



Departamento de Promoção de Marketing Nacional - DPMKN	Realizar 5 campanhas publicitárias visando a divulgação das ações do Ministério do Turismo	Campanha realizada	uma
Departamento de Estruturação, Articulação e Ordenamento Turístico - DEAOT	Realizar 130 ações de apoio à estruturação dos 65 Destinos Indutores do Desenvolvimento Turístico Regional.	Ações realizadas	uma
Departamento de Relações Internacionais do Turismo - DRELT	Realizar 30 ações de cooperação técnica internacional em turismo.	Ações realizadas	uma
Gabinete	Realizar ações de fiscalização presencial em 25% dos convênios firmados.	Ações realizadas	%

SNPDTUR - Secretaria Nacional de Programas de Desenvolvimento do Turismo

UNIDADE - SNPDTur	META	PRODUTO	UNIDADE
Departamento de Infraestrutura Turística	Empenhar, observada a disponibilidade de limite, de 1.500 contratos de repasse.	Contratos de repasses empenhados	uma
Departamento de Financiamento e Promoção de Investimentos no Turismo	Participar e apoiar 16 eventos a serem desenvolvidos de forma a constituírem ações de atração de investimentos para o ativo turístico brasileiro e divulgação dos programas oficiais de financiamento para as atividades do setor.	Participação em eventos	uma
Departamento de Programas Regionais de Desenvolvimento do Turismo	Analisar, no mínimo, 80% das propostas encaminhadas pelo Departamento.	Propostas encaminhadas	%
Departamento de Qualificação e Certificação de Produção Associada ao Turismo	Apoiar 48 projetos voltados para melhoria e diversificação da oferta de produtos associados, para agregar valor ao turismo e ampliar as oportunidades de trabalho e renda. Apoiar 28 projetos que resultem na geração de emprego e distribuição de renda, na preservação do meio ambiente, na valorização das identidades culturais e no incremento do capital.	Projetos Apoiados	uma
		ProjetosApoiados	uma

Ministério dos Transportes

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 256, DE 6 DE OUTUBRO DE 2010

Estabelece os critérios e os procedimentos específicos do primeiro ciclo das avaliações de desempenho individual e institucional, destinados ao pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, no âmbito do Ministério dos Transportes.

O MINISTRO DE ESTADO DOS TRANSPORTES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, Parágrafo único, incisos I e II da Constituição Federal, considerando o disposto na Lei nº. 11.357, de 19 de outubro de 2006, suas alterações posteriores, e no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Estabelecer as normas e os procedimentos específicos do primeiro ciclo de avaliação individual e institucional para o pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Ministério dos Transportes, que compõem o aludido plano de cargos.

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional do órgão de lotação dos servidores integrantes do plano de cargos de que trata o art. 1º, tendo como referência suas metas globais e intermediárias; e

II - unidade de avaliação: um subconjunto de unidades administrativas do órgão que execute atividades de mesma natureza, conforme definido no art. 12.

Art. 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, visando-se assim, a capacitação e o aperfeiçoamento profissional, bem como o desempenho do órgão em face de seus objetivos e metas institucionais.

Art. 4º A GDPGPE será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional, conforme abaixo definidos:

I - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais, com base em critérios e fatores que reflitam suas competências;

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do desempenho do Ministério dos Transportes, alcance dos objetivos organizacionais, considerados os projetos, as atividades prioritárias e as características específicas das suas atividades.

Art. 5º O valor referente à GDPGPE será atribuído ao servidor referido no artigo 1º desta Portaria, que a ela faz jus, em função do alcance das metas de desempenho individual e de desempenho institucional deste Ministério.

Art. 6º A GDPGPE será paga de acordo com a pontuação obtida por meio do somatório da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional, observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos no Anexo I desta Portaria, observada a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação institucional.

Art. 7º O primeiro ciclo de avaliação corresponderá ao período de 1º de setembro de 2010 a 30 de setembro de 2010, observado o disposto no §1º, do art. 10, do Decreto nº 7.133/2010, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas as eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 8º Excepcionalmente para o primeiro ciclo de avaliação, o servidor de que trata o Art. 1º desta Portaria será avaliado somente pela chefia imediata, responsável diretamente pela supervisão das suas atividades ou por aquele a quem for oficialmente delegada a competência.

Parágrafo único. Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto ou dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe forem subordinados.

Art. 9º O titular de cargo de provimento efetivo do Plano de Cargos, referidos no art. 1º, que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação, será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 10 A GDPGPE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 11 Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação de desempenho, os servidores receberão 80 pontos, a título de avaliação de desempenho institucional, tendo em vista o índice de atingimento das metas de desempenho institucional, divulgado pela Portaria MT nº 248, de 30 de setembro de 2010, publicada no Diário Oficial da União - DOU de 01 de outubro de 2010 e republicada no DOU de 04 de outubro de 2010, conforme o disposto no § 9º, do Art. 5º, do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, publicado no DOU de 22 de março de 2010.

Art. 12 Ficam definidas como Unidades de Avaliação as seguintes unidades organizacionais do Ministério dos Transportes:

- I - Gabinete do Ministro - GM;
- II - Secretaria Executiva - SE;
- III - Consultoria Jurídica - CONJUR;
- IV - Subsecretaria de Assuntos Administrativos - SAAD;
- V - Subsecretaria de Planejamento e Orçamento - SPO;
- VI - Secretaria de Política Nacional de Transportes -

SPNT;

VII - Secretaria de Gestão dos Programas de Transportes -

SEGES;

VIII - Secretaria de Fomento para Ações de Transportes -

SFAT

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 13 A avaliação de desempenho individual para fins de percepção da GDPGPE, será implementada mediante o preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, Anexo III, na qual constará a identificação do servidor avaliado, a Unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, os fatores de avaliação, a pontuação, os pesos, a assinatura do avaliador e a assinatura do avaliado.

Parágrafo único. No caso do servidor se recusar a tomar ciência do conteúdo da avaliação, o fato será devidamente registrado no campo observação do próprio formulário de avaliação, com a aposição das assinaturas do avaliador e de, pelo menos, uma testemunha.

Art. 14 Na avaliação de desempenho individual serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor no período de 1º de setembro de 2010 a 30 de setembro de 2010, correspondente ao Primeiro Ciclo de Avaliação, observando-se os seguintes fatores:

I - Capacidade de iniciativa: Agir por iniciativa própria; buscar identificar as oportunidades de ação; propor e implementar soluções de forma afirmativa, inovadora e adequada; encontrar alternativas ou resolver situações cujos problemas excedam as rotinas de trabalho;

II - Conhecimento: Conhecer os métodos e as técnicas necessários ao desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: Trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade em face das tarefas assumidas. Postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação. Adaptar-se a mudanças sociais, econômicas, culturais, organizacionais e tecnológicas;

IV - Produtividade no trabalho: Executar as atividades de forma planejada, organizada e hábil, atingindo metas pré-estabelecidas, apresentando volume de trabalho com qualidade, no intervalo de tempo acordado com as áreas de atuação do Ministério, visando ao bom desempenho e ao alcance dos objetivos institucionais;

V - Trabalho em equipe: Proceder com respeito em relação aos colegas e a chefia, sendo flexível para com as críticas, os valores, as diferentes percepções e as idéias divergentes ou inovadoras, de modo a favorecer a integração e o espírito de equipe e, ainda, capacidade para adaptar-se às diferentes exigências do meio, revendo sua postura frente a argumentações convincentes;

VI - Comprometimento com o trabalho: Atuar de forma interessada e responsável, cumprindo suas atribuições com zelo e dentro do prazo determinado;

VII - Capacidade de autodesenvolvimento: Capacidade de ampliar os conhecimentos em sua área de atuação, buscando, continuamente, o aperfeiçoamento do próprio trabalho para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe.

CAPÍTULO III DO CÁLCULO DO VALOR DA GDPGPE

Art. 15 Os valores a serem pagos a título de GDPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido no Anexo V-A, da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006 e posteriores alterações, constante do Anexo I desta Portaria, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 16 Para cada um dos fatores de avaliação estabelecidos no art. 14 será atribuída uma pontuação, variando de 1 (um) a 5 (cinco) números inteiros, denominada de Pontuação Parcial (PP), que será multiplicada por Pesos (PS) de 1 (um) a 3 (três), em grau crescente de importância, que culminará na Pontuação com Peso (PC). Sendo que:

I - a Pontuação Máxima da Avaliação Individual (PMA) na respectiva Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - FADI será obtida da seguinte operação: ((7 x 5 x ? dos Pesos) ÷ 7), onde: 7 refere-se ao número de fatores de avaliação e 5 à Pontuação Parcial máxima;

II - o somatório das Pontuações com Peso (?PC) configurará a Avaliação Individual Aferida (AFE) na FADI, por meio da qual será apurado o Índice de Desempenho Individual (IDI);

III - o Índice de Desempenho Individual (IDI) será o valor da AFE expresso em percentual em relação à PMA, assim calculado: AFE X 100% ÷ PMA; e

IV - ao Índice de Desempenho Individual obtido, segundo a metodologia estabelecida anteriormente, aplicar-se-á a correlação determinada no Anexo II, para indicar a Pontuação de Desempenho Individual a ser percebida a título de GDPGPE.

§ 1º Para a aferição da nota de cada fator descrito no art. 14, a chefia imediata deverá observar os seguintes conceitos, seguidos de suas respectivas notas:

- I - Ótimo: 5
- II - Bom: 4
- III - Regular: 3
- IV - Insatisfatório: 2
- V - Ruim: 1

§ 2º Os Pesos (PS) a que se refere o caput deverão ser os mesmos no âmbito da mesma unidade de avaliação, podendo ser diferentes entre as unidades de avaliação, cabendo à autoridade máxima de cada unidade estabelecê-los.

Art. 17 A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades por no mínimo 2/3 (dois terços) do ciclo de avaliação.

Art. 18 Até que seja processado este ciclo de avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo, ou aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDPGPE no decurso do ciclo de avaliação, fará jus a respectiva gratificação, após sua entrada em exercício, no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, observado o nível, a classe e o padrão do cargo efetivo.

Art. 19 Ocorrendo a exoneração dos cargos em comissão, os servidores referidos no art. 1º desta Portaria continuarão percebendo a GDPGPE correspondente ao valor obtido, na forma desta Portaria, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.