

PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 42, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1998

O MINISTRO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO e o CHEFE DA CASA MILITAR DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA resolvem:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho de Atividade de Informações Estratégicas - GDI, do Grupo de Informações, instituída pela Lei nº 9.651, de 27 de maio de 1998.

Art. 2º A GDI, devida aos ocupantes de cargos efetivos do Grupo de Informações, tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações da Administração Pública Federal na área de Inteligência e será concedida de acordo com o desempenho individual dos servidores e institucional das unidades que compõem a Unidade Técnica Encarregada das Ações de Inteligência, mediante avaliação.

§ 1º A GDI tem como limite máximo 2.238 pontos por servidor, sendo 1.119 para a avaliação de desempenho individual e 1.119 para a avaliação de desempenho institucional, correspondendo cada ponto a 0,1820% e 0,0936% do maior vencimento básico dos níveis superior e intermediário, respectivamente.

§ 2º Na concessão da GDI, serão observados os limites estabelecidos nos artigos 12 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994.

§ 3º Os servidores ocupantes dos cargos efetivos do Grupo de Informações, em situação não prevista no caput deste artigo, farão jus à GDI nas condições estabelecidas nas alíneas "a" e "b" do art. 9º da Lei n. 9.651, de 1998, quanto aos limites máximos de pontos, somente quando em exercício:

I - na Casa Civil da Presidência da República;

II - na Secretaria Geral da Presidência da República;

III - na Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República;

IV - na Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República.

§ 4º A Gratificação de que trata o artigo 1º desta Portaria será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade Executiva - GAE de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

§ 5º A GDI é devida aos servidores aposentados e aos beneficiários de pensão, nos termos do artigo 11 e parágrafo único da Lei nº 9.651, de 27 de maio de 1998.

Art. 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão feitas semestralmente e terão efeitos financeiros a partir do segundo mês posterior ao final do período avaliado.

Art. 4º A avaliação de desempenho individual levará em conta os seguintes itens:

ITEM	%	Nº DE PONTOS
a) qualidade do trabalho	30	336
b) prazo e oportunidade	30	336
c) responsabilidade no trabalho	30	336
d) relacionamento	5	55,5
e) comunicação	5	55,5

§ 1º A avaliação de desempenho individual será realizada pela chefia imediata mediante o preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual constante do Anexo.

§ 2º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão diretamente responsável pela supervisão das atividades do ocupante de cargo do Grupo de Informações, ou o servidor a quem o mesmo delegar competência.

§ 3º Na Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, deverão constar as atividades desempenhadas pelo servidor, definidas previamente pela chefia imediata, para o período considerado.

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

Art. 5º A avaliação de desempenho individual deverá obedecer à seguinte regra de ajuste, calculada no conjunto do Grupo de Informações, distinto o nível superior do intermediário:

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) desse 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.

§ 1º O responsável pela aplicação da regra de ajuste será o Chefe da Casa Militar da Presidência da República, admitindo-se delegação de competência.

§ 2º Caso o número de servidores, nas respectivas faixas de pontuação definidas nos incisos I e II, exceda o limite máximo de servidores previsto para cada uma dessas faixas, serão utilizados os seguintes critérios para desempate:

a) fatores definidos em ato do Chefe da Casa Militar da Presidência da República, tendo em vista a natureza das atividades desenvolvidas e sua relevância para o cumprimento das metas do órgão;

b) nível mais elevado de cargo em comissão ou de função de confiança em exercício;

c) cargo de chefia;

d) maior grau de titulação;

e) maior tempo de permanência ininterrupta no órgão;

f) melhor classificação no concurso para ingresso no cargo;

g) antigüidade de ingresso no cargo.

§ 3º Na aplicação da regra de ajuste de que trata este artigo, não serão computados no percentual os servidores ocupantes de cargo efetivo:

a) quando investidos em cargos em comissão de natureza especial, DAS-6 ou DAS-5;

b) em seu primeiro período de avaliação.

Art. 6º O servidor, cujo exercício no cargo seja inferior a dois meses, estará isento de avaliação e fará jus a pontuação do período anterior de avaliação ou ao índice de 75% do limite máximo de pontos de desempenho, caso não tenha sido aferido no período anterior.

Parágrafo único. O período da primeira avaliação de desempenho do servidor, referido no art. 6º da Lei nº 9.651, de 27 de maio de 1998, não poderá ser inferior a seis meses.

Art. 7º O servidor poderá recorrer do resultado de sua avaliação individual no prazo de até sete dias úteis da data da ciência.

§ 1º O servidor, não concordando com o resultado da avaliação, deverá justificar a sua discordância e peticionar na própria Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, no sentido de ser revista a sua avaliação, devendo o avaliador, caso não acolha o pedido, no prazo de 03 (três) dias úteis, encaminhá-la com justificativa, ao respectivo Comitê de Avaliação de Desempenho, como estabelece o artigo 9º, para julgamento em primeira e única instância.

§ 2º Caso o recurso implique acréscimo financeiro, o resultado revisado da avaliação de desempenho deverá ser computado na aplicação da regra de ajuste de que trata o art. 5º.

Art. 8º Fica criada a Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho, a quem compete acompanhar o processo de avaliação com o objetivo de identificar distorções, aprimorar o processo, aplicar a regra de ajuste geral, quando necessário, e remeter o relatório consolidado para implantação em folha de pagamento.

Art. 9º Ficam criados os Comitês de Avaliação de Desempenho, no âmbito das unidades que compõem a Unidade Técnica Encarregada das Ações de Inteligência da Casa Militar da Presidência da República, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto à avaliação, assegurando-se a participação, nos respectivos Comitês, de um representante dos servidores efetivos do quadro.

§ 1º Compete, aos Comitês de Avaliação de Desempenho 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 Os Comitês terão o prazo máximo de cinco dias úteis para análise e julgamento dos recursos.

Art. 10. 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 referentes a cada um dos itens mencionados no caput do art. 4º será submetido à análise de adequação funcional com apoio da área de recursos humanos, e, se for o caso, a treinamento ou à movimentação para outra unidade.

Art. 11. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho das unidades que compõem a Unidade Técnica Encarregada das Ações de Inteligência.

§ 1º O Chefe da Casa Militar da Presidência da República, admitindo-se delegação de competência estabelecerá os níveis administrativos em que serão fixadas as metas e fixará os parâmetros institucionais, publicando-os até o último dia do mês anterior ao período objeto de avaliação.

§ 2º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de ocupantes de cargos do Grupo de informações distinto o nível superior do intermediário, nas unidades de que trata o caput 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. 5º proceder aos ajustes necessários nas avaliações individuais.

§ 3º Até que se definam os critérios de desempenho institucional, o cálculo da GDI utilizará apenas critérios de avaliação de desempenho individual, considerando-se o limite de 2.238 pontos, incidindo sobre estes os percentuais assinalados no art. 4º.

Art. 12. O valor da gratificação será definido com base no somatório dos pontos correspondentes as avaliações procedidas nos termos desta Portaria, surtindo efeitos financeiros a partir do segundo mês posterior ao do final do período avaliado.

Art. 13 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 - durante o período de sua primeira avaliação de desempenho, referido no art. 6º da Lei nº 9.651, de 27 de maio de 1998;

II - quando, durante o período de avaliação o somatório dos afastamentos legais ultrapassar a 2/3 do período de avaliação.

Art. 14 As unidades em que os servidores do Grupo de Informações estejam lotados serão responsáveis pelo processamento e guarda dos registros referentes à avaliação de desempenho individual e institucional.

Art. 15. O Chefe da Casa Militar da Presidência da República disporá sobre a comissão de que trata o art. 8º, os comitês de que trata o art. 9º, e as respectivas regras para composição e funcionamento e sobre os procedimentos operacionais e as particularidades para o cumprimento das presentes normas.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ CARLOS BRESSER PEREIRA

Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado

Gen. - Div. ALBERTO MENDES CARDOSO

Chefe da casa Militar da Presidência da República

D.O.U. 23/12/98

ANEXO

(frente)

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

CASA MILITAR

SUBSECRETARIA DE INTELIGÊNCIA

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DE SERVIDORES DO GRUPO INFORMAÇÕES

NOME:	
LOTAÇÃO:	MATRÍCULA:
CARGO EM COMISSÃO:	PERÍODO DE AVALIAÇÃO

FATORES	PONTUAÇÃO (A)				PONTUAÇÃO MÁXIMA	VALOR DO PONTO (C)	PONTUAÇÃO AFERIDA (AXC)
<p>a) QUALIDADE DO TRABALHO Define o grau de qualidade, precisão, detalhamento e criatividade do trabalho.</p>	(1) (2) Seus trabalhos são imprecisos, com poucos detalhes e sem criatividade.	(3) (4) (5) A qualidade de seus trabalhos é irregular, necessitando supervisão para a correção de falhas.	(6) (7) (8) Seus trabalhos são precisos e confiáveis, atendendo aos objetivos propostos.	(9) (10) Seus trabalhos são precisos, detalhados e criativos assegurando total confiança em sua utilização.	336	336	
<p>b) PRAZO E OPORTUNIDADE Define a capacidade de identificar circunstâncias favoráveis e momentos oportunos para agir, consumando em tempo hábil tarefas de interesse do usuário.</p>	(1) (2) Acomodado, não sabe aproveitar os momentos oportunos para consecução de objetivos de seu trabalho e não cumpre	(3) (4) (5) Mostra-se inseguro na identificação de circunstâncias favoráveis à realização de seus trabalhos, às vezes ultrapassa	(6) (7) (8) Age tempestivamente, e a rapidez que tem ao desincumbir-se de suas tarefas é suficiente para cumprir os prazos estabelecidos.	(9) (10) Age oportunamente sem se atrasar no desempenho de suas atribuições, mesmo quando surgem imprevistos. Contribui para a rápida	336	336	

	e prazos fixados.	ssando os prazos fixados.		execução dos trabalhos de sua unidade .			
c) RESPONSABILIDADE NO TRABALHO Define a dedicação e o cuidado que atribui às atividades pelas quais é responsável	(1) (2) Esquece-se com facilidade de suas obrigações de trabalho. É omissivo ao dedicar-se a suas atividades. Coloca seus interesses pessoais acima de suas responsabilidades de trabalho.	(3) (4) (5) Conduz seu trabalho com pouca seriedade. Falta-lhe maturidade para cumprir as obrigações sob sua responsabilidade. Necesita de supervisão constante.	(6) (7) (8) Empenha-se com cuidado em desenvolver as atividades a seu encargo.	(9) (10) Independentemente da situação, assume de modo integral, com dedicação, cuidado e esmero, as tarefas, as obrigações e os deveres a seu cargo.	336	336	
d) RELACIONAMENTO Define a capacidade de	(1) (2) Inábil, cria um ambiente	(3) (4) (5) Não demonstra	(6) (7) (8) Geralmente se relaciona e se	(9) (10) Hábil com o trato com as	55.5	55.5	

<p>estabelecer e manter no trabalho um clima de cordialidade, marcado por colaboração e integração.</p>	<p>nte hostil. Tem dificuldade em cooperar com o grupo e integrar-se a ele. Causa atritos constantemente, tornando o trabalho improdutivo.</p>	<p>interessa em relacionar-se com as pessoas. Quando solicitado, coopera com o grupo.</p>	<p>dispõe a cooperar com o grupo de trabalho, integrando-se a ele.</p>	<p>peçoas . Excelente espírito de cooperação. Integra-se espontaneamente, estabelecendo um clima positivo à sua volta.</p>			
<p>e) COMUNICAÇÃO Define o modo de expressar as idéias, se com clareza, precisão e objetividade, por escrito e oralmente.</p>	<p>(1) (2) Expressa suas idéias de forma desordenada, confusa, com erros, e perde, frequentemente, a seqüência da explanação.</p>	<p>(3) (4) (5) Raramente se expressa com clareza. É pouco objetivo; quase sempre se vale de muitas frases para</p>	<p>(6) (7) (8) Tem facilidade para expressar suas idéias com clareza e correção.</p>	<p>(9) (10) Expressa-se com absoluta clareza e correção. Utiliza a linguagem certa, de acordo com as pessoas com as</p>	<p>55.5</p>	<p>55.5</p>	

	ação.	comunicar o que pretende.		quais se comunica nas situações de trabalho. É objetivo, vai diretamente ao assunto, sem subterfúgios.			
PONTUAÇÃO MÁXIMA DO DESEMPENHO INDIVIDUAL				1.119			
LIMITE MÁXIMO DE PONTOS DA GDI				2.238			
% DO DESEMPENHO PONTUAÇÃO AFERIDA X 100 = 1119							
DATA:				ASSINATURA DO AVALIADOR:			
AVALIADOR:							
% DO DESEMPENHO, DE ACORDO COM A REGRA DE AJUSTE				RESPONSÁVEL PELO REAJUSTE:			
DATA:				ASSINATURA			

(Verso)

Principais Atividades Desenvolvidas pelo Servidor no Período de Avaliação:
<input type="checkbox"/> Concordo com a Avaliação de Desempenho. <input type="checkbox"/> Não concordo com a Avaliação de Desempenho. Data: ___/___/___ <input type="checkbox"/> Entrarei com recurso no prazo regulamentar. _____ Assinatura do Avaliado
Recurso do Avaliado - Exposição de Motivos Requeiro a análise desta Avaliação pelo Comitê de Avaliação de Desempenho pelos motivos expostos a seguir. Data: ___/___/___ Assinatura do Avaliado
Parecer do Comitê <input type="checkbox"/> Retificamos a avaliação conforme parecer abaixo: <input type="checkbox"/> Rejeitamos o recurso, conforme parecer abaixo:

Data: ____/____/____

Presidente do Comitê: _____