordinado, cabendo-lhe conduzir as ações relacionadas ao cumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho - Metas Intermediárias;

IX. Equipe de Trabalho - Conjunto de servidores que assumem a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho – Metas Intermediárias e que também participam da avaliação de desempenho individual de cada um dos seus componentes;

X. Plano de Trabalho - É o documento constituído pelo Plano de Trabalho - Metas Individuais e o Plano de Trabalho - Metas Intermediárias, no qual deverá estar registrado as informações referentes a cada etapa do Ciclo de Avaliação, bem como à definição e composição das equipes de trabalho, no âmbito de cada UA;

XI. Plano de Trabalho - Metas Intermediárias - É o documento que estabelece metas intermediárias de desempenho, mensuráveis, estabelecidas para as unidades de avaliação, a ser encaminhado à DIPLAN, na data fixada no cronograma do Ciclo de Avaliação;

XII. Plano de Trabalho - Metas Individuais - É o documento norteador das metas de desempenho e compromissos individuais, pactuados entre o servidor e a chefia imediata, a ser encaminhado à Coordenação de Recursos Humanos - CRH, na data fixada no cronograma do Ciclo de Avaliação.

CAPÍTULO I

DAS DIRETRIZES GERAIS

Disposições Gerais

Art. 3º As Gratificações de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC e de Atividade de Cargos Específicos – GDACE são devidas àqueles ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos da Cultura e àqueles que optaram pela Estrutura Remuneratória Especial, de que trata o art. 19 da Lei 12.277, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Funarte, exceto nos casos previstos nesta Portaria.

Art. 4º A GDAC e a GDACE não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º A GDAC e a GDACE corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional da Funarte, observados o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, multiplicado pelo valor do ponto, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido, na legislação vigente, respeitada a seguinte distribuição:

I. até 20 (vinte) pontos em decorrência do resultado da avaliação do desempenho individual;

II. até 80 (oitenta) pontos em decorrência dos resultados da avaliação do desempenho institucional.

Art. 6º O cálculo da Avaliação Individual será realizado considerando as seguintes etapas:

I. autoavaliação - percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional, ao longo do Ciclo de Avaliação;

II. avaliação da chefia imediata - análise do desempenho funcional do servidor avaliado, ao longo do Ciclo de Avaliação;

III. avaliação da equipe de trabalho - média resultante da pontuação atribuída pelos componentes da equipe de trabalho ao desempenho funcional do servidor avaliado, ao longo do Ciclo de Avaliação.

Art. 7º No cálculo da Avaliação Institucional serão considerados os resultados da apuração das metas globais e intermediárias.

Art. 8º As Unidades de Avaliação, no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da publicação das Metas Globais, deverão encaminhar à Divisão de Planejamento - DIPLAN e à CRH, respectivamente:

I. Plano de Trabalho - Metas Intermediárias;

II. Plano de Trabalho - Metas Individuais (Anexo VIII), acompanhado do formulário Equipe de Trabalho – Composição (Anexo II).

§ 1º A CRH e a DIPLAN deverão orientar a elaboração dos Planos de Trabalho das UA's, assessorando os seus titulares na execução dessa tarefa, observando o disposto nesta Portaria.

§ 2º O Plano de Trabalho – Metas Intermediárias deverá ser elaborado sob a orientação e a anuência do titular da Unidade de Avaliação e pactuado entre as chefias imediatas e suas equipes de trabalho.

Servidores Investidos em Cargo em Comissão ou Função de Confiança

Art. 9º Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura – PECC e aqueles que optaram pela Estrutura Remuneratória Especial, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança na Funarte, farão jus à GDAC e à GDACE 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 ou equivalentes, perceberão a GDAC ou a GDACE, conforme o caso, calculadas com base nos dispositivos definidos nesta Portaria;

II. os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDAC ou à GDACE, conforme o caso, calculadas com base no valor máximo da parcela individual - 20 (vinte) pontos, acrescido do resultado da avaliação institucional.

Servidores da Funarte Movimentados para outros Órgãos ou Entidades

Art. 10 Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura – PECC e aqueles que optaram pela Estrutura Remuneratória Especial, que não se encontrem em exercício na Funarte, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDAC ou à GDACE, conforme o caso:

I. quando cedidos para o Ministério da Cultura ou para suas entidades vinculadas, calculada de acordo com os dispositivos desta Portaria, como se estivessem em efetivo exercício na Funarte, e paga com base no resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação institucional da Funarte no Ciclo;

II. quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, calculada de acordo com os dispositivos desta Portaria, como se estivessem em efetivo exercício na Funarte, e paga com base no resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação institucional da Funarte no Ciclo;

III. quando cedidos para órgãos ou entidades da União, distintos dos indicados nos incisos I e II, e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão até cem pontos da GDAC calculada com base no percentual apurado da avaliação institucional da Funarte, no período;

IV. quando cedidos para órgãos da União, distintos dos indicados nos incisos anteriores, que sejam órgãos centrais de Sistemas Estruturadores do Poder Executivo da União, calculada de acordo com os dispositivos desta Portaria, como se estivessem em efetivo exercício na Funarte, e paga com base no resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação institucional da Funarte no Ciclo;

V. quando em exercício provisório, no âmbito dos órgãos elencados no art. 1º da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, incluindo-se o Instituto Brasileiro de Museus – IBRAM, calculada de acordo com os dispositivos desta Portaria, como se estivessem em efetivo exercício na Funarte, e paga com base no resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação institucional da Funarte no Ciclo.

§ 1º A responsabilidade pela avaliação de desempenho individual dos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do PECC e aqueles que optaram pela Estrutura Remuneratória Especial, quando não se encontrarem em exercício na Funarte, é da Coordenação de Recursos Humanos – CRH.

§ 2º Caberá à CRH notificar o início dos procedimentos do Ciclo de Avaliação, à unidade de recursos humanos do órgão cessionário, e encaminhar as Fichas de Avaliação de Desempenho (Anexo IX), para que seja apurada a avaliação individual do servidor cedido, somente pela chefia imediata, visando a obtenção dos resultados de desempenho individual.

Art. 11 Os servidores não pertencentes ao Plano Especial de Cargos da Cultura - PECC, em exercício na Funarte, não serão avaliados na dimensão individual, devendo, contudo, integrar a equipe de trabalho da UA, na medida em que contribui para o alcance das metas intermediárias e globais de sua equipe de trabalho.

§ 1º Para os efeitos do disposto nesta Portaria, não serão avaliados e nem avaliadores:

I. Estagiários;

II. Terceirizados;

III. Pessoal contratado por tempo determinado.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos ocupantes de função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, ou equivalentes.

Art. 12 O Presidente da Funarte estabelecerá, em Portaria específica, o período do Ciclo de Avaliação, bem como, as Metas Globais e seus indicadores de resultados, que será publicada em Diário Oficial.

Parágrafo único. A não publicação das metas globais implica na impossibilidade da operacionalização sistemática de avaliação de desempenho.

Art. 13 O processo de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional será acompanhado ao longo do Ciclo de Avaliação, sob a orientação da CRH, com supervisão da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD.

Aposentados e Pensionistas

Art. 14 A situação dos aposentados e pensionistas em relação ao pagamento da GDAC está regulamentada pelo Art. 2º-E, § 4º, seus incisos e alíneas, da Lei nº 11.233/2005, incluído pela Lei nº 11.784/2008, e Art. 22, § 4º, seus incisos e alíneas, da Lei nº 12.277/2010.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Disposições Gerais

Art. 15 Os responsáveis pelas UA's e as chefias imediatas das equipes de trabalho detalharão, nos seus respectivos âmbitos de atuação, a sistemática de avaliação de desempenho individual, de modo a contemplar as metas pactuadas e os compromissos individuais assumidos nos *Planos de Trabalho – Metas Intermediárias e Metas Individuais*, Anexos III e VIII desta Portaria, atendendo aos seguintes

parâmetros:

- I. os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários ao processo deverão ser amplamente divulgados entre todos os integrantes da equipe de trabalho, garantindo a transparência e a efetividade do processo avaliativo;
- II. as chefias imediatas, responsáveis pela avaliação, deverão acompanhar o desempenho do servidor de forma quantitativa e qualitativa;
- III. a avaliação deverá permitir uma análise objetiva do desempenho funcional do servidor avaliado, de forma a promover e orientar o seu crescimento pessoal e profissional.

Art. 16 A Avaliação Individual corresponderá ao somatório da pontuação alcançada pelo avaliado no cumprimento das Metas Individuais com a pontuação obtida no processo de Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 17 A Avaliação Individual observará o limite máximo de 20 (vinte) pontos e o limite mínimo de 6 (seis) pontos, respeitando a seguinte distribuição:

- I. até 10 (dez) pontos em decorrência do alcance das metas individuais, pactuadas entre o servidor e a chefia imediata, na realização de ações de capacitação, a ser regulamentada por procedimento próprio.
- II. até 10 (dez) pontos na avaliação dos fatores especificados no Art. 18, desta Portaria.

Fatores de desempenho da Avaliação Individual

Art. 18 A Avaliação de Desempenho Individual observará os seguintes fatores:

- I. produtividade no trabalho: otimizar os recursos disponíveis ao alcance das metas globais e intermediárias estabelecidas para a UA;
- II. conhecimento de métodos e técnicas: capacidade de aplicar os conhecimentos de métodos e técnicas requeridos para desempenhar as atribuições do cargo ocupado pelo avaliado;
- III. trabalho em equipe: habilidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas para o alcance das metas globais e intermediárias estabelecidas para a UA;
- IV. comprometimento com o trabalho: capacidade de envolvimento do servidor com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir efetivamente para o alcance das metas globais e intermediárias estabelecidas para a UA;
- V. cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo: postura do servidor orientada ao cumprimento de normas e procedimentos que regulam o funcionamento da Funarte, observando os princípios e as regras éticas e morais de senso comum.

Parágrafo único. A cada um dos fatores deverá ser atribuída a pontuação que melhor demonstre a avaliação do servidor, observando o modelo de aferição constante da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo IX), na qual estão registrados, além dos pesos, a pontuação mínima e máxima de cada fator e a fórmula de cálculo do total de pontos do Desempenho Individual.

Avaliação de Desempenho Individual

Art. 19 A Avaliação Individual será processada com o preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo IX) e com o registro do cumprimento das Metas Individuais estabelecidas no Plano de Trabalho – Meta Individual (Anexo VIII).

Parágrafo único. Deverão ser observados, para efeito da pontuação dos Fatores da Avaliação Individual, os pesos e o sistema de pontuação apresentados na Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, mencionada no *caput*.

Art. 20 A avaliação individual dos servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança e dos ocupantes de cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior – DAS, níveis 1, 2 e 3, será realizada sob a supervisão da chefia imediata e calculada observando os tipos de avaliações praticadas, que envolverão o servidor, a chefia imediata e os componentes da equipe de trabalho, e as proporções de pontuação que foram estabelecidas, considerando:

I. autoavaliação - conceitos atribuídos pelo avaliado, a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do ciclo, na proporção de 15% (quinze por cento) do resultado total da pontuação aferida;

II. avaliação da chefia imediata - conceitos atribuídos pela chefia imediata, na análise do desempenho funcional do servidor, na proporção de 60% (sessenta por cento) do resultado total da pontuação aferida;

III. avaliação da equipe de trabalho - média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho do servidor avaliado, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento) da média do resultado total das pontuações aferidas.

Parágrafo único. Excepcionalmente, quando existir impedimento do avaliador, o processo de avaliação individual poderá ser conduzido por aquele a quem o titular da UA designar.

Determinação do Total da Pontuação da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 21 O Total da Pontuação da Avaliação de Desempenho Individual será calculado da seguinte forma:

I. Fórmula a ser utilizada para equipes de trabalho com mais de um servidor:

$$\text{TDI} = \text{PMI} + (0,15.\text{AA} + 0,60.\text{CI} + 0,25.\text{ET})$$

onde:

TDI – total da pontuação da Avaliação de Desempenho Individual;

PMI – pontos da meta individual;

AA – pontos da autoavaliação;

CI – pontos da avaliação da chefia imediata;

ET – média dos pontos da avaliação da equipe de trabalho.

II. Fórmula a ser utilizada para equipes de trabalho com um servidor:

$$\text{TDI} = \text{PMI} + (0,275.\text{AA} + 0,725.\text{CI})$$

onde:

TDI – total da pontuação da Avaliação de Desempenho Individual;

PMI – pontos da meta individual;

AA – pontos da autoavaliação;

CI – pontos da avaliação da chefia imediata.

Parágrafo único. O processo de aferição da Avaliação de Desempenho Individual observará a Metodologia de Avaliação Individual (Anexo X).

Art. 22 A avaliação de desempenho individual será apurada anualmente e produzirá efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os servidores serão avaliados e os resultados processados no período de Janeiro a Junho do ano subsequente ao do Ciclo de Avaliação.

§ 2º A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do Ciclo de Avaliação.

Metodologia de Apuração da Avaliação Individual

Art. 23 Deverão ser observados os seguintes procedimentos, para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual:

I. findos 11 (onze) meses da abertura do Ciclo de Avaliação, a CRH notificará os responsáveis pelas UA's do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgará o acesso à *Ficha de Avaliação de Desempenho Individual*;

II. as chefias imediatas, no âmbito de suas UA's, informarão aos servidores que lhes estão subordinados e identificados nos *Planos de Trabalho – Metas Intermediárias* do início dos procedimentos de avaliação;

III. o avaliado, de posse da *Ficha de Avaliação de Desempenho Individual*, procederá à autoavaliação e ao seu encaminhamento a sua chefia imediata, visando cumprir os prazos estabelecidos no Cronograma do Ciclo de Avaliação, sob pena de fazer jus, apenas, à parcela da avaliação institucional da UA a que pertence;

IV. ao receber a *Ficha de Avaliação de Desempenho Individual*, contendo a autoavaliação, o chefe imediato deverá:

- a) avaliar o desempenho individual do servidor;
- b) coordenar e orientar os demais integrantes da equipe de trabalho, visando à realização da avaliação do desempenho individual do servidor;
- c) avaliar o cumprimento das metas individuais do servidor, com o registro das metas realizadas no Plano de Trabalho – Meta Individual (Anexo VIII);
- d) dar ciência ao servidor e ao responsável pela UA das avaliações individuais realizadas;
- e) enviar as Fichas de Avaliação do Desempenho Individual e o Plano de Trabalho – Metas Individuais para a CRH, por meio de protocolo, em observância ao cronograma do Ciclo de Avaliação.

§ 1º No caso do servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no próprio formulário de avaliação dos fatores de desempenho individual, com aposição das assinaturas do avaliador e de pelo menos uma testemunha.

§ 2º O responsável pela UA deverá agir com imparcialidade, atuando no processo com vistas a garantir o andamento regular do procedimento.

Metas Individuais

Art. 24 A CRH adotará as seguintes providências:

I. totalizar as Fichas de Avaliação de Metas Individuais e de Desempenho Individual, utilizando a Planilha de Cálculo da Avaliação Individual (Anexo XII);

II. incluir os dados da parcela institucional;

III. finalizar o processo de avaliação de desempenho da GDAC do servidor;

IV. publicar no Boletim Interno de Pessoal a pontuação atribuída aos servidores;

V. encaminhar para inclusão no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE os dados referentes ao pagamento da GDAC;

VI. acompanhar, coordenar e monitorar as etapas do processo de avaliação de desempenho individual, em conjunto com a CAD.

VII. identificar os servidores que alcançaram resultado inferior a 50% (cinquenta por cento) da

pontuação máxima atribuída à parcela individual e solicitar posicionamento dos responsáveis pela UA sobre possíveis causas que justifiquem a avaliação, com vistas à adoção de medidas pela Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD, que propiciem a melhoria do desempenho do servidor.

Situações Especiais

Art. 25 O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma UA, durante o Ciclo de Avaliação, será avaliado pela chefia imediata e pela equipe de trabalho de onde houver permanecido por maior tempo.

§ 1º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes UA's, a avaliação será feita pela chefia imediata e pela equipe de trabalho da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do Ciclo de Avaliação.

§ 2º As Metas Individuais deverão ser repactuadas com o novo chefe imediato, sempre que houver mudança de equipe de trabalho pelo servidor.

Art. 26 O servidor continuará percebendo a gratificação correspondente ao último valor obtido da GDAC, quando for exonerado de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 27 O servidor que estiver em afastamentos ou em licenças como de efetivo exercício, manterá a última pontuação obtida na avaliação de desempenho, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 28 O servidor recém nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal da Funarte e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAC, no decurso do Ciclo de Avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual.

Parágrafo único. No caso de retorno de servidor cedido com direito à percepção da GDAC, a gratificação deve continuar sendo paga com base no último valor recebido durante a cessão até que seja processada a primeira avaliação do servidor, considerada apenas aquela em que o servidor tenha permanecido em exercício por pelo menos dois terços do ciclo de avaliação, sendo que os efeitos financeiros desta avaliação devem incidir a partir do mês subsequente ao do processamento das avaliações, sem efeito retroativo.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Disposições Gerais

Art. 29 Os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação institucional, bem como os controles necessários ao processo, serão de responsabilidade da DIREX, observadas a legislação vigente e as orientações gerais constantes desta Portaria.

Parágrafo único. A fixação das Metas Globais e o resultado alcançado ao final de Cada Ciclo de Avaliação serão objeto de publicação em Portaria específica do Presidente da Funarte.

Art. 30 As Metas Globais poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciam significativa e diretamente a sua consecução.

Art. 31 Serão considerados para a avaliação de desempenho institucional os seguintes parâmetros:

I. metas globais - descritas em Portaria da Presidência, publicada no Boletim Interno de Pessoal;

II. metas intermediárias - definidas no Plano de Trabalho - Metas Intermediárias (Anexo III), publicadas no Boletim Interno de Pessoal.

Art. 32 A Avaliação de Desempenho Institucional é igual ao somatório dos pontos obtidos com a avaliação do cumprimento das metas globais e do cumprimento das metas intermediárias.

Art. 33 A Avaliação de Desempenho Institucional tem um limite máximo de pontos igual a 80 (oitenta) e um limite mínimo igual a 24 (vinte e quatro), observado o mínimo de 30% (trinta por cento) estabelecido na legislação, respeitando a seguinte distribuição:

I. A pontuação das metas globais corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do total de pontos da Avaliação de Desempenho Institucional, tendo por limite máximo 40 (quarenta) pontos e limite mínimo 12 (doze) pontos;

II. A pontuação das metas intermediárias corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do total de pontos da Avaliação de Desempenho Institucional, tendo por limite máximo 40 (quarenta) pontos e limite mínimo 12 (doze) pontos.

Aferição da Pontuação da Avaliação de Desempenho Institucional

Art. 34 O processo de aferição da pontuação da avaliação de desempenho institucional deverá observar a Metodologia de Avaliação Institucional (Anexo IV).

Art. 35 O Total da Pontuação da Avaliação Institucional será calculado, utilizando-se a seguinte fórmula:

$$TAI = \sum_{i=1}^m MG_i + \sum_{j=1}^n MI_j$$

onde:

TAI – Total da Pontuação da Avaliação Institucional;

MG_i – pontos da i-ésima meta global;

MI_j – pontos da j-ésima meta intermediária;

i – índice de variação das metas globais, que varia de 1 a m (total de metas globais);

j – índice de variação das metas intermediárias, que varia de 1 a n (total de metas intermediárias).

CAPÍTULO IV

DA PONTUAÇÃO E VALOR

Pontuação e Valor

Art. 36 O total de pontos da GDAC, pertinentes a cada um dos servidores, será dado por:

$$TP = TDI + TAI$$

onde:

TP = Total de pontos da GDAC, correspondente a um determinado servidor;

TDI = Total de pontos do Desempenho Individual, de um determinado servidor;

TAI = Total de pontos da Avaliação Institucional, correspondente a um determinado servidor.

Art. 37 O valor da GDAC, a ser percebida pelo servidor, será dado por:

$$GDAC = TP \times VP$$

onde:

GDAC = valor da Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural;

TP = Total de pontos obtidos pelo servidor no Ciclo de Avaliação;

VP = valor do ponto, função do nível, classe e padrão do cargo do servidor, de acordo com as tabelas de valores do ponto da GDAC e da GDACE, estabelecidos na legislação vigente.

Art. 38 A CRH será responsável pela apuração do total de pontos e do valor da GDAC e da GDACE, observados os prazos estabelecidos no Cronograma do Ciclo de Avaliação.

Art. 39 Os valores da GDAC e da GDACE dos servidores serão calculados no período de janeiro a junho do ano subsequente ao do Ciclo de Avaliação e os efeitos financeiros vigorarão a partir do mês de julho e perdurarão por 12 meses.

Parágrafo único. No caso de nomeação, os efeitos financeiros da primeira avaliação do servidor vigorarão a partir do mês de janeiro do ano subsequente ao ciclo e perdurarão por 18 meses.

CAPÍTULO V

DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO

Unidade de Avaliação

Art. 40 São consideradas Unidades de Avaliação – UA's as unidades administrativas do conjunto de elementos pertencentes à estrutura da Funarte, até um determinado nível hierárquico, estabelecido pela Presidência (Anexo I).

Art. 41 O responsável pela condução do processo de avaliação de desempenho individual e institucional na UA é o titular do cargo de chefia, e, nos seus impedimentos legais, o seu substituto.

Art. 42 O responsável pela UA coordenará o processo, observando os seguintes procedimentos:

- I. conduzir o processo de elaboração dos Planos de Trabalho – Metas Intermediárias e Metas Individuais;
- II. identificar os servidores que compõem as equipes de trabalho, relacionando-os no formulário Equipe de Trabalho – Composição (Anexo II), que serão responsáveis pelo alcance das metas intermediárias especificadas no Plano de Trabalho – Metas Intermediárias (Anexo III);
- III. monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo, a consolidação dos resultados e o seu encaminhamento à CRH e à DIPLAN, nos prazos estabelecidos no Cronograma do Ciclo de Avaliação;
- IV. reavaliar, após a vigência de 6 (seis) meses do Ciclo de Avaliação, os Planos de Trabalho – Metas Intermediárias (Anexo III) e Metas Individuais (Anexo VIII), visando promover ajustes que se tornem necessários, e informar as alterações, quando houverem, à CRH e à DIPLAN.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO

Finalidade

Art. 43 A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD fica instituída por esta Portaria e sua composição obedecerá ao disposto no Art. 46.

Art. 44 A CAD terá por finalidade participar de todas as etapas do Ciclo de Avaliação de Desempenho.

Competência da CAD

Art. 45 À CAD compete:

- I. orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do Ciclo de Avaliação;
- II. propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos normativos;
- III. intermediar, conciliar e dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores;
- IV. julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor;
- V. registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da Comissão.

Composição da CAD

Art. 46 A composição da CAD fica assim definida:

I. Membros naturais:

- a. o Coordenador-Geral de Planejamento e Administração, que a presidirá, tendo por suplente o seu substituto;
- b. o Coordenador de Recursos Humanos, na condição de Secretário-Executivo da Comissão, tendo por suplente o seu substituto;
- c. o Responsável pela Área de Desenvolvimento e Apoio de Pessoal, da CRH, como coordenador do processo junto aos responsáveis pelas UA, visando referendar os procedimentos adotados no ciclo de avaliação, tendo por suplente o seu substituto.

II. Membros designados:

- a. dois representantes dos servidores, de que trata o Art. 1º desta Portaria, indicados pela entidade de classe representativa dos servidores da Funarte e designados por Portaria do Presidente.
- b. os representantes dos servidores, mencionados na alínea anterior, deverão ter seus suplentes indicados na respectiva Portaria de designação.

Parágrafo único. Os integrantes da CAD, membros naturais ou designados, deverão ser, preferencialmente, servidores efetivos, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO VII

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

Pedido de Reconsideração

Art. 47 Ao servidor que não concordar com o resultado da Avaliação Individual será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, sendo-lhe facultado registrar sua discordância por escrito e serão adotados os seguintes procedimentos:

- I. o servidor encaminhará, obrigatoriamente, o pedido de reconsideração ao Protocolo, devidamente justificado, em até 10 (dez) dias, contados da ciência do resultado da avaliação;
- II. o Protocolo abrirá processo e apresentará o pedido de reconsideração à CRH;
- III. a CRH, após emissão de parecer, encaminhará o processo à chefia do servidor para apreciação;
- IV. o pedido será apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo a chefia deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferi-lo;
- V. a decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será encaminhada à CRH, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD.

Parágrafo único. A interposição de pedido de recurso ou de reconsideração não provocará efeito suspensivo no pagamento da GDAC que está sendo contestada, calculada com base na avaliação realizada no Ciclo, até o julgamento final do pedido, em função do qual o servidor receberá as diferenças que lhe forem devidas;

Recurso

Art. 48 Caberá à CRH, de posse do recurso interposto pelo servidor:

- I. emitir parecer contendo a síntese das alegações do servidor;
- II. juntar ao processo, quando necessário, informações funcionais do servidor que possam colaborar com a análise do seu desempenho;
- III. encaminhar o processo para análise da chefia imediata;
- IV. cientificar o servidor do posicionamento conclusivo da chefia imediata;
- V. encaminhar o processo à CAD para análise do recurso interposto;
- VI. publicar os pontos atribuídos, após o posicionamento da CAD, no Boletim Interno de Pessoal, encaminhando ao interessado a cópia da decisão.

Art. 49 Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá solicitar à CRH o encaminhamento de recurso à CAD, no prazo de 10 (dez) dias, que o julgará em última instância, mediante:

- I. justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;
- II. argumentação clara e consistente;
- III. solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

CAPÍTULO VIII

DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 50 Cabe à Diretoria Executiva – DIREX:

- I. coordenar, em articulação com as UA's, o processo de fixação e apuração das metas globais e intermediárias;
- II. providenciar, quando couber, a publicação dos atos relativos ao estabelecimento das metas globais e intermediárias.

Art. 51 Cabe à Coordenação de Recursos Humanos – CRH:

- I. planejar e coordenar as ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação

dos dispositivos normativos para efeito de pagamento da GDAC, em articulação com as UA's;

II. identificar, solicitar análise das UA's e encaminhar situação dos servidores que obtiveram resultado inferior a 50% da parcela individual para a CAD;

III. publicar resultados da avaliação, registrar no SIAPE e processar pagamento da GDAC;

IV. coordenar o processo de apresentação de pedido de reconsideração e recurso;

V. prestar assessoramento às UA's sobre os procedimentos de avaliação.

Art. 52 Cabe à Divisão de Planejamento – DIPLAN:

I. subsidiar, com base nas diretrizes traçadas pela Direção Colegiada, o estabelecimento das metas globais;

II. coordenar, em articulação com as UA's, o processo de fixação e apuração das metas intermediárias;

III. executar o processo de avaliação das metas globais e intermediárias;

IV. providenciar, quando couber, a elaboração das Portarias relativas a estas atividades.

Art. 53 Cabe à Unidades de Avaliação – UA:

I. conduzir o processo de elaboração dos Planos de Trabalho de Metas Institucionais e de Metas Individuais, em consonância com o disposto na Portaria que define as Metas Globais, identificando as equipes de trabalho e nominando os seus componentes;

II. acompanhar o processo de cumprimento das metas intermediárias e individuais;

III. reavaliar os Planos de Trabalho – Metas Intermediárias e Metas Individuais, visando ajustá-los, sempre que necessário, e informar as alterações à CRH ou à DIPLAN, ou a ambas, conforme o caso;

IV. coordenar o processo de avaliação;

V. consolidar os resultados alcançados.

Art. 54 Cabe à Chefia Imediata:

I. contribuir na definição das metas intermediárias;

II. coordenar a definição das metas individuais;

III. zelar pelo cumprimento das metas intermediárias de sua equipe de trabalho;

IV. zelar pelo cumprimento das metas individuais dos servidores de sua equipe de trabalho;

V. supervisionar o processo de avaliação individual.

Art. 55 Cabe ao servidor:

I. inteirar-se das instruções, procedimentos e formulários da Avaliação de Desempenho GDAC e da GDACE;

II. zelar pelo cumprimento das metas individuais e intermediárias de sua UA;

III. realizar a sua autoavaliação;

IV. participar da avaliação dos membros de sua equipe de trabalho;

V. apresentar pedido de reconsideração e recurso à CRH, quando não concordar com o resultado da avaliação.

Art. 56 Cabe à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD:

I. orientar e supervisionar o processo de avaliação;

II. julgar, em última instância, os recursos interpostos;

III. recomendar alterações para a melhoria do processo de avaliação;

IV. adotar medidas que propiciem a melhoria de desempenho dos servidores com resultado inferior a 50% da pontuação máxima da parcela individual.

CAPÍTULO IX

DO PRIMEIRO CICLO DE AVALIAÇÃO

Diretrizes Gerais

Art. 57 O Primeiro Ciclo de Avaliação terá início a partir da data de assinatura desta Portaria e encerrar-se-á em 31 de dezembro de 2010.

Art. 58 Para o cálculo da parcela institucional GDAC e da GDACE do Primeiro Ciclo de Avaliação será aplicado 100% (cem por cento) da média aritmética da proporção da execução orçamentária, em relação aos respectivos limites de empenho estabelecidos para as seguintes ações prioritárias, conforme dados do Relatório de Gestão de 2009, apresentado ao Tribunal de Contas da União:

- I. Fomento a Projetos em Arte e Cultura;
- II. Promoção e Intercâmbio de Eventos em Arte e Cultura;
- III. Estudos e Pesquisas em Arte e Cultura;
- IV. Preservação de Acervos Culturais.

Art. 59 A apuração realizada pela DIPLAN, do resultado de que trata o artigo anterior, e o processo de aferição da pontuação da Avaliação Institucional deverá ser objeto de Portaria do Presidente da Funarte.

Parágrafo único. Para efeito da aferição da Avaliação Institucional, o resultado obtido e publicado na forma mencionada no *caput* deverá observar o sistema de pontuação implantado por esta Portaria (Anexo IV e Anexo X).

Art. 60 Para o Primeiro Ciclo de Avaliação serão consideradas as seguintes condições:

- I. o total de pontos da aferição da Meta Individual cumprida pelo servidor será igual à pontuação do seu Desempenho Individual;
- II. a avaliação do servidor será feita somente pela chefia imediata;
- III. as competências da CAD ficarão a cargo da CRH.

Art. 61 O Primeiro Ciclo de Avaliação compreenderá as seguintes etapas:

- I. a CRH informará aos responsáveis pelas UA's sobre o início do ciclo de avaliação de desempenho individual;
- II. a CRH notificará os responsáveis pelas UA's do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e encaminhará o formulário Ficha de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo IX);
- III. no prazo de até 10 (dez) dias, a contar do recebimento da notificação pelos responsáveis das UA's, as chefias imediatas avaliarão os servidores a eles subordinados, por meio do preenchimento do formulário mencionado no inciso anterior, que serão devolvidos, por memorando, à CRH;
- IV. a CRH realizará, no mês subsequente ao início dos procedimentos de avaliação, os cálculos da pontuação da GDAC e da GDACE, os registros no SIAPE e o processamento do pagamento das GDs.

Art. 62 O efeito financeiro do Primeiro Ciclo de Avaliação para os servidores ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Cultura retroagirá a 1º de janeiro de 2009, em conformidade com a legislação vigente, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Direito e Responsabilidade

Art. 63 Aos servidores são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 64 Caberá aos envolvidos na avaliação a estreita observância dos procedimentos e prazos, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos da legislação vigente.

Art. 65 Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, nos termos do Capítulo VII desta Portaria.

Casos Omissos

Art. 66 Os casos omissos serão resolvidos pela CAD.

Revogação

Art. 67 Revogar as seguintes portarias:

I - Portaria Funarte 346, de 8 de dezembro de 2010, publicada no DOU nº 236, de 10/12/2010;

II - Portaria Funarte 006, de 24 de janeiro de 2011, publicada no DOU nº 017, de 25/01/2011;

III - Portaria Funarte 230, de 08 de agosto de 2012, publicada no DOU nº 170, de 31/08/2012;

IV - Portaria Funarte 014, de 02 de fevereiro de 2016, publicada no DOU nº 203, de 21/10/2016; e

V - Portaria Funarte 334, de 14 de dezembro de 2016, publicada no DOU nº 244, de 21/12/2016.

Vigência

Art. 68 Esta Funarte Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I
UNIDADES DE AVALIAÇÃO

UNIDADE DE AVALIAÇÃO			UNIDADES ADMINISTRATIVAS SUBORDINADAS
CÓDIGO	SIGLA	NOME	
1	PRESI/DIREX	Presidência / Diretoria Executiva	Serviço de Gabinete da Presidência
			Procuradoria Federal
			Auditoria Interna
			Assessoria de Projetos Especiais
			Coordenação de Comunicação Social
			Coordenação de Difusão Cultural de Brasília
			Representação Regional de São Paulo
			Representação Regional de Minas Gerais
2	CEACEN	Centro das Artes Cênicas	Gabinete
			Coordenação de Teatro e Ópera
			Coordenação de Dança
			Coordenação de Circo
			Escola Nacional de Circo
			Centro Técnico das Artes Cênicas
3	CEAV	Centro das Artes Visuais	Gabinete
			Coordenação de Artes Visuais
4	CEMUS	Centro da Música	Gabinete
			Coordenação de Música Clássica
			Coordenação de Música Popular
			Coordenação de Bandas
5	CEPIN	Centro de Programas Integrados	Gabinete
			Divisão de Operações
			Coordenação de Edições
			Coordenação do Canal Virtual
			Centro de Documentação e Informação
			Centro de Conservação e Preservação Fotográfica
6	CGPA	Coordenação-Geral de Planejamento e Administração	Divisão de Informática
			Divisão de Arquitetura e Engenharia
			Coordenação de Administração
			Coordenação de Planejamento e Finanças
			Coordenação de Recursos Humanos

ANEXO II

ANEXO II
EQUIPE DE TRABALHO
Composição

		EQUIPE DE TRABALHO COMPOSIÇÃO	FOLHA /
1.1. UNIDADE DE AVALIAÇÃO	1.2. RESPONSÁVEL	1.3. CICLO DE AVALIAÇÃO	
2. EQUIPE DE TRABALHO			
2.1. NOME		2.2. SIGLA	
3. CHEFIA IMEDIATA			
3.1. NOME		3.2. MATRÍCULA	
4. COMPOSIÇÃO			
4.1. ORDEM	4.2. NOME	4.3. MATRÍCULA	
5. AUTENTICAÇÃO DO RESPONSÁVEL PELA U.A.			
5.1. LOCAL/DATA		5.2. ASSINATURA	
6. AUTENTICAÇÃO DO RECEBIMENTO NA DIREX			
6.1. LOCAL/DATA		6.2. ASSINATURA DO SERVIDOR	

5. AUTENTICAÇÃO DO RECEBIMENTO NA DIREX**5.1. LOCAL/DATA****5.2. ASSINATURA DO SERVIDOR**

ANEXO IV
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Metodologia de Cálculo e Pontuação

As Metas Globais correspondem a um total de 50% dos 80 pontos referentes à Avaliação Institucional (art. 8º, inciso II do Decreto nº 7.133), cabendo os 50% restantes às Metas Intermediárias. Assim, cada grupo de metas globais e de intermediárias tem um limite máximo de 40 pontos e um limite mínimo de 12 pontos na avaliação.

A pontuação de cada uma das metas, sejam globais ou intermediárias, terá o seu limite máximo e mínimo determinados pelas relações:

- a) limite mínimo - $l_{\min} = 12/n_m$; e
- b) limite máximo - $l_{\max} = 40/n_m$;
- c) onde n_m representa o número de metas.

Adotamos, também aqui, a proposição do MinC que consiste em que cada uma das metas tenha 4 (quatro) graus de desempenho, da seguinte forma:

GRAU	MONITORAMENTO DAS METAS
A	Alcançou até 25%
B	Alcançou de 25,1% a 50%
C	Alcançou de 50,1% a 75%
D	Alcançou de 75,1% a 100%

A pontuação de cada um dos graus de desempenho será determinada por uma progressão geométrica de 4 elementos, tendo como primeiro termo $12/n_m$ e como último termo, quarto termo, $40/n_m$. Os valores intermediários serão determinados do seguinte modo:

$$a_1 = 12/n_m; a_4 = 40/n_m \text{ e } n = 4;$$

$$a_n = a_1 \cdot q^{n-1},$$

$$\text{logo: } a_4 = a_1 \cdot q^3;$$

$$\text{desenvolvendo:}$$

$$q^3 = 40/n_m / 12/n_m;$$

$$q^3 = 40/n_m \cdot n_m / 12 \rightarrow q^3 = 40/12;$$

$$q^3 = 10/3 \rightarrow q = 1,4938;$$

$$\text{donde se conclui que:}$$

$$a_2 = 12/n_m \cdot 1,4938 = 17,9256/n_m; \text{ e}$$

$$a_3 = 12/n_m \cdot 1,4938^2 = 26,7772/n_m$$

Assim, os graus de desempenho terão as pontuações definidas como funções do número de metas globais ou de metas intermediárias,

GRAU	MONITORAMENTO DAS METAS	PONTUAÇÃO
A	Alcançou até 25%	$12/n_m$
B	Alcançou de 25,1% a 50%	$17,9256/n_m$
C	Alcançou de 50,1% a 75%	$26,7772/n_m$
D	Alcançou de 75,1% a 100%	$40/n_m$

ANEXO V
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Metas Intermediárias - Planilha de Cálculo

CRH/DIDAP
 Serviço de Avaliação e Capacitação

FUNARTE - FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES
 CÁLCULO DA AVALIAÇÃO DAS METAS INTERMEDIÁRIAS
 CICLO DE AVALIAÇÃO: 01/01/0000 a 31/12/0000
 UNIDADE DE AVALIAÇÃO:

1 / 1
 00/00/0000

META GLOBAL	METAS INTERMEDIÁRIAS						AVALIAÇÃO	
	CÓDIGO	ESPECIFICAÇÃO	UNIDADE	PREVISTO	REALIZADO	%	GRAU DE DESEMPENHO	PONTOS
TOTAL								

FONTE: Divisão de Desenvolvimento e Apoio de Pessoal - DIDAP

ANEXO VI
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Metas Globais - Planilha de Cálculo

CRH/DIDAP
 Serviço de Avaliação e Capacitação

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES - FUNARTE
 CÁLCULO DA AVALIAÇÃO DAS METAS GLOBAIS
 CICLO DE AVALIAÇÃO: 01/01/0000 a 31/12/0000

1/1
 00/00/0000

METAS GLOBAIS						AVALIAÇÃO	
CÓDIGO	ESPECIFICAÇÃO	UNIDADE	PREVISTO	REALIZADO	%	GRAU DE DESEMPENHO	PONTOS

FONTE: Divisão de Desenvolvimento e Apoio de Pessoal - DIDAP

CLASSE	PADRAO	NIVEL			
3. AVALIADOR					
3.1. NOME				3.2. MATRÍCULA SIAPE	
4. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL					
4.1. FATORES				4.2. NOTAS	
4.1.1. CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS (Peso: p₁ = 5) O servidor detém o domínio de métodos e técnicas necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo ocupado, apresentando instrumentos inovadores visando o aumento da eficiência dos processos e eficácia no alcance dos resultados de sua Unidade.				n ₁ <input type="text"/> 0 a 10	
4.1.2. CUMPRIMENTO DE NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA (Peso: p₂ = 5) O servidor observa e cumpre as normas gerais e os procedimentos que regulamentam o funcionamento da instituição e de suas atividades, observando princípios e regras éticas e morais de senso comum.				n ₂ <input type="text"/> 0 a 10	
4.1.3. COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO (Peso: p₃ = 4) O servidor apresenta interesse e responsabilidade com o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo, é comprometido com o alcance das metas fixadas pela unidade e visa a melhoria contínua dos processos de trabalho.				n ₃ <input type="text"/> 0 a 10	
4.1.4. TRABALHO EM EQUIPE (Peso: p₄ = 3) O servidor relacionar-se harmoniosamente com a equipe e com respeito em relação aos colegas e equipes, sabe lidar com críticas, valores e percepções diferentes e inovadoras.				n ₄ <input type="text"/> 0 a 10	
4.1.5. PRODUTIVIDADE NO TRABALHO (Peso: p₅ = 3) O servidor planeja e organiza suas atividades, otimiza os recursos disponíveis, contribuindo para o alcance das metas estabelecidas pela unidade, dentro dos prazos fixados.				n ₅ <input type="text"/> 0 a 10	
4.2. TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL $TP = [(n_1.p_1) + (n_2.p_2) + (n_3.p_3) + (n_4.p_4) + (n_5.p_5)] / 20$ (3 ≤ TP ≤ 10) (PARA PREENCHIMENTO DA CRH)				<input type="text"/>	
5. AUTENTICAÇÃO DO AVALIADOR					
5.1. LOCAL/DATA			5.2. ASSINATURA		
6. AUTENTICAÇÃO DO AVALIADO					
6.1. LOCAL/DATA			6.2. ASSINATURA DO SERVIDOR		

ANEXO X
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Metodologia de Cálculo

Utilizando como base a metodologia aplicada pelo MinC, conforme estabelecido na sua Tabela de Fatores e Pesos da Avaliação Individual, elaboramos um processo de mensuração, com metodologia específica, adaptada à realidade da Funarte.

A Avaliação Individual está focada, especificamente, nos fatores de Desempenho Individual, conforme definidos na legislação.

Estabelecemos uma hierarquia desses fatores, em função da realidade da Funarte, priorizando aqueles que a Diretoria Colegiada considerou como fundamentais para a consecução dos objetivos da entidade, com base nos princípios da gestão por competência, na forma apresentada no quadro abaixo:

ORDEM	FATOR
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta
3º	Comprometimento com o Trabalho
4º	Trabalho em Equipe
5º	Produtividade no Trabalho

Determinada a gradação da importância de cada um desses fatores, traduzimos essa hierarquização em porcentagem, quantificando, assim, a importância de cada um deles na participação dos atributos do servidor, que são de interesse da Funarte para o desenvolvimento de suas atividades. Desta forma, foram estabelecidas as seguintes porcentagens:

ORDEM	FATOR	%
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas	25
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta	25
3º	Comprometimento com o Trabalho	20
4º	Trabalho em Equipe	15
5º	Produtividade no Trabalho	15

Determinada essa gradação, passou-se ao processo de cálculo para obtenção do total de pontos na notação de cada um dos fatores, e no encontro dos pesos que irão ponderar as notas atribuídas a cada um deles. As porcentagens foram divididas por 10 (dez) e multiplicadas por 2 (dois), visando enquadrá-las na escala de pontos da Avaliação Individual que varia de 0 (zero) a 10 (dez) (art. 2º- E, § 2º, inciso I, da Lei nº 11.233), conforme apresentamos abaixo:

ORDEM	FATOR	%	(%/10)	Peso (%/10)*2
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas	25	2,5	5
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta	25	2,5	5
3º	Comprometimento com o Trabalho	20	2,0	4
4º	Trabalho em Equipe	15	1,5	3
5º	Produtividade no Trabalho	15	1,5	3

Convencionamos, também, para que pudéssemos atribuir valores mais próximos da realidade e criar uma escala de valores de maior variação, garantindo a heterogeneidade na avaliação de cada um dos servidores, que as notas dos fatores variarão numa escala de 0 (zero) a 10 (dez), conforme abaixo:

ORDEM	FATOR	%	(%/10)	Peso (%/10)*2	Nota	
					Mín	Máx
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas	25	2,5	5	0	10
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta	25	2,5	5	0	10
3º	Comprometimento com o Trabalho	20	2,0	4	0	10
4º	Trabalho em Equipe	15	1,5	3	0	10
5º	Produtividade no Trabalho	15	1,5	3	0	10

Desta forma, pudemos determinar que o total de pontos da Avaliação Individual será dado pelo dobro da média aritmética ponderada das notas de cada um dos fatores, conforme abaixo:

$$TP = \left(\frac{\sum_{i=1}^5 n_i \cdot p_i}{\sum_{i=1}^5 p_i} \right) \cdot 2$$

onde:

TP = Total de pontos da avaliação do desempenho individual, que variará de maior ou igual a 3 a menor ou igual a 10 ($3 \leq TP \leq 10$), em função da fixação dos limites mínimo e máximo na legislação (art. 2º- E, § 1º, da Lei nº 11.233);

n_i = nota do i-ésimo fator de desempenho;

p_i = peso do i-ésimo fator de desempenho.

ANEXO XI
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Metodologia da Pontuação

A pontuação da Avaliação de Desempenho Individual corresponde a um total de 50% dos 20 pontos referentes à Avaliação Individual (art. 8º, inciso I do Decreto nº 7.133), cabendo os 50% restantes à Avaliação do Cumprimento das Metas Individuais. Assim, cada grupo tem um limite máximo de 10 pontos e um limite mínimo de 3 pontos na avaliação.

A Avaliação do Cumprimento das Metas Individuais tem a sua pontuação dada em função da mesma metodologia aplicada para pontuação das Metas Institucionais (Anexo V).

A pontuação da Avaliação de Desempenho Individual é calculada, em função da Metodologia de Cálculo do Desempenho Individual (Anexo XI).

Calculada a nota da Avaliação de Desempenho Individual, insere-se o resultado no quadro de referência abaixo para obtenção da pontuação final.

NOTAS	GRAU	PONTUAÇÃO
[0 ; 3]	A	3
(3 ; 5]	B	5
(5 ; 7]	C	7
(7 ; 9]	D	9
(9 ; 10]	E	10

ANEXO XII
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Planilha de Cálculo TOTALIZAÇÃO

COPACORH/DIAP
 Setor de Avaliação e Capacitação

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES - FUNARTE
 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA APLICAÇÃO DA ODAO
 CICLO DE AVALIAÇÃO: 00/00/0000 a 00/00/0000
 UNIDADE DE AVALIAÇÃO: XXXXXXXXXXXX <*>> EQUIPE DE TRABALHO: XXXXXXXXXXXX
 SERVIDOR: 0000000 - XX
 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

1/1
 02/12/2020

AVALIAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS METAS INDIVIDUAIS		
METAS PACTUADAS	GRAU DE DESEMPENHO	PONTOS
AAA AAAAAAA	D	5
BBBBBBBBB	D	5
TOTAL DA AVALIAÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS (M)		10

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL													
FATORES	AUTO-AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO DA CHEFIA	AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE TRABALHO										
			S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	MÉDIA
Conhecimento de Métodos de Trabalho													
Cumprimento de Normas e Procedimentos													
Comprometimento com o Trabalho													
Trabalho em Equipe													
Produtividade no Trabalho													
TOTAL de avaliação fatores (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PESOS para os Conceitos dos Avaliadores (1) (S1) a (S10) (2)	0,15	0,5										0,25	
RESULTADO de Avaliação dos fatores (1) x (2)	0	0										0	
TOTAL DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL (D)												0	
TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (M) + (D)												10	

FNAT - Fundação Nacional de Artes - Funarte / Ministério da Cultura - Ministério do Trabalho e Emprego

COPACORH - F.N.A. 000000

Observação: Os anexos dessa portaria está disponível para visualização no link a seguir:
<https://www.gov.br/funarte/pt-br/aceso-a-informacao-lai/boletim-interno-de-pessoal/publicacoes-de-2021/publicacao-de-boletim-abril>

Portaria assinada:

MARCELO NERY COSTA

Diretor-Executivo

Boletim Interno de Pessoal assinado:

JORGE FELIPE DE LEMOS MAGALHÃES

Coordenador de Recursos Humanos substituto



Documento assinado eletronicamente por **Jorge de Lemos Magalhães, Coordenador(a) Substituto(a)**, em 04/04/2022, às 14:24, conforme horário oficial de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://validacao.turismo.gov.br>, informando o código verificador **1455068** e o código CRC **E4B3D279**.

Referência: Caso responda este Boletim, indicar expressamente o Processo nº 01530.000248/2021-88

SEI nº 1455068