

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 02/01/2015 | Edição: 1 | Seção: 1 | Página: 113

Órgão: Ministério do Meio Ambiente/GABINETE DA MINISTRA

PORTARIA Nº 447, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2014(*)

Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para a concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura (GDAIE), no âmbito do Ministério do Meio Ambiente.

A MINISTRA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 7º da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, com redação dada pela Lei nº 12.998, de 18 de junho de 2014, no Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, e na Portaria SEGEP/MP nº 103, de 12 de maio de 2014, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Esta Portaria estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura (GDAIE) para os servidores ocupantes dos cargos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no Ministério do Meio Ambiente.

Art. 2º A GDAIE será paga observados os limites máximo de dez pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional.

Parágrafo único. Os valores a serem pagos a título de GDAIE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional e o valor do ponto constante do Anexo III da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

Art. 3º Serão consideradas unidades de avaliação para os fins desta Portaria as unidades administrativas do Ministério do Meio Ambiente constantes da Estrutura Regimental vigente:

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado:

a) Gabinete;

b) Secretaria Executiva;

II - órgãos específicos singulares; e

III - Serviço Florestal Brasileiro - SFB.

Art. 4º O ciclo de avaliação de desempenho terá início em 1º de junho e encerrar-se-á em 31 de maio do ano subsequente, com efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do ciclo de avaliação e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao de processamento das avaliações.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 5º A avaliação de desempenho individual envolverá o servidor e sua chefia imediata, mediante as seguintes fases:

I - autoavaliação: percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do ciclo avaliativo; e

II - avaliação da chefia imediata: análise do desempenho funcional do servidor subordinado, mensurado o nível de comprometimento deste para o alcance das metas pactuadas com a equipe de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho.

Parágrafo único. Na hipótese de impedimento do avaliador, a avaliação individual poderá ser conduzida por servidor designado pelo dirigente máximo da unidade de avaliação.

Art. 6º A avaliação de desempenho individual considerará os seguintes indicadores:

I - o desenvolvimento do servidor, subdividido nos seguintes fatores:

a) capacidade técnica, com peso 15 (quinze): capacidade para absorver informações relativas à legislação, aos manuais e aos assuntos correlatos às atribuições do cargo e de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade;

b) trabalho em equipe, com peso 5 (cinco): capacidade de espontaneamente colocar-se à disposição da equipe de trabalho, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, flexibilidade diante de críticas, valores e percepções diferentes e ideias divergentes ou inovadoras e adoção de postura respeitosa em relação aos demais servidores;

c) comprometimento com o trabalho, com peso 2,5 (dois vírgula cinco): capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em efetivamente contribuir para a obtenção de resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho; e

d) cumprimento das normas de procedimentos e de conduta, com peso 2,5 (dois vírgula cinco): capacidade de trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade em face das tarefas assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum; e

II - a produtividade, com o seguinte fator: cumprimento de metas individuais pactuadas no plano de trabalho, com peso 18,75 (dezoito vírgula setenta e cinco).

§ 1º A produtividade será apurada apenas pela chefia imediata, mensurada a partir do cumprimento das metas individuais pactuadas no plano de trabalho.

§ 2º A avaliação de desempenho individual será efetuada por meio de Relatório de Desempenho Individual, conforme o modelo constante do Anexo a esta Portaria.

Art. 7º A cada um dos fatores de que trata o art. 6º deverá ser atribuída a pontuação um (insuficiente), dois (regular), três (bom), quatro (excelente), de modo a escalonar, em ordem crescente, o desempenho progressivo do servidor.

§ 1º O somatório dos pontos atribuídos ao servidor, no caso do inciso I do art. 6º, deverá ser dividido por quatro, correspondente ao número de fatores avaliados.

§ 2º Não se aplica a regra do § 1º no caso de autoavaliação.

Art. 8º Para consolidar a avaliação de desempenho individual, serão calculadas as seguintes proporções:

I - autoavaliação: 27,5% (vinte sete e meio por cento) da pontuação aferida; e

II - avaliação da chefia imediata: 72,5% (setenta e dois e meio por cento) da pontuação aferida.

Art. 9º O cálculo dos efeitos financeiros da avaliação de desempenho individual para pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura (GDAIE) seguirá a escala referente ao Índice de Desempenho Individual (IDIV):



Art. 10. O servidor que obtiver pontuação inferior a quarenta por cento do limite máximo de pontos na avaliação de desempenho individual não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

§ 1º Na hipótese do caput, deverá ser observado o limite mínimo de trinta pontos estabelecido no caput do art. 2º desta Portaria.

§2º Para que seja respeitado o limite mínimo de que trata o caput do art. 2º desta Portaria, a diferença entre os trinta pontos e a pontuação obtida na avaliação de desempenho individual será paga a título de avaliação institucional.

Art. 11. O servidor que obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista para a avaliação de desempenho individual será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a participação do Ministério do Meio Ambiente.

Art. 12. Para garantir a transparência das ações e a efetividade da avaliação de desempenho individual, serão observados os seguintes procedimentos:

I - no primeiro dia útil do mês de junho a Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração (SPOA) da Secretaria Executiva (SECEX) do Ministério do Meio Ambiente (MMA) encaminhará o formulário Relatório de Desempenho Individual às unidades de avaliação, prestando os esclarecimentos necessários para a condução das avaliações;

II - em até dez dias após o início dos procedimentos avaliativos, o servidor deverá efetuar a autoavaliação preenchendo o Relatório de Desempenho Individual;

III - em até dez dias após o encerramento do prazo de que trata o inciso II, a chefia imediata deverá analisar o Relatório de Desempenho Individual e efetuar a avaliação do desempenho individual de cada servidor a ele subordinado;

IV - em até cinco dias após o encerramento do prazo de que trata o inciso III, a chefia imediata deverá dar ciência ao servidor avaliado do resultado do Relatório de Desempenho Individual e encaminhá-lo à CGGP/SPOA/SECEX/MMA; e

V - até o quinto dia útil do mês de julho a CGGP/SPOA/SECEX/MMA deverá enviar à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria da Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão o resultado das avaliações, individual e institucional, para inclusão em folha de pagamento e os formulários originais do Relatório de Desempenho Individual dos Analistas de Infraestrutura e dos Especialistas em Infraestrutura Sênior, assinados pelo avaliado, pelo avaliador e pelo dirigente da unidade de avaliação.

§ 1º O servidor e a chefia imediata deverão informar à CGGP/SPOA/SECEX/MMA qualquer fato que impeça a conclusão dos procedimentos avaliativos.

§ 2º Se o servidor se recusar a confirmar ciência do resultado do Relatório de Desempenho Individual, o fato será devidamente registrado no próprio formulário, com a posição das assinaturas do avaliador, do dirigente da unidade de avaliação e de, pelo menos, um atestemunha.

Art. 13. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atribuições do cargo de Analista de Infraestrutura ou de Especialista em Infraestrutura Sênior por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

Art. 14. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à GDAIE, o servidor continuará percebendo a última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho individual, após o retorno.

Art. 15. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade de avaliação durante todo o ciclo avaliativo será avaliado pela chefia imediata da unidade onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades de avaliação, a avaliação de desempenho individual será feita pela chefia da unidade em que ele se encontrava no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

Art. 16. O servidor recém-nomeado e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de GDAIE, no decorrer do ciclo de avaliação, receberá a GDAIE no valor correspondente a oitenta pontos, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro.

Parágrafo único. O servidor que tenha retornado de cessação com direito à percepção de GDAIE continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o processamento de sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 17. O titular do cargo de Analista de Infraestrutura ou de Especialista em Infraestrutura Sênior, em efetivo exercício das atribuições do cargo quando nomeados em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAIE da seguinte forma:

I - o investido em função de confiança ou em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) níveis 3, 2, 1, ou equivalentes, perceberá a GDAIE calculada conforme disposto nos arts. 5, 6, 7 e 8 desta Portaria; e

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, perceberá a GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional no período.

Art. 18. O servidor exonerado de cargo em comissão continuará a perceber a GDAIE em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o processamento de sua primeira avaliação após a exoneração.

CAPÍTULO III

Do Plano de Trabalho

Art. 19. O plano de trabalho é o documento em que serão registrados os dados referentes às metas individuais do servidor para o ciclo de avaliação.

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

Art. 20. O plano de trabalho deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

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

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

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e o servidor, a partir das metas institucionais de que trata o capítulo IV desta Portaria;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD de que trata o art. 34 desta Portaria;

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

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

Art. 21. As metas individuais e intermediárias deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade de avaliação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor e a chefia imediata.

Parágrafo único. Não havendo a pactuação a que se refere o caput deste artigo, antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela unidade fixar as metas.

Art. 22. Deverá ser realizada uma avaliação parcial, 6 (seis) meses após o início do período avaliativo, com o objetivo de subsidiar possíveis ajustes no decorrer do ciclo de avaliação, caso seja acordado pela chefia e o avaliado.

Parágrafo único. Somente neste período o plano de trabalho poderá ser alterado.

Art. 23. O servidor que tiver seu exercício alterado, no âmbito do Ministério do Meio Ambiente, deverá ser avaliado até o momento de sua saída.

§ 1º Esta avaliação servirá de subsídio para o novo exercício realizar a avaliação do servidor.

§ 2º Outro plano de trabalho deverá ser definido na nova unidade de avaliação.

§ 3º Prevalecerá a avaliação da unidade organizacional em que o servidor permaneceu por maior tempo.

Art. 24. Caberá à unidade organizacional responsável pelo planejamento institucional vinculada à Secretaria Executiva orientar o processo de elaboração do plano de trabalho.

Art. 25. Caberá à unidade de avaliação elaborar o plano de trabalho.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 26. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, que poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciam significativamente e diretamente a sua consecução, desde que o Ministério do Meio Ambiente não tenha dado causa a tais fatores.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

I - metas globais: elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias: referentes às equipes de trabalho.

§ 2º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo Ministério do Meio Ambiente, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

§ 3º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional, referentes à GDAIE serão fixadas anualmente, em ato do Secretário-Executivo, devendo ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do Ministério do Meio Ambiente, levando-se em conta, no momento de sua fixação, se for o caso, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1º deste artigo deverão ser elaboradas pelas Unidades vinculadas às Unidades de Avaliação em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

Art. 27. O percentual total obtido com a avaliação de desempenho institucional será calculado por meio da média aritmética dos percentuais de apuração das metas estabelecidas, numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais.

Art. 28. Compete à Secretaria Executiva, por ato do seu titular, publicar e divulgar, inclusive no sítio eletrônico do Ministério do Meio Ambiente, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Parágrafo único. Caberá à Unidade responsável pelo planejamento institucional vinculada à Secretaria-Executiva coordenar o processo, bem como subsidiá-lo, orientando as Unidades do Ministério do Meio Ambiente para que as mesmas fixem, acompanhem e apurem suas metas e resultados obtidos.

Art. 29. O cálculo dos efeitos financeiros da avaliação institucional para pagamento da GDAIE seguirá a seguinte escala do Índice de Desempenho Institucional Médio - IDIM:



Art. 30. Caberá à Unidade de Avaliação apurar e encaminhar à Unidade responsável pelo planejamento institucional os percentuais de cumprimento das metas intermediárias.

Art. 31. Caberá à Unidade responsável pelo planejamento institucional vinculada à Secretaria-Executiva:

I - conduzir anualmente o processo de elaboração das metas globais; e

II - apurar e encaminhar os percentuais de cumprimento das metas institucionais à Unidade de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO V

Do Pedido de Reconsideração e do Recurso

Art. 32. O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado da avaliação de desempenho individual, no prazo de dez dias, contado da data do recebimento de cópia de todos os dados da avaliação.

§ 1º Ao pedido de reconsideração, devidamente fundamentado com as razões de discordância, o servidor avaliado deverá anexar instrumento de avaliação.

§ 2º O pedido de reconsideração deverá ser dirigido à CGGP/SPOA/SECEX/MMA, que o encaminhará ao avaliador.

§ 3º O avaliador terá o prazo de cinco dias para apreciar o pedido de reconsideração e poderá deferi-lo, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 4º A decisão do avaliador sobre o pedido de reconsideração será comunicada à CGGP/SPOA/SECEX/MMA até o primeiro dia útil seguinte ao do término do prazo previsto no § 3º, a qual dará ciência ao servidor avaliado.

Art. 33. Em caso de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor avaliado poderá interpor recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 34 desta Portaria no prazo de dez dias, contados da ciência da decisão do pedido de reconsideração.

§ 1º O recurso, devidamente fundamentado com as razões de discordância do servidor avaliado, deverá ser dirigido à CGGP/SPOA/SECEX/MMA, que o encaminhará ao presidente da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 34 desta Portaria.

§ 2º A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho julgará o recurso em até dez dias, contados da data em que o presidente da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 34 desta Portaria receber o recurso.

§ 3º A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 34 desta Portaria deverá encaminhar a decisão do recurso à CGGP/SPOA/SECEX/MMA, até o dia seguinte ao de encerramento do prazo de que trata o § 2º deste artigo.

§ 4º A CGGP/SPOA/SECEX/MMA encaminhará o resultado final do recurso à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para publicação no boletim administrativo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e comunicação ao avaliado, conforme disposto no § 5º do art. 26 do Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34. Fica instituída a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), composta por cinco membros, sendo:

I - três membros indicados pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Meio Ambiente; e

II - dois membros indicados pelos servidores ocupantes dos cargos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior.

§ 1º Compete à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Meio Ambiente designar os membros da CAD.

§ 2º A presidência da CAD ficará sob a responsabilidade de um dos membros indicados na forma do inciso I do caput deste artigo.

§ 3º Somente poderão integrar a CAD servidores efetivos que, cumulativamente:

I - percebam a GDAIE;

II - não estejam em estágio probatório; e

III - não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar.

§4º A CAD reunir-se-á por convocação de seu presidente ou da maioria absoluta de seus membros.

§ 5º As decisões da CAD serão tomadas pelo voto da maioria dos membros presentes e deverão ser registradas em ata.

§ 6º Compete à CAD:

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

II - encaminhar as decisões dos recursos à CGGP/SPOA/SECEX/MMA para posterior envio à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para publicação no boletim administrativo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e comunicação ao avaliado, conforme o disposto no § 5º do art. 26 do Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013;

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

IV - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Meio Ambiente coordenar e monitorar a avaliação de desempenho individual.

Art. 36. Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão efetuar o pagamento da GDAIE.

Art. 37. Compete à Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão dirimir eventuais conflitos entre as normas que disponham sobre a GDAIE.

Art. 38. Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação terá início com a publicação desta Portaria e encerrar-se-á em 31 de maio de 2015.

Art. 39. Os casos omissos serão tratados pela CAD.

Art. 40. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 41. Fica revogada a Portaria MMA nº 243, de 25 de junho de 2010, publicada no DOU de 29 de junho de 2010.

IZABELLA TEIXEIRA

ANEXO



Observações:

1. Para que o processo de avaliação de desempenho individual seja efetivo, solicitamos que o avaliado preencha os dados abaixo, proceda à autoavaliação de acordo com os fatores especificados e remeta o Relatório de Desempenho Individual ao seu avaliador, por intermédio do sistema de protocolo.

2. Solicitamos ao avaliador que, após receber o Relatório de Desempenho Individual com a autoavaliação do servidor, realize a avaliação deste.

3. Após a consolidação dos resultados de acordo com o percentual previsto, deve ser dada ciência da avaliação ao servidor e dirigida à unidade de avaliação. Por fim, o Relatório de Desempenho Individual deve ser encaminhado, por intermédio do sistema de protocolo, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração da Secretaria Executiva do Ministério do Meio Ambiente.

4. Os envolvidos no processo devem se responsabilizar pelo cumprimento dos prazos determinados no cronograma e pelo acompanhamento da evolução do processo.



1. Indicador: Desenvolvimento do Servidor

1.1 Capacidade técnica - peso 15 (Multiplique a pontuação deste requisito por quinze)



1.2 Trabalho em equipe - peso 5 (Multiplique a pontuação deste requisito por cinco)



1.3 Comprometimento com o trabalho - peso 2,5 (Multiplique a pontuação deste requisito por dois vírgula cinco)



1.4 Cumprimento das normas de procedimento e de conduta - peso 2,5 (Multiplique a pontuação deste requisito por dois vírgula cinco)



2. Indicador: Produtividade

2.1 Cumprimento das metas individuais pactuadas no plano de trabalho - peso 18,75 (Multiplique a pontuação deste fator por dezoito vírgula setenta e cinco)



VALIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO



(*) Republicada por ter saído no DOU de 19/12/2014, Seção 1, págs. 250 a 252, com incorreção no original.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.