



Ministério de Minas e Energia Consultoria Jurídica

PORTARIA Nº 853, DE 13 DE OUTUBRO DE 2010.

Estabelece as regras, critérios e procedimentos específicos de avaliação individual e institucional visando à atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, no âmbito do Ministério de Minas e Energia, para o primeiro período de avaliação.

O MINISTRO DE ESTADO DE MINAS E ENERGIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, tendo em vista o disposto no § 5º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, no âmbito do Ministério de Minas e Energia - MME, as normas regulamentares para o primeiro período de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional dos servidores que fazem jus à Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º A GDPGPE é uma vantagem pecuniária que tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pelo MME, nas suas respectivas áreas de atividades, e será concedida em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional.

Art. 3º A GDPGPE é devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no MME.

Art. 4º A GDPGPE será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em Lei, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 5º Os valores a serem pagos, a título de GDPGPE, serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em Lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 6º Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do PGPE referidos no art. 3º desta Portaria, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no Ministério de Minas e Energia, farão jus à GDPGPE 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, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 5º desta Portaria; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou do cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do órgão no período.

Art. 7º Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do PGPE quando não se encontrarem em exercício no Ministério de Minas e Energia, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDPGPE quando:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em Lei, situação na qual perceberão a GDPGPE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Ministério de Minas e Energia;

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I 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 a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ministério de Minas e Energia do período;

III - cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo em comissão DAS-3, DAS-2, DAS-1 ou em função de confiança ou equivalentes, perceberão a GDPGPE como disposto no inciso I; e

IV - cedidos para exercício nas unidades gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal, que recebem a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE ou a Gratificação Temporária de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, perceberão a GDPGPE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Ministério de Minas e Energia.

Art. 8º 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 percepção da GDPGPE, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos casos de cessão.

Art. 9º Ocorrendo exoneração do cargo em comissão dos servidores com direito à percepção da GDPGPE, os servidores continuarão percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Capítulo II DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 10. A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos

da organização, e será feita com base em fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 11. A avaliação de desempenho individual dar-se-á pela utilização do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, constante no Anexo I à presente Portaria, que considera os seguintes fatores:

Fatores	Definição	Peso
Produtividade no Trabalho	Capacidade de planejar e organizar de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade.	0,20
Qualidade Técnica do Trabalho	Capacidade de abstrair informações de legislação, instruções, normas, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais, a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade.	0,20
Comprometimento com o Trabalho	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para a obtenção de resultados e o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho.	0,10
Conhecimento de Métodos e Técnicas	Capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho.	0,10
Cumprimento das Normas de Procedimentos e de Conduta no Desempenho das Atribuições do Cargo	Capacidade de trabalhar com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.	0,20
Trabalho em Equipe	Capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, espontaneamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores.	0,10
Capacidade de Iniciativa	Capacidade de iniciar ações e de apresentar ideias, bem como de atuar com autonomia e independência, alcançando os resultados esperados no que tange à inovação, à busca de alternativas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, demonstrando espírito crítico e senso para investigação e pesquisa.	0,10

§ 1º A nota de cada fator corresponderá ao valor obtido pela avaliação, que pode variar entre as notas zero, que representa desempenho totalmente insuficiente, e cem, indicativa de desempenho totalmente ótimo, multiplicado pelo seu respectivo peso.

§ 2º A nota final será a soma das notas obtidas em cada fator da avaliação, conforme aferido pela chefia imediata, observado o disposto no art. 15 desta Portaria.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 13. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma Unidade durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

§ 1º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes Unidades, a avaliação será feita pela chefia imediata da Unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

§ 2º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante do cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado.

§ 3º Em caso de afastamento ou impedimento legal da chefia imediata, a avaliação deverá ser feita pelo substituto legal.

Art. 14. O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre sua avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração, de que trata o **caput**, será apresentado à Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH, na forma do Anexo II, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo, encaminhando à CGRH até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação do avaliador, que dará ciência da decisão ao servidor avaliado.

§ 3º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à CGRH, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 4º O resultado final do recurso deverá ser comunicado ao interessado por meio de cópia da íntegra da decisão e publicado no Boletim de Pessoal.

§ 5º Não serão analisados os pedidos de reconsideração e recursos que forem apresentados fora do prazo.

Art. 15. Para efeito de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Nota Final	Pontos - GDPGPE
Até 30	10
Entre 31 a 40	11
Entre 41 a 50	12
Entre 51 a 60	13
Entre 61 a 70	14
Entre 71 a 80	16
Entre 81 a 90	18
Entre 91 a 100	20

Capítulo III DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 16. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º Para o primeiro período de avaliação será adotado o resultado da avaliação de desempenho institucional apurado conforme o disposto na Portaria SE nº 28, de 2 de março de 2004, publicada no Boletim de Pessoal Especial nº 3, de 2 de março de 2004, nos termos do art. 5º, § 9º, do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

§ 2º Para efeito de cálculo dos efeitos financeiros e em conformidade com a Portaria nº 27, de 2 de março de 2004, publicada no Boletim de Pessoal Especial nº 2, de 2 de março de 2004, a nota da avaliação institucional, será correlacionada com as faixas definidas a seguir:

Resultado de Desempenho	Pontuação - GDPGPE
Abaixo de 40%	20
De 40% a 60% exclusive	40
De 60% a 80% exclusive	60
A partir de 80%	80

Capítulo IV DO CICLO DE AVALIAÇÃO E DOS EFEITOS FINANCEIROS

Art. 17. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses.

§ 2º Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação terá duração inferior ao estabelecido no § 1º deste artigo, com início em 1º de julho de 2010 e encerramento em 30 de setembro de 2010.

§ 3º As avaliações serão processadas no mês de outubro e os resultados gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente.

§ 4º O resultado da primeira avaliação de desempenho gera efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Capítulo V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. A GDPGPE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 19. Para fins de incorporação da GDPGPE aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica da gratificação.

Art. 20. A percepção da GDPGPE por seus beneficiários fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 21. Os casos omissos e as peculiaridades, para o primeiro período de avaliação, serão resolvidos pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH.

Art. 22. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRCIO PEREIRA ZIMMERMANN

Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.10.2010.

ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI (1º PERÍODO DE AVALIAÇÃO)

Servidor:	Matrícula SIAPE:	Função:
Chefia Imediata:	Matrícula SIAPE:	Função:
Unidade de Exercício:		

Fatores	Descrição	Peso (A)	Avaliação Chefia Imediata	
			Nota (B) [de 0 a 100]	(A) x (B)
I - Produtividade no trabalho	Capacidade de planejar e organizar de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade.	0,20		
II - Qualidade Técnica do Trabalho	Capacidade de abstrair informações de legislação, instruções, normas, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais, a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade.	0,20		
III - Comprometimento com o Trabalho	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para a obtenção de resultados e o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho.	0,10		
IV - Conhecimento de Métodos e Técnicas	Capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho.	0,10		
V - Cumprimento das Normas de Procedimentos e de Conduta no Desempenho das Atribuições do Cargo.	Capacidade de trabalhar com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.	0,20		
VI - Trabalho em Equipe	Capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, espontaneamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores.	0,10		
VII - Capacidade de Iniciativa	Capacidade de dar início a ações e de apresentar ideias, bem como de atuar com autonomia e independência, alcançando os resultados esperados no que tange à inovação, à busca de alternativas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, demonstrando espírito crítico e senso para investigação e pesquisa.	0,10		

NOTA FINAL	
TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (Vide Observações no verso do Formulário - Art. 15)	

VALIDAÇÃO		
<p style="text-align: center;">Avaliado (a)</p> <p>() Concordo com a avaliação. () Não concordo com a avaliação. Estou ciente de que disponho de 10 (dez) dias para apresentar pedido de reconsideração devidamente justificado. (Vide Observações no verso do Formulário - Art. 14).</p> <p>Data: _____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Assinatura</p>	<p style="text-align: center;">Avaliador (a)</p> <p>Data: _____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Carimbo / Assinatura</p>	<p style="text-align: center;">Dirigente da Unidade</p> <p>Data: _____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Carimbo / Assinatura</p>

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI - 1º PERÍODO DE AVALIAÇÃO (verso)

1. Escala de Avaliação:

Fator	Insuficiente (até 29 pontos)	Regular (30 a 59 pontos)	Bom (60 a 89 pontos)	Ótimo (90 a 100 pontos)
-------	------------------------------	--------------------------	----------------------	-------------------------

2. Observações:

A nota de cada fator corresponderá ao valor obtido pela avaliação, o qual pode variar uma nota entre 0 (zero) que representa desempenho totalmente insuficiente e 100 (cem), representando desempenho totalmente ótimo, multiplicado pelo seu respectivo peso. A nota final será a soma das notas obtidas em cada fator da avaliação.

“Art. 14. O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o **caput** será apresentado à CGRH, na forma do Anexo II, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo, encaminhando à CGRH até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação do avaliador, que dará ciência da decisão ao servidor avaliado.

§ 3º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à CGRH, no prazo de 10 (dez) dias, que o julgará em última instância.

§ 4º O resultado final do recurso deverá ser comunicado ao interessado por meio de cópia da íntegra da decisão e será publicado no boletim administrativo.

§ 5º Não serão analisados os pedidos de consideração e recursos que forem apresentados fora do prazo.”

“Art. 15. Para efeito de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Nota Final	Pontos - GDPGPE
Até 30	10
Entre 31 a 40	11
Entre 41 a 50	12
Entre 51 a 60	13
Entre 61 a 70	14
Entre 71 a 80	16
Entre 81 a 90	18
Entre 91 a 100	20

ANEXO II

MME	MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA	FORMULÁRIO DE RECURSO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - GDPGPE
	SECRETARIA-EXECUTIVA SUBSECRETARIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E ADMINISTRAÇÃO COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS	

IDENTIFICAÇÃO AVALIADO

Servidor:		Matrícula SIAPE:
DAS: () sim () não	Denominação:	Código:
Unidade de Exercício:		
Chefia Imediata:		Função:

PERÍODO DE AVALIAÇÃO

1ª Avaliação (de _____ a _____)

ARGUMENTAÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO AVALIADO (NA FALTA DE ESPAÇO, UTILIZE O VERSO)

Brasília/DF, de de .
<hr style="width: 50%; margin: auto;"/> Assinatura / Carimbo

PRONUNCIAMENTO AVALIADOR (NA FALTA DE ESPAÇO, UTILIZE O VERSO)

Brasília/DF, de de .
<hr style="width: 50%; margin: auto;"/> Assinatura / Carimbo