

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
PORTARIA Nº 2.334, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2010

DOU de 30/11/2010 (nº 228, Seção 1, pág. 14)

Aprova os parâmetros específicos de avaliação do desempenho institucional e individual dos servidores e de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, no âmbito da Controladoria-Geral da União.

O MINISTRO DE ESTADO CHEFE DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, tendo em vista o disposto do § 5º, do art. 7ºA, da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, alterada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, e tendo em vista o disposto no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º - Estabelecer, adicionalmente aos critérios e procedimentos gerais previstos no Decreto nº 7.133/2010, os parâmetros específicos de avaliação do desempenho institucional e individual para fixação do valor relativo à Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de nível superior, intermediário e auxiliar, no âmbito da Controladoria-Geral da União - CGU.

Art. 2º - A GDPGPE será paga mediante os resultados das avaliações de desempenho institucional e individual, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões aos valores estabelecidos no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de **2009**, a partir do limite mínimo de 30 (trinta) pontos até o limite máximo de 100 (cem) pontos por servidor, observando-se a seguinte distribuição:

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

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

Art. 3º - O titular de cargo efetivo, quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do grupo de direção e assessoramento superiores - DAS, na CGU, perceberá a respectiva gratificação de desempenho nas seguintes condições:

I - investido em cargo de provimento em comissão DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação conforme disposto no art. 2º desta Portaria; e

II - investido em cargo de natureza especial ou cargo de provimento em comissão DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 4º - O titular de cargo efetivo, quando não se encontrar em exercício na CGU, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando requisitado à Presidência da República ou Vice- Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDPGPE com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na CGU; e

II - quando cedido para órgão ou entidades da União e investido em cargo de natureza especial, de provimento em comissão DAS 6, 5, 4 ou equivalentes, situação na qual perceberá a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 5º - Os resultados da avaliação individual serão obtidos em escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, aferidos conforme o desempenho individual das tarefas e atividades atribuídas ao servidor e com base nos critérios e fatores constantes do art. 4º do Decreto nº 7.133/2010, mediante o preenchimento de formulário a ser disponibilizado

pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos da Diretoria de Gestão Interna - CGRH/DGI.

Parágrafo único - Para o 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	6
40 De 31 a	8
50 De 41 a	10
60 De 51 a	12
70 De 61 a	14
80 De 71 a	16
90 De 81 a	18
100 De 91 a	20

Art. 6º - A avaliação de desempenho individual do servidor é de responsabilidade da chefia imediata, considerada, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão em nível de DAS-4 ou Chefe de Regional.

Art. 7º - O servidor que obtiver, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para esta parcela será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da CGRH/DGI, em articulação com a unidade de exercício, com o objetivo de identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação e subsidiar a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 8º - No âmbito da CGU, a avaliação de desempenho institucional será mensurada pelo Índice de Desempenho Institucional da CGU - IDIC, instituído no Plano Plurianual 2008-2011 e registrado no Sistema de Informações Gerenciais e de Planejamento - SIGPlan, cujo o objetivo é de medir, acompanhar e avaliar os resultados alcançados pela instituição ao longo do tempo, referentes ao Programa 1173 - Controle Interno, Prevenção e Combate à Corrupção.

Parágrafo único - Para o primeiro ciclo avaliativo da GDPGPE será utilizado para fins de avaliação institucional o resultado do IDIC consolidado no SIGPlan, no exercício de 2009.

CAPÍTULO IV

DO CICLO DE AVALIAÇÃO E DOS EFEITOS FINANCEIROS

Art. 9º - As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente, no período de 1º de abril a 31 de março do exercício subsequente, e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º - Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação compreenderá o período de 1º de abril de 2009 a 31 de março de 2010, com processamento previsto para até 5 (cinco) dias úteis da data de publicação desta Portaria.

§ 2º - Os efeitos financeiros decorrentes do resultado da primeira avaliação, conforme período definido no parágrafo anterior, nos termos dos parágrafos 1º e 6º do art. 7ºA da Lei nº 11.357/2006, retroagirão a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 3º - A partir do segundo ciclo, as avaliações serão processadas no mês de abril e os resultados gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente.

CAPÍTULO V

Das Disposições Finais

Art. 10 - A cada ciclo de avaliação, a CGRH/DGI elaborará e divulgará o cronograma e os procedimentos relativos à realização da avaliação individual dos servidores.

Art. 11 - Conforme previsto no art. 22 do Decreto nº 7.133/2010, o servidor poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado da avaliação à CGRH/DGI, em documento formal que especifique objetivamente a motivação e a nota que entende cabível.

Art. 12 - O Secretário-Executivo instituirá, por ato próprio, no âmbito da CGU, a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAAD, definindo seus membros e forma de funcionamento.

Art. 13 - Os casos omissos serão resolvidos pelo Secretário- Executivo.

Art. 14 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JORGE HAGE SOBRINHO