

PORTARIA Nº 29, DE 1º DE MARÇO DE 2000

O MINISTRO DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, e na Portaria Interministerial nº 29, de 31 de julho de 1998,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP, instituída pela Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, para os servidores ocupantes dos cargos efetivos a seguir indicados:

I - Analista de Planejamento e Orçamento e Técnico de Planejamento e Orçamento da Carreira de Planejamento e Orçamento;

II - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental da Carreira de mesma denominação;

III - Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500;

IV - Técnico de Planejamento e Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, quando em exercício no IPEA, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão ou nos órgãos que compõem o Sistema de Planejamento e Orçamento do Poder Executivo Federal;

V - de nível superior do IPEA, não referidos no inciso anterior, quando em exercício no IPEA, ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, ou nos órgãos que compõem o Sistema de Planejamento e Orçamento do Poder Executivo Federal, no desempenho de atividades de elaboração de planos e orçamentos públicos; e

VI - de nível intermediário do IPEA, quando em exercício no IPEA ou no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no desempenho de atividades de apoio direto à elaboração de planos e orçamentos públicos, até o limite de trezentos e oitenta e oito cargos.

Parágrafo único. A GDP a que se refere este artigo será concedida aos servidores com carga horária de quarenta horas semanais.

Art. 2º A GDP é devida aos ocupantes dos cargos das carreiras ou cargos referidos no artigo anterior, quando no desempenho de suas atribuições, em órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal, em decorrência de previsão de lotação, de exercício regular, ou cessão, aos termos dos arts. 1º, 7º e 8º do § 2º do art. 26 da Lei nº 9.625, de 1998.

Art. 3º A GDP será calculada pela multiplicação dos seguintes fatores:

I - os pontos de avaliação de desempenho;

II - o valor do maior vencimento básico de nível superior da Tabela de Vencimento dos servidores públicos civis da União, estabelecida no Anexo II da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, e alterações posteriores; e

III - o índice percentual de 0,2124% (zero vírgula, dois mil, cento e vinte e quatro por cento) para os cargos efetivos de nível superior e 0,0936% (zero vírgula, zero novecentos e trinta e seis por cento) para os cargos efetivos de nível intermediário.

Parágrafo único. Os pontos de avaliação de desempenho terão como limite máximo 2.238 pontos por servidor divididos em duas parcelas de 1.119 pontos, uma referente ao desempenho individual do servidor, e outra referente ao desempenho institucional atribuído na forma do art. 19.

Art. 4º A GDP será calculada observando-se os limites estabelecidos no art. 12 da Lei nº 8.460, de 1992, e no art. 2º, da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994, e alterações posteriores.

Art. 5º A GDP será paga em conjunto, de forma não-cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13 de 27 de agosto de 1992.

Art. 6º O servidor ocupante de um dos cargos de que trata o art. 1º, quando investido em cargo em comissão, em órgãos ou entidades referidos no art. 2º, caput, receberá a GDP:

I - calculada com base no limite máximo de pontos fixado para a avaliação de desempenho, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, e de Direção e Assessoramento Superior, DAS-6, DAS-5 ou equivalentes; e

II - calculada com base na avaliação institucional de que trata o art. 19, quando investido em cargo em comissão de Direção e Assessoramento Superior, DAS-4, equivalente ou inferior.

Art. 7º O servidor ocupante de um dos cargos referidos no art. 1º, que não se encontre na situação prevista no art. 2º, somente fará jus à GDP:

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

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no art. 2º e no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial e de Direção e Assessoramento Superior, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GDP em valor calculado com base no disposto no inciso I, do artigo anterior; e

b) o servidor investido em cargo em comissão de Direção e Assessoramento Superior, DAS-4, ou equivalente, perceberá a GDP em valor calculado com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no inciso I deste artigo corresponderá ao mesmo percentual a que faria jus se em exercício na unidade cedente.

Art. 8º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas na seguinte ordem:

I - avaliação trimestral e processamento semestral para os servidores de que trata o art. 1º, inciso II, ocorrendo nos períodos de maio a outubro e de novembro a abril de cada ano;

II - avaliação e processamento semestrais para os servidores referidos no art. 1º, incisos I e III, ocorrendo nos períodos de abril a setembro e de outubro a março; e

III - para os servidores referidos nos incisos IV, V e VI, do art. 1º, o período de avaliação e processamento será definido pelo dirigente do IPEA.

Art. 9º O primeiro período de avaliação de desempenho individual, que se inicia na data de exercício do servidor ocupante dos cargos de que trata o art. 1º, não poderá ser inferior a seis meses.

Art. 10. Por ocasião do primeiro período de avaliação do servidor após a exoneração de cargo em comissão de Natureza Especial ou de Direção e Assessoramento Superior - DAS ou equivalentes, cujo titular não esteja sujeito à avaliação individual nos termos desta Portaria, será considerado o que dispõe o § 2º, incisos I e II, 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 dois meses, no mínimo.

§ 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 GDP será utilizado:

I - a pontuação do último período avaliado; e

II - o percentual de 75% (setenta e cinco por cento) do total de pontos da avaliação individual, no caso de não ter havido aferição anterior.

Art. 11. A avaliação individual, destinada a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, será feita tendo como limite 1.119 pontos e levará em conta os seguintes critérios e as respectivas pontuações:

CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO	%
Quantidade de trabalho	204	18

Qualidade do trabalho	336	30
Tempestividade do trabalho	223	20
Comprometimento com o trabalho	178	16
Relacionamento / Comunicação	178	16

I - o número de pontos conferidos a cada critério de desempenho individual poderá ser ajustado por ato do dirigente máximo dos órgãos ou entidades de lotação do servidor, vedada redução superior a 40% (quarenta por cento) da pontuação atribuída a cada critério definido no caput deste artigo;

II - a avaliação de desempenho individual será aferida pela chefia imediata, obedecidos os critérios e as respectivas pontuações estabelecidos neste artigo, e a regra de ajuste e os critérios de desempate, se couberem, de que trata o art. 14, dando-se ciência do resultado final ao servidor;

III - no caso de movimentação do servidor, quando o mesmo permanecer na unidade de origem por período menor que 50% (cinquenta por cento) do período de avaliação, será considerado:

a) como avaliação de desempenho individual, aquela realizada no órgão ou entidade de destino; e

b) para efeito da aplicação da regra de ajuste, a unidade de destino;

IV - no caso de movimentação do servidor, quando o mesmo permanecer na unidade de origem por período superior ou igual a 50% (cinquenta por cento) do período de avaliação, será considerado:

a) como avaliação de desempenho individual, a pontuação obtida no período anterior de avaliação;

b) o percentual de 75% (setenta e cinco por cento) do limite máximo de pontos fixado para a avaliação de desempenho, caso não tenha havido aferição no período anterior; e

c) para efeito da aplicação da regra de ajuste, a unidade de origem;

V - o processamento tempestivo das avaliações de desempenho individuais ficará condicionado à estreita observância dos 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) distribuição das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual pela unidade responsável pelo seu processamento, até o último dia útil do período de avaliação considerado; e

b) devolução das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual, devidamente preenchidas, pela chefia imediata do servidor, até o décimo dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação; e

VI - a Coordenação-Geral de Recursos Humanos, unidade executora do processamento das avaliações, obedecerá aos seguintes procedimentos:

- a) identificar o universo de servidores avaliáveis;
- b) providenciar o envio dos formulários de avaliação às chefias imediatas dos servidores;
- c) zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos no inciso anterior;
- d) proceder ao cálculo da pontuação da GDP, obedecida a regra de ajuste e os critérios de desempate, quando for o caso;
- e) encaminhar a relação dos servidores e os respectivos valores da GDP ao setor competente para pagamento;
- f) mandar publicar, trimestralmente, no Boletim de Serviços a relação de que trata a alínea anterior; e
- g) orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor no período em que estiver sendo avaliado.

§ 2º A avaliação de desempenho individual terá aferição e processamento trimestral, efetuada pela chefia imediata, calculando-se a pontuação do semestre pela média aritmética dos resultados parciais, dando-se ciência do resultado da avaliação do servidor e, quando for o caso, à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

§ 3º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou a quem o mesmo delegar competência.

§ 4º Na hipótese de movimentação do servidor, os registros pertinentes à sua avaliação até o último dia de exercício na unidade de origem deverão ser encaminhados à nova unidade.

§ 5º Em caso de exoneração da chefia imediata, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe sejam subordinados no período compreendido entre a última avaliação e a data de sua exoneração.

§ 6º Na hipótese do não atendimento ao disposto nos §§ 4º e 5º deste artigo, será considerada a avaliação individual do período imediatamente anterior.

Art. 12. A avaliação de desempenho individual será aferida utilizando-se Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, anexa a essa Portaria.

Art. 13. A avaliação de desempenho individual dos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º, exceto para os cargos de nível intermediário do IPEA, deverá obedecer à seguinte regra de ajuste, calculada por carreira ou cargo e órgão ou entidade em que os servidores tenham exercício:

I - no máximo 80% (oitenta por cento) dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de 75% (setenta e cinco por cento) do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, sendo que no máximo 20% (vinte por cento) dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de 90% (noventa por cento) de tal limite;

II - no mínimo 20% (vinte por cento) dos servidores deverão ficar com pontuação de desempenho individual até 75% (setenta e cinco por cento) do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual; e

III - o número de servidores de nível intermediário do IPEA, com pontuação acima de 70% (setenta por cento) do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, não poderá superar a 30% (trinta por cento), sendo que somente 10% (dez por cento) dos beneficiários poderão se situar no intervalo de 90 a 100% (noventa a cem por cento).

§ 1º Na aplicação da regra de ajuste de um mesmo período de avaliação, serão considerados todos os resultados de avaliações de desempenho individual dos ocupantes dos cargos, a que se refere o art. 1º, em exercício na unidade de avaliação definida nos termos no art. 14, de um mesmo período de avaliação.

§ 2º Na aplicação da regra de ajuste de que trata este artigo, não serão computados os servidores ocupantes de cargos efetivos:

I - quando investidos em cargos em comissão de Natureza Especial e de Direção e Assessoramento Superior, DAS-6, DAS-5; e

II - no seu primeiro período de avaliação após o início do exercício.

§ 3º Na hipótese de movimentação do servidor, este será computado na aplicação da regra de ajuste da unidade de avaliação de destino.

§ 4º O responsável pela aplicação da regra de ajuste de que trata este artigo é o dirigente máximo do órgão de exercício do servidor, sendo admitida delegação de competência.

§ 5º Na hipótese de a unidade de avaliação extrapolar os limites máximos estabelecidos nos incisos I e II, serão aplicados os seguintes critérios de desempate:

- a) maior pontuação no item 2, Qualidade do Trabalho;
- b) maior pontuação no item 4, Comprometimento com o Trabalho;
- c) maior pontuação no item 3, Tempestividade do Trabalho;
- d) maior pontuação no item 1, Quantidade de Trabalho;
- e) maior pontuação no item 5, Relacionamento/Comunicação;
- f) maior grau de titulação em nível de pós-graduação;
- g) exercício em órgãos ou entidades localizados no Distrito Federal;
- h) maior tempo de permanência ininterrupta no órgão ou entidade, como integrante do cargo ou da carreira;
- i) maior tempo de efetivo exercício no cargo ou na carreira;
- j) maior tempo de efetivo exercício no serviço público federal;
- k) a maior pontuação no período de avaliação individual imediatamente anterior; e
- l) mais idoso.

§ 6º Na aplicação dos critérios de desempate, para os ocupantes dos cargos referidos no art. 1º, inciso I, a ordem das alíneas "g" e "k" do parágrafo anterior será permutada.

§ 7º O responsável pela aplicação da regra de ajuste poderá definir critérios de desempate específicos que melhor se ajustem às peculiaridades do órgão ou entidade.

Art. 14. O dirigente máximo do órgão ou da entidade de exercício do servidor ocupante de cargos de que trata o art. 1º, poderá definir unidades de avaliação para aplicação da regra de ajuste das avaliações de desempenho individual e para aferição do desempenho institucional, nos termos do art. 20.

§ 1º As unidades de avaliação poderão corresponder ao próprio órgão de exercício do servidor, incluindo as suas unidades vinculadas, ou a um subconjunto de suas unidades administrativas, quando for o caso.

§ 2º As unidades de avaliação deverão ter, no mínimo, cinco integrantes da carreira submetidos à avaliação de desempenho individual.

§ 3º Na hipótese de não ser possível definir para os órgãos ou entidades referidos no caput unidades de avaliação nos termos do parágrafo anterior, será utilizada a regra de ajuste constante do Anexo II a esta Portaria.

§ 4º Para fins da aplicação da regra de ajuste de que trata o art. 13, em cada órgão ou entidade de exercício, é facultado transferir, para o período seguinte, as parcelas residuais decorrentes da aplicação do inciso I do art. 13, incidente sobre o total de servidores da unidade de avaliação.

Art. 15. O servidor, nas hipóteses de férias, licenças e afastamentos legais que assegurem a percepção de gratificação, por prazo inferior ao do período de avaliação e superior a 2/3 (dois terços) desse período, terá como avaliação de desempenho individual durante o período de afastamento:

- a) a pontuação do período anterior de avaliação;
- b) o percentual de 75% (setenta e cinco por cento) do limite máximo de pontos de desempenho individual, no caso de não ter havido aferição no período referido na alínea anterior; e
- c) quando tratar-se de servidor de nível intermediário do IPEA, o percentual será de 70% (setenta por cento).

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

Art. 16. Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho dos cargos de que trata o art. 1º, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto à avaliação individual.

§ 1º Compete, ainda, ao Comitê de Avaliação de Desempenho:

- a) acompanhar o processo de avaliação com o objetivo de identificar distorções e de aprimorar sua aplicação; e
- b) avocar os casos de avaliação em que o servidor receba pontuação que apresente desvio superior a 40% (quarenta por cento) em relação à média das avaliações individuais.

§ 2º Integrarão o Comitê de Avaliação de Desempenho um representante indicado pelo titular das Secretarias:

- a) de Recursos Humanos;
- b) de Assuntos Internacionais;
- c) de Gestão;
- d) de Orçamento Federal;
- e) de Planejamento e Investimentos Estratégicos;
- f) o Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração, que o presidirá; e

g) um representante dos servidores, eleitos para esse fim, de cada um dos cargos a que se referem os incisos I, II e III, do art. 1º.

§ 3º O Secretário Executivo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão baixará regimento definindo o funcionamento do Comitê.

§ 4º O Presidente do IPEA instituirá o Comitê de Avaliação de Desempenho para atuar na entidade.

Art. 17. O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual no prazo de até sete dias úteis contados da data em que tomar ciência.

§ 1º O recurso deverá ser justificado e formulado, preferencialmente, na própria Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, devendo o avaliador, caso não acolha o pedido, encaminhá-la com justificativa no prazo de até cinco dias úteis, ao Comitê de Avaliação de Desempenho, para julgamento, em grau de recurso, em primeira e única instância, devendo o Comitê manifestar-se no prazo de até quinze dias úteis, após a conclusão do processo de avaliação do período.

§ 2º Caso o recurso implique acréscimo financeiro, o resultado revisado da avaliação de desempenho deverá ser computado na aplicação da regra de ajuste estabelecida no art. 6º da Lei nº 9.625, de 1998.

Art. 18. O servidor que na avaliação de desempenho individual obtiver, por duas vezes consecutivas, número de pontos inferior a 40% (quarenta por cento) do total, ou não alcançar pelo menos 30% (trinta por cento) dos pontos em um dos itens da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual será submetido a análise de adequação funcional, com o apoio da área de recursos humanos e, se for o caso, submetido a treinamento ou movimentado para outra unidade.

Art. 19. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º.

§ 1º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho referida no caput será de 1.119 pontos.

§ 2º O desempenho coletivo dos ocupantes dos cargos constantes dos incisos deste artigo será aferido nos períodos referidos nos incisos I, II e III do art. 8º.

§ 3º O dirigente máximo do órgão de lotação do servidor, ocupante dos cargos a que se refere o art. 1º, definirá previamente os procedimentos e fixará as metas e parâmetros para a aferição do desempenho referido no caput, publicando os resultados, até o décimo dia útil do mês seguinte ao período avaliado.

§ 4º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de ocupantes dos cargos, objeto desta Portaria, em exercício na unidade de avaliação não poderá ser superior ao resultado da avaliação de que trata o caput, cabendo ao responsável pela aplicação da regra de ajuste de que trata o art. 13 proceder aos ajustes necessários nas avaliações individuais.

§ 5º Independentemente do órgão ou entidade de exercício do servidor, o índice de avaliação institucional das carreiras referidas no art. 1º corresponderá à média dos resultados das avaliações institucionais dos órgãos da estrutura do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, sujeitos à avaliação.

§ 6º Até que sejam publicados os resultados da avaliação institucional referidos no § 2º deste artigo, a GDP devida aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º será paga com base nas regras vigentes até a data da publicação desta Portaria.

Art. 20. O valor da GDP será calculado com base no somatório dos pontos correspondentes às avaliações individual e institucional.

§ 1º O resultado das avaliações referidas no caput terá efeitos financeiros no período que se inicia no segundo mês posterior ao final do período avaliado.

§ 2º Ficam definidas como datas de início e de término dos períodos de pagamento da GDP, correspondentes aos períodos referidos no inciso I, II e III do art. 8º, os meses de dezembro a maio e de junho a novembro, respectivamente.

§ 3º Excepcionalmente, para efeito de adequação dos períodos de avaliação e de processamento, o resultado da primeira avaliação individual do servidor referido no art. 9º terá os seus efeitos financeiros iniciados no segundo mês após o término do referido período, independentemente das datas fixadas no parágrafo anterior.

Art. 21. O servidor perceberá a gratificação de desempenho calculada com base em 75% (setenta e cinco por cento) do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho:

I - durante o período de sua primeira avaliação de desempenho após o de início do exercício nas funções inerentes aos cargos;

II - quando do retorno nos casos de licença e afastamento por prazo superior ao período de avaliação, até o mês de início dos efeitos financeiros da primeira avaliação após o retorno; e

III - nas hipóteses de licenças e afastamentos legais que assegurem a percepção de gratificação, por prazo superior ao período de efeitos financeiros de sua última avaliação.

§ 1º A GDP será paga em valor calculado com base de 75% (setenta e cinco por cento) do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual e da pontuação de avaliação institucional no mês imediatamente subsequente ao período referido no inciso I deste artigo, sendo que esse valor será compensado no mês de início dos efeitos financeiros da primeira avaliação de desempenho, adicionando-se ou subtraindo-se, quando for o caso, a diferença entre o percebido e o resultante da avaliação.

§ 2º O valor recebido após o retorno de que trata o inciso II deste artigo será compensado no mês de início dos efeitos financeiros da primeira avaliação após o retorno,

adicionando-se ou subtraindo-se, quando for o caso, a diferença entre o percebido e o resultante da avaliação de desempenho.

Art. 22. O servidor perceberá a GDP calculada com base na pontuação do último período avaliado, durante o primeiro período de pagamento após a exoneração de cargo de Natureza Especial ou de Direção e Assessoramento Superior, caso o período de exercício do DAS tenha sido igual ou inferior a 2/3 (dois terços) do período de avaliação.

Art. 23. O servidor aposentado ou o beneficiário de pensão, na situação em que o referido aposentado, ou o instituidor que originou a pensão tenha adquirido o direito ao benefício quando ocupante de cargo das carreiras constantes do art. 1º, fará jus à GDP calculada a partir da média aritmética simples dos pontos de desempenho utilizados mensalmente para fins de pagamento da gratificação, durante os últimos vinte e quatro meses em que a percebeu.

Parágrafo único. Na impossibilidade de cálculo da média referida no caput deste artigo, o número de pontos considerados para o cálculo será o equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Art. 24. Serão revistos os pagamentos a título de GDP efetuados aos ocupantes de cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental desde o mês de abril de 1998, observando-se, desde aquela data, o disposto no art. 9º da Portaria Interministerial MF/MARE/SOF nº 156, de 3 de maio de 1995, e nos arts. 6º, 7º, 8º, 9º e 13 da Portaria SE/MARE nº 1.773, de 14 de junho de 1995, relativamente à avaliação individual, até a data dos efeitos da edição da Portaria MARE nº 3.472, de 16 de dezembro de 1998, e institucional, até a data dos efeitos desta Portaria.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, serão observados os critérios de desempate fixados pelo art. 13, § 5º.

Art. 25. Se a aplicação do disposto no art. 23, para os servidores aposentados e beneficiários de pensão, resultar redução de proventos ou pensão, serão preservados os valores praticados até 30 de outubro de 1997.

Art. 26. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 27. Ficam revogadas as Portarias nºs 1.773/SE/MARE, de 14 de junho de 1995, 324-A/SE/MPO, de 9 de outubro de 1998, e 3.529/MARE, de 29 de dezembro de 1998.

MARTUS TAVARES

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
 Secretaria Executiva
 Ficha de Avaliação de Desempenho Individual

Servidores das Carreiras de Planejamento e Orçamento, do Cargo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500 e de especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

NOME DO SERVIDOR:	MATR. SIAPE:
ÓRGÃO DE EXERCÍCIO:	
UNIDADE DE EXERCÍCIO:	
CARGO EM COMISSÃO:	PERÍODO:

ITENS	Mês 1		Mês 2		Mês 3	
	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos
I - QUANTIDADE DE TRABALHO (até 204 pontos) Define a produção do servidor segundo as tarefas exigidas e as atribuições do cargo.						
II - QUALIDADE DO TRABALHO (até 366 pontos) Define o grau de qualidade, precisão, detalhamento e criatividade do trabalho.						
III - TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO (até 223 pontos) Define a agilidade com que as solicitações são atendidas. Objetiva, primordialmente, aferir o cumprimento dos prazos estabelecidos.						
IV - COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO (até 178						

pontos)						
Define o grau de comprometimento profissional do servidor com o trabalho, com a consecução das metas estabelecidas, com o conceito da Instituição e da Administração Pública como um todo.						
V - RELACIONAMENTO / COMUNICAÇÃO (178 pontos)						
Define a cordialidade, a habilidade de comunicação e a presteza do servidor no atendimento às pessoas que demandam seus serviços.						
SUBTOTAIIS						
MÉDIA DO TRIMESTRE (pontos)						
Avaliador:	Avaliado					
Data:	()					
Assinatura do Avaliador:	Concordo com a avaliação de desempenho					
	() Não concordo com a avaliação de desempenho, razão por que requiro a análise pelo Comitê de Avaliação de Desempenho, pelos motivos expostos no verso.					
Assinatura Autoridade Superior:	Data:					
	Assinatura do Avaliado:					
Atividades realizadas pelo servidor no período avaliado						

Recurso do Avaliado - Exposição de Motivos

Data:

Assinatura:

Parecer do Comitê

Ratificamos a avaliação conferida, conforme parecer abaixo.

Retificamos a avaliação conferida, nos termos do parecer abaixo.

Data:

Presidente do Comitê:

ANEXO II

REGRA DE AJUSTE AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS

Total de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira no órgão	Número mínimo de ocupantes de cargo ou integrantes da carreira com desempenho até 75% do limite máximo de pontos de desempenho individual.	Número máximo de ocupantes de cargo ou integrantes da carreira com desempenho acima de 75% até 90% do limite máximo de pontos de desempenho individual	Número máximo de ocupantes de integrantes da carreira com desempenho acima de 90% até 100% do limite máximo de pontos de desempenho individual
4	1	3	0
3	1	2	0
2	1	1	0
1	1	0	0

D.O.U., 03/03/2000