



programas e ações orçamentárias dos Municípios, Estados e Distrito Federal o percentual de reserva de 3% das unidades residenciais aos idosos, previsto no art. 38, §3º, da Lei nº 10.741, de 2003.

Artigo 3º Solicitar ao Ministério Público que recomende ao Poder Executivo local para que crie condições de exercício do controle social sobre o sistema de habitação de interesse social com a criação de Plano Habitacional de Interesse Social, Fundo Local de Habitação de Interesse Social e Conselho Gestor do Fundo Local de Habitação de Interesse Social, e que inclua nas ações orçamentárias executadas com recursos do Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social - FNHIS a reserva de 3% das unidades residenciais para atendimento do idoso nos programas habitacionais públicos, prevista no art. 38, §3º, da Lei nº 10.741, de 2003.

Artigo 4º Recomendar ao Conselho Gestor do Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social - FNHIS que insira em suas instruções, orientações e cartilhas de orientação ao público, disponível no sítio eletrônico <http://www.cidades.gov.br/secretarias-nacionais/secretaria-de-habitacao/fnhis>, a obrigatoriedade prevista no art. 38, §3º, da Lei nº 10.741, de 2003, para a consecução de programas habitacionais de interesse social.

Artigo 5º Recomendar ao Conselho Gestor do Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social - FNHIS que observe a regra do art. 38, §3º, da Lei nº 10.741, de 2003, quando da análise das ações orçamentárias a serem executadas com os recursos do FNHIS e, no processo de seleção para a consecução de programas habitacionais de interesse social.

Artigo 6º Recomendar à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL para que observe a reserva de 3% das unidades residenciais para atendimento aos idosos, prevista no art. 38, §3º, da Lei nº 10.741, de 2003, ao analisar e conceder as propostas de financiamentos sociais.

Artigo 7º Recomendar ao Conselho Gestor do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS que introduza em suas normas de concessão de subsídios ou descontos dirigidos a financiamentos para pessoas físicas, com renda familiar inserida na definição de interesse social, a reserva de 3% das unidades residenciais para atendimento aos idosos, prevista no art. 38, §3º, da Lei nº 10.741, de 2003.

Artigo 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ LUIZ TELLES DE ALMEIDA  
Presidente do Conselho

#### RESOLUÇÃO Nº 8, DE 1º DE OUTUBRO DE 2010

Dispõe sobre ações básicas e elaboração de diretrizes para aprimorar o processo de comunicação social do Conselho Nacional dos Direitos do Idoso - CNDI.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DO IDOSO - CNDI**, considerando a necessidade de aprimorar o processo de comunicação social do CNDI e de manter informados governos e sociedade civil organizada quanto à execução das ações da Política Nacional do Idoso, bem como no uso das atribuições legais que lhe confere o Regimento Interno do CNDI, e dando cumprimento à decisão qualificada do Plenário em sua 46ª Reunião Ordinária, resolve:

Art. 1º Implementar e desenvolver, por meio da Secretaria Executiva e da Comissão de Comunicação Social do CNDI, as seguintes ações:

I - Organizar coletânea de leis, decretos e outros instrumentos legais que versem sobre a Política Nacional do Idoso, mantendo-a atualizada;

II - Organizar coletânea de Resoluções do CNDI, resgatando a memória histórica e ordenando-a a partir da criação do CNDI;

III - Organizar e divulgar calendário anual de datas comemorativas ou alusivas aos direitos humanos da pessoa idosa e às políticas públicas voltadas à pessoa idosa;

IV - Elaborar e apresentar propostas para o site do CNDI;

V - Divulgar, de forma continuada, as atividades do CNDI e da Política Nacional do Idoso, por meio de notas de imprensa e envio de boletins eletrônicos;

VI - Articular a participação das demais Comissões Permanentes no sistema de visibilidade das ações do CNDI; e

VII - Colaborar na divulgação das ações e atividades realizadas e desenvolvidas pelas entidades civis representativas do idoso em âmbito nacional.

Art. 2º Atribuir às Comissões Permanentes e à Secretaria Executiva do CNDI a elaboração das diretrizes que regerão a Comunicação Social do CNDI, a serem apreciadas em Reunião Ordinária.

Parágrafo único. Caberá à Secretaria Executiva do CNDI coordenar os trabalhos das Comissões Permanentes relativas à Comunicação Social do CNDI.

Art. 3º Recomendar às Comissões Permanentes do CNDI que, no desenvolvimento de suas atividades, seja dada ênfase especial ao trabalho integrado governo e sociedade, buscando tornar o CNDI um canal privilegiado de Comunicação Social dos Direitos do Idoso, contribuindo assim para torná-lo referência nacional na temática.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ LUIZ TELLES DE ALMEIDA

## SECRETARIA DE PORTOS COMPANHIA DOCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

### RESOLUÇÃO Nº 46, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2010

Cumprindo Intimação Nº 35654/2010, do Ministério Público do Trabalho, de 10/11/2010, em Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 1942/2010, firmado em 25/11/2010.

**O DIRETOR-PRESIDENTE DA COMPANHIA DOCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos I e II do art. 18 do Estatuto:

Considerando as obrigações impostas pela Norma Regulamentadora nº 29 - NR 29, sobre segurança e saúde no trabalho portuário, editada pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego, aprovada através da Portaria nº 53/97, alterada pela Portaria nº 158, de 10/04/06, e

Considerando o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 1942/2010, firmado entre esta CODESP e o Ministério Público do Trabalho no Município de Santos, em 25/11/2010, resolve:

Determinar que os operadores portuários e/ou arrendatários e funcionários, no que couber, cumpram as **EXIGÊNCIAS** abaixo descritas, conforme os termos do artigo 33, incisos I, VII e 37, caput e parágrafo 2º, 38, incisos I a V, todos da Lei nº 8.630/93, prevendo a respectiva punição pelo seu descumprimento,

Obs.: A íntegra da Resolução DP nº 46.2010 se encontra disponível no website do Porto de Santos, no endereço <http://www.portodesantos.com.br/atosAdministrativos.php>.

JOSÉ ROBERTO CORREIA SERRA

## SECRETARIA DE ASSUNTOS ESTRATÉGICOS FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

### PORTARIA Nº 479, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2010

Estabelece critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas do Ipea - GDAIPEA, instituída pela Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA**, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 124, § 7º da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e tendo em vista art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas do Ipea - GDAIPEA, instituída pela Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, devida exclusivamente aos titulares de cargos de níveis superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea, de que trata o inciso V do caput do art. 102 da mencionada Lei e aos servidores do Quadro Suplementar desta Fundação, quando em exercício de atividades nas unidades do Ipea, na forma disciplinada nesta Portaria.

#### Capítulo I - Das Disposições Gerais

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional do Ipea, tendo como referência as suas metas globais e intermediárias;

II - unidade de avaliação: são as unidades ou um conjunto de unidades administrativas que executem atividades de mesma natureza, descritas no Regimento Interno do Ipea, cujos titulares ocupem cargos do Grupo - Direção e Assessoramento Superiores (DAS 101);

III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a GDAIPEA, em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores de que trata o art. 1º;

V - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, conforme art. 8º desta Portaria;

VI - metas globais: metas institucionais que refletem os objetivos estratégicos do Ipea como um todo; e

VII - metas intermediárias: metas institucionais relativas aos objetivos estratégicos das equipes de trabalho.

Art. 3º A GDAIPEA será concedida a partir do mínimo de 30 (trinta) pontos até o máximo de 100 (cem) pontos por servidor, observando-se a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Parágrafo único. Os valores a serem pagos a título de GDAIPEA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido no Anexo XXII da lei nº 11.890, de 2008, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 4º Os titulares dos cargos de provimento efetivo elencados no art. 1º desta Portaria, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no Ipea, farão jus à GDAIPEA 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 gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 3º 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, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional, de que trata o art. 10 desta Portaria, do órgão ou entidade de lotação.

Parágrafo único. Ocorrendo a exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDAIPEA continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 5º Os titulares dos cargos de provimento efetivo, quando não se encontrarem em exercício no Ipea, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDAIPEA:

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

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso anterior 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 gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período. Neste caso, a avaliação institucional será a do órgão ou entidade de lotação.

Art. 6º 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 de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDAIPEA em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

#### Capítulo II - Do Ciclo de Avaliação de Desempenho do Ipea

Art. 7º O Ciclo de Avaliação de Desempenho do Ipea compreenderá 12 (doze) meses e terá início em 1º de janeiro e término em 31 de dezembro.

Art. 8º O plano de trabalho de que trata o inciso V do art. 2º conterá:

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 de cada ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe de trabalho e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo de cada ciclo de avaliação;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos para subsidiar ajustes no decorrer de cada 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.