

PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 36, DE 2 DE OUTUBRO DE 1998

A MINISTRA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, interina, e o MINISTRO DE ESTADO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, com base no disposto no § 3º do art. 2º de Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, resolvem:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, as normas regulamentadoras da Gratificação de Atividade de Chancelaria - GDC, instituída pela Lei nº 9.625, de 1998.

Art. 2º A Gratificação de Atividade de Chancelaria tem como limite máximo dois mil, duzentos e trinta e oito pontos por servidor, correspondendo cada ponto aos percentuais estabelecidos no Anexo I da Lei nº 9.625, de 1998, incidentes sobre o maior vencimento básico do nível superior, observados o disposto no art. 2º da Lei nº 8.477, de 29 de outubro de 1992, e os limites estabelecidos no art. 12 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, e no art. 2º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994.

Parágrafo único. A GDC, devida aos ocupantes de cargos efetivos da carreira de oficial de chancelaria em exercício de atividades inerentes às atribuições da carreira no Ministério das Relações Exteriores, será calculada obedecendo a critérios de desempenho individual dos servidores e institucional do órgão.

Art. 3º O titular de cargo efetivo da carreira de oficial de chancelaria, que não se encontre na situação definida no parágrafo único do art. 2º, somente fará jus à GDC:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, na forma do parágrafo único deste artigo;

II - quando investido em cargo em comissão em outros órgãos e entidades da administração pública federal na forma das alíneas abaixo:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GDC em valor calculado com base no limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho;

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

Parágrafo único. O servidor referido no inciso I terá a GDC calculada com base nas regras válidas para os servidores em exercício no Ministério das Relações Exteriores.

Art. 4º As unidades de avaliação no Ministério das Relações Exteriores são:

I - Gabinete, que inclui os órgãos de assistência direta imediata ao Ministro de Estado;

II - Secretaria-Geral, que inclui os órgãos setoriais, os que estão diretamente subordinados ao Secretário-Geral e as unidades descentralizadas;

III - Subsecretaria-Geral do Serviço Exterior;

IV - Subsecretaria-Geral de Assuntos de Integração, Econômica e de Comércio Exterior;

V - Subsecretaria-Geral de Assuntos Políticos.

Art. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas trimestralmente e processadas no mês subsequente

Parágrafo único. O primeiro período de avaliação de desempenho do servidor não poderá ser inferior a seis meses.

Art. 6º A avaliação de desempenho individual, destinada a aferir o desempenho do servidor nas atribuições do respectivo cargo, será feita tendo como limite 1.565 pontos, levando em conta os seguintes itens:

§ 1º Fica aprovado o modelo de Ficha de Avaliação de Desempenho Individual constante do Anexo desta Portaria.

§ 2º Na hipótese de mudança da unidade de avaliação do servidor, os registros pertinentes à sua avaliação até o último dia de exercício na unidade de origem deverão ser encaminhados à nova unidade.

Art. 7º A avaliação de desempenho individual será realizada pela chefia imediata mediante Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, a ser preenchida até o dia 25 do último mês do trimestre e encaminhada ao dirigente da unidade de avaliação a que está afeto o servidor avaliado, para consolidação e posterior envio ao Departamento do Serviço Exterior.

§ 1º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão diretamente responsável pela supervisão das atividades dos servidores da carreira, ou a quem o mesmo delegar competência.

§ 2º Em caso de exoneração da chefia imediata, esta deverá proceder à avaliação de todos os servidores que lhe sejam subordinados no período compreendido entre a última avaliação e a

data de sua exoneração, encaminhando as respectivas fichas de avaliação de desempenho individual ao dirigente da unidade ou subunidade.

§ 3º O responsável pela avaliação, referido no caput deste artigo, deverá manter registros e apontamentos individuais sobre a atuação permanente dos servidores, de forma a subsidiar o processo de avaliação.

Art. 8º A avaliação de desempenho individual de que trata o artigo anterior deverá obedecer a seguinte regra de ajuste, por unidade de avaliação em que o beneficiário tenha exercício:

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

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

Parágrafo único. O responsável pela aplicação da regra de ajuste será o Secretário-Geral do Ministério das Relações Exteriores, sendo admitida a delegação de competência.

Art. 9º Na aplicação da regra de ajuste de que trata o artigo anterior, não serão computados os servidores ocupantes de cargos efetivos:

I - quando investidos em cargos em comissão de Natureza Especial, DAS-6 ou 5;

II - no seu primeiro período de avaliação.

Art. 10. O servidor, nas hipóteses de férias ou afastamentos e licenças legais que assegurem a percepção de gratificação, por prazo inferior ao do período de avaliação e superior a 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% do limite máximo de pontos de desempenho, no caso de não ter havido aferição, no período referido na alínea anterior.

Art. 11. O servidor poderá recorrer do resultado de sua avaliação individual no prazo de até trinta dias da data da ciência.

§ 1º O servidor deverá requerer a reconsideração na própria Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, devendo a chefia imediata, caso não acolha o pedido, no prazo de três dias encaminhá-lo com a pertinente justificativa à Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho, de que trata o artigo subsequente, para julgamento em grau de recurso em primeira e única instância.

§ 2º No caso de recusa do servidor em apor o ciente na Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, o prazo para recurso, se couber, contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pela chefia imediata, com a assinatura de duas testemunhas.

§ 3º Havendo recurso, a GDC será paga ao servidor no valor correspondente à avaliação objeto do recurso e esse valor será compensado no período de pagamento da GDC em que o recurso for deferido, adicionando-se a diferença entre o percebido e o resultado revisado da avaliação de desempenho.

§ 4º 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. 8º desta Portaria.

Art. 12. Fica criada a Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho que será formada pelo Inspetor-Geral do Serviço Exterior, que a preside, pelo Chefe de Gabinete do Secretário-Geral e pelo Diretor-Geral do Departamento do Serviço Exterior.

§ 1º À Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho compete:

- a) julgar os recursos interpostos quanto à avaliação;
- b) acompanhar o processo de avaliação com o objetivo de identificar distorções e de aprimorar sua aplicação;
- c) 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 A Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho terá o prazo máximo de cinco dias úteis para análise e julgamento dos recursos.

§ 3º O integrante da Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho se absterá de votar quando o recurso em exame se referir a servidor que lhe seja diretamente subordinado.

Art. 13. 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 mencionados no caput do art. 6º, será submetido a análise de adequação funcional, com o apoio da área de recursos humanos.

Art. 14. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho das unidades de avaliação do Ministério das Relações Exteriores.

§ 1º O Secretário-Geral das Relações Exteriores estabelecerá os níveis administrativos em que serão fixadas as metas.

§ 2º O Secretário-Geral das Relações Exteriores fixará os parâmetros institucionais, publicando-os até o último dia do mês anterior ao período objeto de avaliação.

§ 3º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho institucional será de 673 pontos.

§ 4º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores de cada unidade de avaliação não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional, cabendo ao responsável pela aplicação da regra de ajuste de que trata o art. 8º proceder aos ajustes necessários nas avaliações individuais.

§ 5º O servidor que tenha sido lotado em outra unidade de avaliação terá sua gratificação calculada com base na avaliação de desempenho institucional da unidade de avaliação em que teve exercício por mais tempo no período.

§ 6º Até que sejam definidos os critérios de desempenho institucional referidos nesta Portaria, a GDC será calculada utilizando-se apenas critérios de avaliação de desempenho individual e considerando-se o limite máximo de 2.238 pontos.

Art. 15. O valor da gratificação será definido a partir do somatório dos pontos correspondentes às avaliações procedidas nos termos desta Portaria, surtindo efeitos financeiros a partir do mês seguinte ao final do período avaliado.

Art. 16. O servidor perceberá a gratificação de desempenho calculada com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho:

I - no primeiro período de avaliação do servidor iniciado na data de posse na carreira de oficial de chancelaria;

II - quando removido para a Secretaria de Estado, ou de regresso de missão transitória;

III - quando do retorno nos casos de licença ou afastamento legal por prazo superior ao período de avaliação, até o mês de início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno.

IV - nas hipóteses de licenças e afastamentos legais, que assegurem a percepção de gratificação, por prazo superior ao período de avaliação.

Art. 17. 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 efetivo da carreira de oficial de chancelaria, fará jus à respectiva gratificação de desempenho 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, o número de pontos considerados para o cálculo será o equivalente a setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Art. 18. As unidades de avaliação em que os servidores ocupantes de cargos da carreira de oficial de chancelaria estejam lotados serão responsáveis pelo processamento e guarda dos registros referentes à avaliação de desempenho individual, e institucional.

Art. 19. As peculiaridades e os casos omissos serão disciplinados em ato do Secretário-Geral do Ministério das Relações Exteriores, ouvido o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.

Art. 20. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CLÁUDIA MARIA COSTIN
Ministra de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado Interina
LUIZ FELIPE LAMPREIA
Ministro de Estado das Relações Exteriores

ANEXO

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL SERVIDORES DA CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

NOME:	
LOTAÇÃO:	MATR. SIAPE:
CARGO EM COMISSÃO:	PERÍODO:
ITENS	PONTOS
I - QUANTIDADE DE TRABALHO (até 2,35 pontos) Define a produção do servidor segundo as tarefas exigidas e as atribuições do cargo.	120
a) Produtividade	115
b) Conhecimento Técnico	

<p>II - QUALIDADE DO TRABALHO (até 470 pontos)</p> <p>Define o grau de qualidade, precisão, detalhamento e criatividade do trabalho.</p> <p>a) Organização b) Precisão c) Criatividade</p>	<p>150 150 170</p>
<p>III – TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO (até 315 pontos)</p> <p>Define a agilidade com que as solicitações são atendidas.</p> <p>Objetiva, primordialmente, aferir o cumprimento dos prazos estabelecidos.</p> <p>a) Agilidade b) Iniciativa c) Cumprimento de Prazos</p>	<p>100 100 115</p>
<p>IV – COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO (até 390 pontos)</p> <p>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 como um todo.</p> <p>a) Compromisso Profissional b) Responsabilidade c) Assiduidade e Pontualidade d) Disciplina</p>	<p>100 110 90 90</p>
<p>V – RELACIONAMENTO/COMUNICAÇÃO (até 155 pontos)</p> <p>Define a cordialidade, a habilidade de comunicação e a presteza do servidor no atendimento às pessoas que demandam seus serviços e no relacionamento</p>	<p>65 45 45</p>

com os colegas. a) Cooperação b) Relacionamento c) Comunicação	
TOTAL:	1565
Data:	() Concordo com a Avaliação de Desempenho () Não concordo com a Avaliação de Desempenho, razão pela qual requero a análise pela Comissão de Avaliação de Desempenho, pelos motivos expostos no verso
Avaliador:	Avaliado:
Assinatura:	Assinatura:

Principais Atividades Desempenhadas pelo Servidor no Período de Avaliação	
Recurso do Avaliado – Exposição de Motivos	
Data:	Assinatura:
Parecer da Comissão: () Ratificamos a avaliação acima, conforme parecer abaixo: () Retificamos a avaliação acima, conforme parecer abaixo:	