

PORTARIA Nº 120, DE 18 DE JULHO DE 2001

Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho Individual e Institucional dos integrantes da Carreira de Analista de Comércio Exterior.

O Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, interino, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.762, de 5 de março de 2001, e na Medida Provisória nº 2.150-40, de 28 de junho de 2001, resolve:

Art. 1º Instituir, na forma disciplinada nesta Portaria, no âmbito do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC, as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho de Atividades do Ciclo de Gestão - GCG, instituída pela Medida Provisória 2.150-41/2001, para os ocupantes dos cargos efetivos da carreira de Analista de Comércio Exterior, quando lotados no Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, no desempenho de atividades de gestão governamental relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas de comércio exterior.

Art. 2º A Gratificação de Desempenho de Atividades do Ciclo de Gestão - GCG relativa à carreira de Analista de Comércio Exterior tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações governamentais relativas à formulação, implementação, controle e avaliação de políticas de comércio exterior, e será calculada no percentual de até cinquenta por cento sobre o vencimento básico do servidor integrante da carreira, de acordo com os valores constantes da tabela de vencimento - Anexo VII da Medida Provisória 2.150-41/2001, observando-se a seguinte distribuição:

I - vinte pontos percentuais sobre o vencimento básico do servidor, em função do alcance de metas semestrais de desempenho institucional, fixadas anualmente pelo Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

II - trinta pontos percentuais sobre o vencimento básico do servidor, em função do seu efetivo desempenho.

Art. 3º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores de cada unidade de avaliação não poderá ser superior ao resultado da respectiva avaliação institucional.

Art. 4º Os servidores referidos no art. 1º, quando investidos em cargo em comissão, receberão a GCG:

I - calculada, em seus dois aspectos - individual e institucional, sobre o vencimento básico do servidor, conforme o percentual atribuído à avaliação institucional do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, quando investido em cargo em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior, DAS - 1, 2, 3 e 4;

II - no percentual máximo calculado sobre o valor do vencimento básico do servidor, quando ocupante de cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalente.

Parágrafo único. O servidor investido em um dos cargos referidos no caput deste artigo não deve ser computado para cálculo de média e desvio-padrão mencionados na alínea "a" do inciso II do art. 5º do Decreto nº 3.762/2001.

Art. 5º O servidor referido no art. 1º desta Portaria que não se encontre na situação ali prevista, somente fará jus à GCG:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, a GCG será calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício no MDIC;

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

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GCG no percentual máximo calculado sobre o valor do respectivo vencimento básico; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GCG em valor calculado com base em trinta e sete e meio pontos percentuais do respectivo vencimento básico.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no inciso I deste artigo corresponderá ao mesmo percentual a que faria jus se em exercício no seu órgão de lotação.

Art. 6º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas semestralmente, iniciando-se nos meses de março e setembro.

Parágrafo único - A primeira avaliação será bimestral, referente aos meses de julho e agosto de 2001.

Art. 7º O primeiro período de avaliação de desempenho do servidor, a contar da data de início do exercício do servidor ocupante do cargo de que trata o art. 1º desta Portaria, não poderá ser inferior a seis meses e se dará conjuntamente com a avaliação dos demais servidores.

Parágrafo único. O servidor receberá, a partir do início do exercício e até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, quinze pontos percentuais sobre o respectivo vencimento básico, a título da parcela individual da GCG, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Art. 8º Por ocasião do primeiro período de avaliação individual do servidor após a exoneração de cargo em comissão de Natureza Especial, de Direção e Assessoramento Superior ou equivalentes, será considerado o que dispõem os §§ 1º e 2º deste artigo.

§ 1º O resultado da avaliação individual do servidor, no período a que se refere este artigo, será considerado apenas se tiver sido aferido por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 2º Na hipótese de o resultado da avaliação individual do servidor não ser considerado em decorrência do disposto no parágrafo anterior, será considerado o resultado da avaliação individual na nova unidade de exercício.

Art. 9º A avaliação individual, destinada a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, levará em conta o seguinte:

I - será aferida pela chefia imediata mediante formulário conforme anexo I;

II - o valor correspondente à parcela individual será obtido pela seguinte fórmula:

$$\text{Parcela Individual} = \text{escore individual final} \times 0,003 \times \text{vencimento básico do servidor}$$

III - no caso de movimentação do servidor, será considerado como avaliação de desempenho individual:

a) aquela realizada no órgão ou entidade de destino, quando o mesmo permanecer na unidade de origem por período inferior a cinquenta por cento do período de avaliação;

b) a pontuação obtida no período anterior de avaliação, quando o mesmo permanecer na unidade de origem por período superior ou igual a cinquenta por cento do período de avaliação, ressalvado o caso de não ter havido aferição naquele período, quando serão atribuídos vinte e dois e meio pontos percentuais do vencimento básico do servidor.

Art. 10 O processamento tempestivo das avaliações de desempenho individuais ficará condicionado à estreita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados, os quais deverão ser cumpridos, sob pena de responsabilidade nos termos do art. 122 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

a) acompanhamento do desempenho do servidor e preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI pelo avaliador, conforme Anexo I desta Portaria e demais instruções de preenchimento disponíveis na INTRANET;

b) encaminhamento do FADI pela chefia imediata do avaliador ao responsável pela unidade de avaliação, até o quarto dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação;

c) após colhidas todas as assinaturas, os FADI serão encaminhados à Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, para guarda na pasta funcional do servidor.

d) preenchimento, pelas unidades de avaliação dos órgãos ou entidades de exercício dos servidores, do relatório de Consolidação da Avaliação de Desempenho Individual - CADI, disponível na INTRANET, em conformidade com o modelo constante do anexo II e

e) encaminhamento da CADI à CGRH do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, até o décimo dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação.

f) a guarda dos relatórios de Consolidação da Avaliação de Desempenho Individual será de responsabilidade da CGRH do MDIC.

Art. 11 À CGRH do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior caberá os seguintes procedimentos:

a) enviar mensagem às unidades de avaliação solicitando o preenchimento do FADI;

b) zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos no art. 10;

c) providenciar o pagamento da GCG;

d) identificar os casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, conforme dispõe o art. 24 desta Portaria; e

e) orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente.

Art. 12 A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores de que trata o art. 1º desta Portaria, não poderá ser superior ao resultado da avaliação institucional.

Art. 13 As avaliações de desempenho individual deverão ser feitas numa escala de zero a cem pontos, obedecendo ao seguinte:

a) o desvio-padrão deverá ser maior ou igual a cinco e a média aritmética deverá ser menor ou igual a noventa e cinco pontos, considerado o conjunto de avaliações em cada unidade de avaliação;

b) na hipótese de haver unidade de avaliação com apenas um integrante, sua avaliação de desempenho individual não poderá exceder a noventa e cinco pontos.

Art. 14 - Para fins de cumprimento dos critérios de que tratam as alíneas "a" e "b" do artigo anterior, são consideradas unidades de avaliação, de acordo com o art. 6º do Decreto nº 3.762/2001:

a) Gabinete do Ministro e Secretaria-Executiva da Câmara de Comércio Exterior;

b) Secretaria-Executiva;

c) Secretaria do Desenvolvimento da Produção;

d) Secretaria de Tecnologia Industrial; e

e) Secretaria de Comércio Exterior.

Parágrafo único. Na unidade de avaliação mencionada na alínea "a", será considerado responsável pelo cumprimento do estabelecido no art. 13, o Chefe de Gabinete do Ministro e, nas alíneas "b" a "e", o dirigente máximo da respectiva unidade de avaliação.

Art. 15 Caso o conjunto das avaliações dos servidores de uma unidade de avaliação não atenda aos critérios estabelecidos no art. 5º do Decreto nº 3.762/2001, o responsável pela consolidação e cumprimento desses critérios devolverá aos avaliadores para a revisão das avaliações efetuadas.

I. Se a adoção do procedimento referido no caput deste artigo não for suficiente para que os critérios ali referidos sejam atendidos, o responsável pelo seu cumprimento deverá observar, para cada caso, o seguinte:

a) se a média for superior a noventa e cinco ou o desvio-padrão inferior a cinco e diferente de zero, ou ainda na ocorrência de ambos os casos, concomitantemente: utilizar as fórmulas constantes do Anexo IV desta Portaria; e

b) se o desvio-padrão for igual a zero: devolver as avaliações aos respectivos avaliadores para revisão.

II. Se a média das avaliações individuais for superior ao resultado da avaliação institucional, os escores individuais finais deverão ser ajustados, utilizando-se as fórmulas referidas na alínea "a" do parágrafo anterior.

Art. 16 Na avaliação de desempenho individual, serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor no período em que estiver sendo avaliado e os seguintes fatores de avaliação, conforme parâmetros constantes do Anexo I e as respectivas instruções disponibilizadas na Intranet:

- a) qualidade e produtividade;
- b) tempestividade do trabalho;
- c) dedicação e compromisso para com a Instituição;
- d) criatividade e iniciativa;
- e) relacionamento pessoal e comunicação; e
- f) conhecimento do trabalho e autodesenvolvimento.

Art. 17 A avaliação de desempenho individual terá aferição e processamento semestral, e será efetuada pela chefia imediata com a participação do avaliado, buscando identificar e avaliar pontos fortes e fracos de sua atuação, e dando-se ciência do resultado da avaliação à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

I. Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou aquele a quem o dirigente da unidade de avaliação delegar competência.

II. Em caso de exoneração da chefia imediata, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos servidores que lhe foram subordinados no período compreendido entre a última avaliação e a data de substituição do servidor exonerado.

Art. 18 O servidor, nas hipóteses de férias, licenças e afastamentos legais por prazo inferior ao do período de avaliação e superior a dois terços desse período, terá como avaliação de desempenho:

a) a pontuação obtida no período anterior de avaliação;

b) o percentual de vinte e dois e meio pontos percentuais do vencimento básico, no caso de não ter havido aferição no período referido na alínea anterior, aplicando-se o percentual da avaliação institucional do período em curso.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto nas alíneas "a" e "b" deste artigo às situações de gozo de licença à gestante, missão ou estudo no exterior, afastamento para tratamento da própria saúde e afastamentos previstos em lei específica sem prejuízo da remuneração.

Art. 19 Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD do cargo de que trata o art. 1º desta Portaria, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto à avaliação individual e com as demais competências descritas no art. 20.

Art. 20 Compete ao Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD referido no art. 19:

a) acompanhar o processo de avaliação de desempenho com o objetivo de identificar distorções na sua implementação e de aprimorar a sua aplicação;

b) revisar os critérios, a aplicação e os procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho relativa à GCG;

c) avocar os casos de avaliação em que o servidor receba pontuação que apresente desvio superior a quarenta por cento em relação à média das avaliações individuais;

d) tomar as providências necessárias ao ajuste da pontuação final atribuída à avaliação de desempenho, de acordo com os critérios definidos nesta Portaria e

e) consolidar o resultado final da Avaliação de Desempenho Institucional do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

Art. 21 Integrarão o Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD, no âmbito do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior :

a) o Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração, que o presidirá;

b) um representante de cada uma das seguintes unidades de avaliação: Gabinete do Ministro, Secretaria Executiva, Secretaria do Desenvolvimento da Produção, Secretaria de Tecnologia Industrial e Secretaria de Comércio Exterior;

c) um representante da Coordenação-Geral de Recursos Humanos; e

d) um representante dos servidores da carreira de Analista de Comércio Exterior, eleito pelos seus pares para esse fim.

§ 1º Para cada membro do Comitê de Avaliação de Desempenho deverá haver um substituto designado.

§ 2º O Comitê baixará regimento definindo o seu funcionamento.

Art. 22 Para fins de acompanhamento, a CGRH do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior encaminhará ao CAD, até o décimo quinto dia útil após o encerramento de cada semestre considerado para avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes àquele período, por unidade de avaliação, cabendo ao Comitê estabelecer critérios para correção de distorções eventualmente identificadas, que serão utilizados para o próximo período de avaliação.

Art. 23 O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual no prazo de até 10 (dez) dias contados da data em que dela tomar ciência.

Parágrafo único. O recurso deverá ser justificado e formulado no modelo constante do anexo III, devendo o avaliador encaminhá-lo, com justificativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis a partir da data de seu recebimento, ao Comitê de Avaliação de Desempenho, para julgamento, em primeira e única instância, devendo o Comitê manifestar-se no prazo de até vinte dias úteis após o recebimento do recurso.

Art. 24 O servidor que na avaliação de desempenho individual obtiver, por duas vezes consecutivas, número de pontos inferior a sessenta por cento do total será submetido a análise de adequação funcional, e, se for o caso, submetido a treinamento ou movimentado para outra unidade.

Art. 25 A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo dos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Portaria.

§ 1º Serão fixadas, por ato do Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, as metas, parâmetros e datas para a aferição do desempenho referido no caput e publicados os resultados até o décimo quinto dia útil do mês seguinte ao período avaliado.

§ 2º Os dirigentes máximos das unidades do MDIC responsáveis pelo cumprimento das metas encaminharão ao CAD os resultados referentes ao nível de atingimento das mesmas, até três dias úteis após o término do período de avaliação, fixado no ato referido no parágrafo anterior.

§ 3º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, por proposta dos órgãos.

§ 4º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho referida no caput será de cem pontos.

Art. 26 A avaliação de desempenho institucional com rendimento inferior a trinta pontos, inclusive, corresponderá a zero por cento do vencimento básico do servidor; aquela com rendimento superior a noventa e cinco pontos, inclusive, receberá o equivalente a cem por cento da parcela da GCG, e a que se encontre no intervalo entre trinta e noventa e cinco pontos será calculada de acordo com a seguinte expressão:

$$GCG_{\text{Inst.}} = [(P-30)/0,65]$$

Onde: P é o total de pontos obtidos na avaliação de desempenho institucional do órgão, entidade ou unidade administrativa, quando o resultado for um número maior que trinta e inferior a noventa e cinco.

Art. 27 O valor correspondente à parcela institucional será obtido mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Parcela Institucional} = GCG_{\text{Inst}} \times 0,002 \times \text{Vencimento Básico do Servidor}$$

Art. 28 O valor da GCG será o somatório dos valores correspondentes às parcelas individual e institucional.

Parágrafo único. O resultado das avaliações terá efeitos financeiros mensais, a partir do mês subsequente ao mês de processamento, por período igual ao de avaliação.

Art. 29 Os casos omissos e as peculiaridades serão resolvidos pelo Comitê de Avaliação de Desempenho.

Art. 30 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

BENJAMIN BENZAQUÉN SICSÚ

ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI
GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DO CICLO DE GESTÃO

Período de avaliação		a
----------------------	--	---

1. Identificação do Servidor Avaliado

Nome:		Matrícula SIAPE:
Cargo Efetivo	ANALISTA DE COMÉRCIO EXTERIOR	Unidade de Avaliação:
Cargo em Comissão		
e-mail:		Unidade de Exercício:

2. Avaliador

Nome:	Tel. p/ contato:
Cargo:	Unidade de Exercício:
e-mail:	Unidade de Lotação:

3. Avaliação

Nº	FATORES	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO (0 A 100)	MULTIPLICADOR	PONTUAÇÃO PONDERADA
1	QUALIDADE E PRODUTIVIDADE	Apresentar o trabalho com planejamento e organização, de acordo com a sua complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, evitando deixar pendências ou abster-se de acompanhá-las		0,3	
2	TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO	Ser capaz de identificar circunstâncias favoráveis e momentos oportunos para agir, consumando em tempo hábil as tarefas de interesse da unidade		0,2	
3	DEDICAÇÃO E COMPROMISSO	Aplicar-se com responsabilidade, contínua e assiduamente, nas atividades desenvolvidas por seu setor, além de possuir visão global da Instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional e a conseqüente realização dos trabalhos planejados e a consecução dos objetivos esperados, buscando sempre a utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.		0,2	
4	CRIATIVIDADE E INICIATIVA	Encontrar alternativas ou novos paradigmas para resolver situações cuja solução excede os procedimentos de rotina ou cooperar para inovação demonstrando espírito crítico ou senso para a		0,1	

		investigação e a pesquisa. Ainda, tomar decisões, apresentar propostas e assumir, de forma independente, desafios, responsabilidades e liderança de trabalhos.			
5	RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO	Proceder com respeito em relação a colegas e chefias; ser flexível para com críticas, valores e percepções diferentes e idéias divergentes ou inovadoras, de modo a favorecer a integração e o espírito de equipe; demonstrar maturidade e inteligência emocional, visando superar pressões e facilitar a negociação ou sua aceitação pelo grupo.		0,1	
6	CONHECIMENTO DO TRABALHO E AUTO-DESENVOLVIMENTO	Executar corretamente as atividades pelas quais é responsável, demonstrando percepção do impacto de seu trabalho sobre as demais atividades e sobre a imagem da Instituição. Ainda, manter-se atualizado, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela Instituição, buscando ampliar os conhecimentos em sua área de atuação.		0,1	
ESCORE INDIVIDUAL ORIGINAL					

4. Informações Complementares

Período de Observação do Avaliado:	à
Afastamento no Período:	à
Número de dias do afastamento:	Motivo do afastamento:

Avaliado:

() Concordo com a avaliação acima.

() Não concordo com a avaliação acima. Estou ciente de que disponho de 10 (dez) dias para impetrar recurso em relação a esta avaliação, mediante requerimento dirigido a minha chefia imediata.

Data:	Data:	Data:
Avaliado(a)	Chefia Imediata/Avaliador	Superior do Avaliador
(carimbo/assinatura)	(carimbo/assinatura)	(carimbo/assinatura)

Instruções Gerais para a Avaliação de Desempenho Individual

1. INTRODUÇÃO Senhor(a) Servidor(a), Mediante o presente instrumento, o órgão de exercício procederá a Avaliação de Desempenho Individual determinada pelo art. 5º do Decreto nº 3.762 de 5 de março de 2001, destinada ao pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão (GCG). O êxito deste procedimento importa na disponibilidade, do avaliador e do avaliado, em participarem do processo de avaliação com maturidade profissional e respeito mútuo. A avaliação terá por objeto os resultados práticos apresentados pelo avaliado, bem como o conhecimento e o conjunto de habilidades por ele demonstrado na execução das tarefas que lhe forem confiadas em dado período, comparados com o desempenho que dele se espera.
2 OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO Obter o registro do desempenho do servidor observado no período fixado em norma, de modo a identificar a sua contribuição pessoal para a Instituição, subsidiando-a na definição e execução de sua Política de Recursos Humanos, bem assim no aprimoramento dos seus processos de trabalho.
3. PÚBLICO ALVO DA AVALIAÇÃO Ocupantes do cargo efetivo de Analista de Comércio Exterior - art. 1º do Decreto nº 3.762 de 5 de março de 2001 - conforme disposto nesta portaria.
4. AVALIADOR A chefia imediata do servidor, conforme art. 9º desta Portaria.
5. CUIDADOS PARA SE OBTER UMA BOA AVALIAÇÃO Para que os seus resultados se constituam em efetivo instrumento de gestão dos recursos humanos e considerando que a avaliação é vertical, torna-se fundamental que o avaliador se disponha a agir com justiça, bom senso e imparcialidade, de forma a não comprometer a sua análise.
6. INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO Período de avaliação: data de início e término do semestre de avaliação. Pontuação: Em cada fator, o servidor será avaliado de 0 a 100 pontos, observados os parâmetros indicados no item 8. A pontuação ponderada de cada fator será obtida por intermédio da multiplicação dos pontos obtidos pelo respectivo multiplicador. O escore individual original será obtido pela soma das pontuações ponderadas dos seis fatores. Informações complementares: Caso o servidor não esteja sendo avaliado pelo período integral, deve-se informar a data de início e término do período que esta sendo avaliado. No caso de ter havido afastamento no período, informar a data de início e término, o número de dias corridos e o motivo do afastamento. O FADI deve ser enviado ao responsável pela unidade de avaliação, no prazo legal, com as devidas assinaturas.
7. FATORES A SEREM PONTUADOS 1. Qualidade e Produtividade 2. Tempestividade do trabalho 3. Dedicação e Compromisso com o trabalho 4. Criatividade e Iniciativa 5. Relacionamento e Comunicação 6. Conhecimento do trabalho e Autodesenvolvimento
8. PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO O desempenho observado será enquadrado nas seguintes pontuações:

Faixa 1 - até 40 pontos
 Faixa 2 - de 41 a 60 pontos
 Faixa 3 - 60 a 80 pontos
 Faixa 4 - de 81 a 90 pontos
 Faixa 5 - de 91 a 100 pontos
 Ob.: As sugestões para enquadramento nas faixas de conceitos encontram-se disponibilizadas na Intranet.

ANEXO II
CONSOLIDAÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - CADI
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

CARGO: Analista de Comércio Exterior			
Unidade de Avaliação:			
Período de Avaliação:		À	
UNIDADE DE EXERCÍCIO	MATRÍCULA A SIAPE	NOME DO (A) SERVIDOR (A)	AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Obs.: Valores extraídos dos Formulários de Avaliação de Desempenho Individual FADI- do período avaliado.

Média das Avaliações:	
Desvio - padrão das avaliações:	
Local e Data:	
Declaramos que as avaliações acima apresentadas atendem aos critérios estabelecidos no art. 5º do Decreto nº 3.762/2001. Encaminhe-se à CGRH.	
Responsável pelo Preenchimento	Titular da Unidade de Avaliação
(carimbo/assinatura)	(carimbo/assinatura)

ANEXO III
RECURSO - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Identificação do Servidor Avaliado

Nome:	Matrícula SIAPÉ:
Cargo: Analista de Comércio Exterior	Unidade de Avaliação:
e-mail:	Unidade de Exercício:
	Unidade de Lotação:

FUNDAMENTAÇÃO (Se necessário, utilizar o verso) Obs.: Anexar cópia do FADI correspondente.

Local e Data:

Servidor (a) Avaliado (a)

CONSIDERAÇÕES DA CHEFIA (Avaliador)

Local e Data:

Chefia Imediata (carimbo/assinatura)

DECISÃO	
	RECURSO DEFERIDO
	RECURSO INDEFERIDO
Local e Data:	Local e Data:
P/ COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	Servidor(a)
	Avaliador(a)

ANEXO IV
FÓRMULAS PARA AJUSTE DOS ESCORES INDIVIDUAIS, PARA ATENDIMENTO AO
DISPOSTO NO ART. 5º DO DECRETO nº 3.762, DE 5 DE MARÇO DE 2001.

- I. Para ajuste apenas do desvio-padrão, quando este for interior a 5 e diferente de zero:

$$ea J = 5 \times (eo R - m) + m dp$$

- II. Para ajuste apenas da média:

- a) quando esta for superior a 95

$$ea J = eo r - m + 95$$

b) quando esta for superior ao resultado da avaliação institucional

$$ea J = eo r - m + ai$$

III. Para ajuste tanto do desvio-padrão quanto da média, quando o desvio-padrão for inferior a 5 e diferente de zero e média for superior a 95:

$$ea J = 5 \times (eo R - m) + 95 dp$$

ONDE:

ea J = escore individual ajustado

eo R = escore individual original

m = média obtida na unidade de avaliação

dp = desvio-padrão obtido na unidade de avaliação

ai = resultado da avaliação institucional

Após esse procedimento, cada escore individual final (ef) observará um dos itens abaixo:

(i) caso não ocorra nenhum escore individual ajustado (ea j) maior que 100, será

$$ef = ea J$$

(ii) caso ocorra algum escore individual ajustado (ea j) superior a 100, será:

$$ef = ea J - (EA J - 100)$$

ONDE:

EA J = maior escore individual ajustado superior a 100

ef = escore individual final

D.O.U., 20/07/2001

REP., 09/08/2001