

PORTARIA Nº 1.853, DE 16 DE AGOSTO DE 2001

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o que dispõem a Medida Provisória nº 2.150-41, de 27 de julho de 2001, o Decreto nº 3.762, de 5 de março de 2001, e as Proposições do Conselho do Plano de Carreiras - CPC, resolve:

Art. 1º Aprovar as regras, critérios e procedimentos para a realização da avaliação de desempenho individual dos servidores ocupantes de cargo efetivo da Fundação Joaquim Nabuco - FUNDAJ, integrantes das carreiras de que trata a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, com vistas ao pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT.

Art. 2º A GDACT será calculada sobre o vencimento básico do servidor, no percentual de:

I - até trinta e cinco por cento, para os cargos efetivos de nível superior; e

II - até quinze por cento, para os cargos efetivos de nível intermediário.

Parágrafo único. A composição dos percentuais referidos nos incisos I e II compreende o limite máximo de:

I - sessenta por cento, correspondente à avaliação individual do servidor; e

II - quarenta por cento, correspondente ao alcance das metas de desempenho institucional da FUNDAJ, fixadas pela Portaria PRESI nº 098, de 23 de julho de 2001.

Art. 3º A avaliação individual do servidor será realizada semestralmente, tendo como início do período de avaliação o mês de janeiro de 2001.

Art. 4º O pagamento da GDACT, decorrente das avaliações individual e institucional, será implantado no mês subsequente ao de obtenção dos resultados das avaliações referidas neste artigo e terá efeito financeiro mensal por período igual ao das avaliações.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, podendo, neste caso, ser o período de efeito financeiro maior que o da avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 5º A avaliação individual terá efeitos financeiros apenas se o servidor tiver permanecido em exercício por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 6º A avaliação individual será procedida pela chefia imediata em conjunto com o servidor e se dará mediante a aplicação das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual, com base nos seguintes fatores:

Servidores de nível superior:

- I - iniciativa e criatividade;
- II - planejamento e organização;
- III - produtividade;
- IV - qualidade de trabalho; e
- V - responsabilidade.

Servidores de nível intermediário:

- I - cooperação;
- II - iniciativa;
- III - produtividade;
- IV - qualidade de trabalho; e
- V - responsabilidade.

§ 1º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado.

§ 2º Em caso de exoneração da chefia imediata, e não-nomeação de nova chefia por período superior a cinquenta por cento do período de avaliação, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados.

Art. 7º Para os fins desta Portaria, ficam definidas como Unidades de Avaliação as seguintes unidades organizacionais:

- I - Presidência; e
- II - Institutos/Superintendência.

Art. 8º As avaliações de desempenho individual serão feitas numa escala de zero a cem pontos e deverão obedecer ao seguinte:

- I - a média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores de cada unidade não poderá ser superior ao resultado da respectiva avaliação institucional;
- II - o desvio-padrão deverá ser maior ou igual a cinco e a média aritmética das avaliações individuais deverá ser menor ou igual a noventa e cinco pontos, considerando o conjunto de avaliações em cada unidade de avaliação;
- III - na hipótese de haver unidade de avaliação com apenas um integrante, sua avaliação de desempenho individual não poderá exceder a noventa e cinco pontos; e

IV - os servidores cedidos não devem ser computados para cálculo da média e do desvio-padrão, mencionado no inciso II.

§ 1º Os titulares das Unidades e Subunidades referidas no artigo anterior serão os responsáveis pelo cumprimento dos critérios estabelecidos neste artigo.

§ 2º Cabe ao titular de cada Unidade e Subunidade referida no parágrafo anterior, proceder à consolidação das avaliações individuais dos servidores em exercício na Unidade sob sua responsabilidade, na forma do anexo II e no prazo que vier a ser fixado.

Art. 9º O servidor ocupante de cargo efetivo, investido em cargo em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior - DAS, níveis de 1 a 4, quando em exercício nos órgãos e entidades de ciência e tecnologia, não deve ser computado para cálculo da média e desvio-padrão mencionados no artigo anterior e na alínea "a", do inciso II, do art. 5º do Decreto nº 3.762, de 2001, aplicando-se, neste caso, como avaliação individual, o resultado da avaliação institucional.

Parágrafo único. É facultado ao servidor referido no caput, optar, no mês de início do período de avaliação, por se submeter ao processo de avaliação individual, mediante a aplicação do anexo I-A ou I-B.

Art. 10 No primeiro período de avaliação individual do servidor após a exoneração de cargo em comissão, Natureza Especial ou equivalente, 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, para fins de pagamento da GDACT será utilizada a pontuação alcançada pela avaliação de desempenho institucional do período.

Art. 11 O titular de cargo efetivo das carreiras e dos cargos referidos no art. 1º, quando investido em cargo em comissão do Grupo DAS, níveis 5 e 6, Natureza Especial ou equivalente fará jus ao valor máximo da GDACT.

Art. 12 O titular de cargo efetivo das carreiras e dos cargos referidos no art. 1º, que não se encontre em exercício nos órgãos e nas entidades a que se refere o § 1º, do art. 1º da Lei nº 8.691, de 1993, excepcionalmente, fará jus a GDACT nas seguintes situações:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDACT calculada com base nas regras aplicáveis aos órgãos e às entidades cedentes;

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 1993, e no inciso anterior, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão do Grupo DAS, níveis 5 e 6, e de Natureza Especial, ou equivalentes, perceberá a GDACT em valor calculado com base no disposto no artigo anterior; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4, ou equivalente, perceberá a GDACT no valor de setenta e cinco por cento do valor máximo da GDACT.

Parágrafo único. Ocorrendo exoneração do servidor referido na alínea "a" e no art. 11, o mesmo fará jus ao percentual máximo, quando o tempo de exercício no cargo a que se refere for igual ou superior a cinquenta por cento do período de avaliação, e, quando menor, calculado proporcionalmente aos dias de efetivo exercício.

Art. 13 Fará jus à GDACT, independentemente do cargo ou função a ser ocupado, o servidor ocupante de cargo efetivo integrante das Carreiras de Ciência e Tecnologia, cedido para órgãos e entidades a que se refere o § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 1993.

Parágrafo único. Fazem jus à GDACT os empregados de nível superior mencionados no art. 27 da Lei nº 8.691, de 1993.

Art. 14 Na apuração da avaliação individual, destinada a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, será considerado o seguinte:

I - o valor correspondente à parcela individual será obtido pela seguinte fórmula, conforme os níveis:

Nível Superior

Parcela Individual = escore individual final x 0,0021 x vencimento básico do servidor

Nível Intermediário

Parcela Individual = escore individual final x 0,0009 x vencimento básico do servidor

II - no caso de remoção do servidor, será considerado como avaliação de desempenho individual:

a) quando o mesmo permanecer na unidade de origem por período inferior a cinquenta por cento do período de avaliação, será considerada aquela realizada na unidade de avaliação de destino;

b) quando permanecer na unidade de origem por período superior ou igual a cinquenta por cento do período de avaliação, será considerada a pontuação obtida no período anterior de avaliação, ressalvado o caso de não ter havido aferição no período anterior, quando serão atribuídos setenta e cinco pontos percentuais da parcela individual.

§ 1º 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, de 2001, o responsável pela consolidação e cumprimento desses critérios deverá proceder à aplicação de fórmulas de ajustes.

§ 2º Se a média das avaliações individuais for superior ao resultado da avaliação institucional, os escores individuais finais deverão ser ajustados.

Art. 15 Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da respectiva gratificação, o servidor continuará percebendo o valor a que faz jus no período em curso, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Parágrafo único. O servidor que se encontre afastado por ocasião da entrada em vigor desta Portaria, perceberá a GDACT individual, no percentual de setenta e cinco por cento, mais a parcela relativa à avaliação institucional.

Art. 16 No caso de servidor recém-nomeado, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeitos financeiros, conforme estabelecido no art. 5º, será devida a GDACT no valor correspondente a cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Art. 17 As atribuições do comitê de que trata o art. 7º do Decreto nº 3.762, de 2001, serão desenvolvidas pela comissão interna a que se refere o art. 16 da Lei nº 8.691, de 1993.

Art. 18 O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual no prazo de até cinco dias úteis, contados da sua ciência.

Parágrafo único. O recurso deverá ser formulado com a respectiva justificativa, no modelo constante do anexo III, devendo o avaliador encaminhá-lo no prazo de até cinco dias úteis, contados a partir da data de seu recebimento, à comissão interna a que se refere o artigo anterior, para julgamento, em primeira e única instância, e manifestação no prazo de até dez dias úteis após o recebimento do recurso.

Art. 19 À Unidade de Recursos Humanos da FUNDAJ caberá os seguintes procedimentos:

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

b) zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos;

c) providenciar o pagamento da GDACT;

d) promover ações visando a melhoria do desempenho do servidor, nos casos em que o resultado da avaliação individual for inferior a cinquenta por cento; e

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

Art. 20 O valor da GDACT será o somatório dos valores correspondentes às parcelas individual e institucional.

		____/____/____
Chefia Imediata	Servidor	Data

F - Fraco R - Regular B - Bom O - Ótimo

Obs. A Matriz de Avaliação constitui-se parte da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual utilizada no Sistema Gestor de Desempenho de Pessoal da FUNDAJ, cujas instruções de preenchimento constam em manual específico.

ANEXO II
FORMULÁRIO DE CONSOLIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO INDIVIDUAL POR UNIDADE UNIDADE DE

AVALIAÇÃO _____ PERÍODO

DE AVALIAÇÃO: ____/____/200__ A ____/____/200__.

NOME	MATRÍCULA	RESULTADO DA AVALIAÇÃO
		PONTUAÇÃO INDIVIDUAL

RESULTADO CONSOLIDADO DA UNIDADE AVALIADORA
MÉDIA ARITMÉTICA DAS AVALIAÇÕES
DESVIO-PADRÃO DAS AVALIAÇÕES
Brasília, ____/____/200__
ASSINATURA:

Responsável pela unidade de avaliação Coordenação de Recursos Humanos

ANEXO III
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL RECURSO

DADOS DO SERVIDOR:

NOME DO SERVIDOR AVALIADO:
CARGO EFETIVO:

MATRÍCULA: UNIDADE DE AVALIAÇÃO: PERÍODO DE AVALIAÇÃO: ARGUMENTAÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO:

DATA: ____/____/____.	_____ Assinatura do Servidor
--------------------------	---------------------------------

CONSIDERAÇÕES DA CHEFIA IMEDIATA	
DATA: ____/____/____	_____ Assinatura da Chefia Imediata

DECISÃO DA COMISSÃO INTERNA:	
DATA: ____/____/____ Ciência do Servidor: _____	_____ _____ Presidente Comissão Interna
Assinatura do Servidor	

OBS: anexar cópia da FADI correspondente.

D.O.U., 20/08/2001