

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 327, 18 DE NOVEMBRO DE 2005

Define os procedimentos para a realização da avaliação de desempenho individual, vinculada à Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União - GIAPU; a composição e a forma de funcionamento das Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Individual e do Comitê de Avaliação de Desempenho, previstos no Decreto nº 5.286, de 25 de novembro de 2004; e dispõe sobre a opção de que trata o § 1º do art. 25 da Lei nº 11.095, de 2005.

O MINISTRO DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 8º, § 1º; art. 9º, § 1º; art. 10, § 1º e art. 16 do Decreto nº 5.286, de 25 de novembro de 2004, resolve:

Art. 1º Estabelecer os procedimentos para a realização da avaliação de desempenho individual, vinculada à Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União GIAPU, criada pela Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, devida aos ocupantes de cargo de provimento efetivo em exercício na Secretaria do Patrimônio da União - SPU; definir a composição e o funcionamento das Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Individual e do Comitê de Avaliação de Desempenho,

previstos no Decreto nº 5.286, de 25 de novembro de 2004; bem como dispor sobre a opção de que trata o § 1º do art. 25 da Lei nº 11.095, de 2005.

Seção I - Da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 2º A avaliação de desempenho individual será realizada de acordo com os critérios previstos no art. 6º do Decreto nº 5.286, de 2004, e os procedimentos definidos nesta Portaria.

Art. 3º O ciclo regular de avaliação de desempenho individual terá a duração de seis meses, com efeitos financeiros por igual período, a partir do segundo mês subsequente ao seu término.

§ 1º O primeiro ciclo regular de avaliação terá início em setembro de 2005.

§ 2º Os efeitos financeiros da primeira avaliação de desempenho individual, realizada em janeiro de 2005, serão estendidos até o mês anterior ao do início do pagamento do primeiro ciclo regular de avaliação.

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será realizada pela chefia imediata, por meio da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - FADI de que trata o Anexo I desta Portaria, dada ciência do resultado da avaliação ao servidor.

Parágrafo único. O prazo para a realização da avaliação será de dez dias, contado do término de cada ciclo de avaliação.

Art. 5º O servidor ocupante de cargo efetivo regido pela Lei nº 8.112, de 1990, em exercício na SPU, quando investido em cargo em comissão de Direção e Assessoramento Superiores - DAS, receberá a GIAPU calculada da seguinte forma:

I - DAS 1 a 4:

a) quanto à parcela individual, terá como avaliação de desempenho o percentual decorrente do resultado da superação das metas do conjunto das unidades da SPU, apurado conforme o inciso III do art. 3º do Decreto nº 5.286, de 2004, e aplicado, quanto aos efeitos financeiros, o disposto no § 2º do art. 3º desta Portaria, e

b) quanto às parcelas institucionais, terá como avaliação os mesmos percentuais utilizados para pagamento dos demais servidores;

II - DAS 5 ou 6, perceberá a GIAPU no valor máximo correspondente ao cargo efetivo ocupado, conforme Anexo VI da Lei nº 11.095, de 2005.

Art. 6º Por ocasião do primeiro período de avaliação individual do servidor, após a exoneração de cargo em comissão do grupo DAS, o tempo de exercício do cargo em comissão será considerado para aplicação dos critérios fixados no art. 5º desta Portaria, desde que tenha permanecido no exercício do cargo em comissão por período superior a noventa dias, durante o ciclo de avaliação.

Seção II - Das Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 7º As Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Individual - CAI, de que trata o art. 9º do Decreto nº 5.286, de 2004, serão compostas por até seis membros, com igual número de servidores ocupantes de cargo em comissão do grupo DAS e de representantes dos servidores de cargo efetivo de cada unidade de avaliação.

§ 1º Os servidores de cada unidade de avaliação elegerão, entre si, seus representantes na CAI, e comunicarão diretamente ao dirigente máximo da unidade o nome dos eleitos.

§ 2º Os membros ocupantes de cargo em comissão do grupo DAS serão indicados pelo Secretário do Patrimônio da União.

§ 3º O Secretário do Patrimônio da União publicará, anualmente, ato que especificará a composição da CAI de cada unidade de avaliação.

§ 4º A presidência da CAI será exercida pelo dirigente máximo de cada unidade de avaliação, a quem cabe zelar pela observância das regras válidas para o julgamento dos recursos.

§ 5º Os membros da CAI, referidos no § 1º deste artigo, terão mandato anual, permitida a recondução.

§ 6º As decisões da CAI serão tomadas pela maioria de seus membros, cabendo ao seu Presidente o direito ao voto de desempate.

§ 7º A CAI se reunirá ordinariamente após o prazo para interposição de recursos, para julgá-los e encaminhar ao Comitê, conforme previsto no art. 8º desta Portaria, eventuais propostas para aperfeiçoamento do processo de avaliação de desempenho individual.

§ 8º A CAI poderá reunir-se, extraordinariamente, por solicitação de qualquer dos seus membros e por decisão do seu presidente.

Seção III - Do Comitê de Avaliação de Desempenho

Art. 8º O Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD, de que trata o art. 10 do Decreto nº 5.286, de 2004, será composto pelos seguintes membros:

I - o Secretário do Patrimônio da União, que o presidirá;

II - o Coordenador-Geral de Planejamento, Orçamento e Administração - CGPOA/SPU;

III - o Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP/SPOA; e

IV - dois servidores em exercício na unidade central da SPU, indicados pela Associação dos Servidores da SPU - ANASP.

§ 1º Cada membro titular terá suplente designado, sendo suplentes dos membros referidos nos incisos I a III os substitutos dos cargos ocupados pelos respectivos titulares.

§ 2º O Secretário do Patrimônio da União publicará, anualmente, ato que especificará a composição do CAD.

§ 3º Os membros do CAD, referidos no inciso IV, terão mandato anual, permitida a recondução.

§ 4º O CAD se reunirá ordinariamente duas vezes ao ano, para julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto à avaliação de desempenho individual, e decidir quanto ao encaminhamento de eventuais propostas de alterações do processo de avaliação de desempenho individual.

§ 5º As decisões do CAD serão tomadas pela maioria de seus membros.

Seção IV - Da interposição de recursos quanto ao resultado da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 9º Em caso de discordância quanto ao resultado da avaliação de desempenho individual, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de dez dias, a partir da data de ciência registrada na FADI, por meio de formulário a ser disponibilizado pela SPU.

§ 1º O recurso será dirigido à chefia imediata responsável pela avaliação, que, no prazo máximo de dez dias, a partir do seu recebimento, poderá reconsiderar totalmente a sua decisão ou, na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento, encaminhá-lo, devidamente justificado, à autoridade superior, que apreciará as razões expostas pelo recorrente e por seu chefe imediato, modificando total ou parcialmente a decisão anterior ou mantendo-a.

§ 2º A decisão da autoridade superior será manifestada no prazo de cinco dias, contados da data de recebimento do recurso.

Art. 10. O servidor poderá encaminhar recurso, no prazo de dez dias, a partir da ciência da decisão da autoridade superior, à CAI de sua unidade, por meio de formulário a ser disponibilizado pela SPU.

§ 1º A CAI julgará os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação, no prazo de oito dias, a partir da data do recebimento pela Comissão, dada ciência da decisão à autoridade superior, à chefia imediata e ao servidor.

§ 2º Em caso de julgamento de recurso interposto por membro titular da CAI ou de recurso referente à avaliação individual efetuada por um dos membros da CAI, esses serão substituídos por seus respectivos suplentes.

Art. 11. O servidor poderá, ainda, interpor recurso, no prazo de dez dias, a partir da ciência da decisão da CAI, ao Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD, por meio de formulário a ser disponibilizado pela SPU.

§ 1º O CAD julgará, em caráter definitivo, os recursos a ele encaminhados, no prazo de dez dias, a partir da data de seu recebimento.

§ 2º A decisão do CAD quanto ao resultado da avaliação de desempenho individual será publicada no Boletim de Pessoal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º O Comitê referido no caput deste artigo enviará cópia da decisão à CAI, à autoridade superior e à chefia imediata do servidor, que a ele dará conhecimento da decisão quanto ao resultado da avaliação de desempenho individual.

Seção V - Da opção pela continuidade da percepção de outras gratificações não acumuláveis com a GIAPU

Art. 12. A formalização da opção pela continuidade do recebimento de outra gratificação não acumulável com a GIAPU, observadas as condições estabelecidas no art. 25 da Lei nº 11.095, de 2005, será feita por meio do Termo de Opção de que trata o Anexo II, que deverá ser remetido à CGPOA/SPU, para registro e posterior encaminhamento à Coordenação de Acompanhamento Funcional e Pagamento - COAP/COGEP/SPOA.

Seção VI - Das Disposições Finais

Art. 13. Serão consideradas para a avaliação do resultado institucional, prevista no inciso II do art. 3º do Decreto nº 5.286, de 2004, as unidades que compuserem a SPU no início de cada ano, e estiverem, nessa data, em efetivo funcionamento.

§ 1º Em caso de instalação efetiva de nova unidade e até que se verifique a condição fixada no caput, o pagamento da GIAPU aos servidores que, por essa razão, forem removidos de outras unidades da SPU, será calculado como se estivessem em exercício na unidade de origem.

§ 2º Em caso de extinção de unidade da SPU, o pagamento da GIAPU aos servidores que nela estivessem em exercício será feito com base nas metas e nos resultados institucionais da unidade para a qual forem removidos, acrescidas a essa base, para efeito de apuração, as metas anteriormente fixadas para a unidade extinta.

Art. 14. O Secretário do Patrimônio da União fará publicar os resultados da avaliação institucional, até o décimo dia útil do segundo mês subsequente ao período avaliado, e informará ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão os resultados apurados.

Parágrafo único. O pagamento das parcelas da GIAPU, referidas nos incisos II e III do art. 3º do Decreto nº 5.286, de 2004, será efetuado com base na Portaria de publicação dos resultados da avaliação institucional.

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se o art. 3º e o Anexo V da Portaria nº 313, de 29 de novembro de 2004.

PAULO BERNARDO SILVA

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI		
PERÍODO DE AVALIAÇÃO	DE: // A: //	
NOME:	MATRÍCULA SIAPE:	
CARGO:	NÍVEL DO CARGO:	
UNIDADE DE AVALIAÇÃO:		
E-MAIL:		
UNIDADE DE EXERCÍCIO:		
GRAU DE FREQUÊNCIA DO ATENDIMENTO DOS ITENS DESCRITOS (PONTOS E CONCEITOS)		
4	SUPERA	O servidor apresenta resultados acima do esperado ou pactuado.
3	AT E N D E	O servidor apresenta os resultados esperados ou pactuados.
2	ATENDE PARCIALMENTE	O servidor ocasionalmente apresenta os resultados esperados ou pactuados.
0	NÃO ATENDE	O servidor não apresenta os resultados esperados ou pactuados.

ITEM	DESCRIÇÃO	FAIXA DE PONTUAÇÃO				PONTUAÇÃO
1	COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO	20 (MÁXIMO)				
1.1	Conhecer as funções, planos e metas da SPU.	0	2	3	4	
1.2	Detectar e intervir em situações que venham a acarretar prejuízos para o patrimônio da União.	0	2	3	4	

1.3	Propor planos de ação para a área de atuação, a fim de viabilizar os planos e as metas da SPU.	0	2	3	4	
1.4	Sugerir mudanças nos processos de trabalho que concorram para o contínuo aperfeiçoamento da área de atuação.	0	2	3	4	
1.5	Comparecer com regularidade e prontidão ao local de trabalho, cumprindo o horário preestabelecido para sua jornada diária de trabalho.	0	2	3	4	
2	QUALIDADE E PRODUTIVIDADE	16 (MÁXIMO)				
2.1	Alcançar, em tempo hábil, os resultados negociados com a chefia imediata.	0	2	3	4	
2.2	Executar as suas atividades com a qualidade negociada com a chefia imediata.	0	2	3	4	
2.3	Agilizar os processos da área de atuação, visando a excelência do atendimento e dos serviços da SPU.	0	2	3	4	
2.4	Eliminar os obstáculos que impeçam a obtenção dos resultados esperados, comunicando-os à chefia imediata, quando a solução não for de sua competência.	0	2	3	4	
3	CRIATIVIDADE E INICIATIVA	16 (MÁXIMO)				
3.1	Identificar os aspectos positivos e negativos do seu trabalho e propor aperfeiçoamentos.	0	2	3	4	
3.2	Acrescentar novos conhecimentos e inovações nos trabalhos sob sua responsabilidade.	0	2	3	4	
3.3	Antecipar-se aos problemas, pesquisando e aplicando as melhores práticas em prol dos resultados da SPU.	0	2	3	4	
3.4	Desenvolver atividades diferentes em várias áreas da Secretaria.	0	2	3	4	
4	CONHECIMENTO DO TRABALHO E AUTODE-SENVOLVIMENTO	16 (MÁXIMO)				
4.1	Conhecer os processos de trabalho da área de atuação e sua contribuição para os	0	2	3	4	

	resultados da SPU.				
4.2	Manter-se atualizado com tecnologias, conhecimentos e habilidades exigidos pelas atividades da área de atuação.	0	2	3	4
4.3	Buscar os recursos internos e externos que concorram para o autodesenvolvimento.	0	2	3	4
4.4	Disseminar os conhecimentos adquiridos.	0	2	3	4
5	TRABALHO EM EQUIPE	16 (MÁXIMO)			
5.1	Adotar mudanças individuais a partir das críticas recebidas.	0	2	3	4
5.2	Assumir, de forma espontânea, atividades de apoio aos colegas em questões de trabalho.	0	2	3	4
5.3	Compartilhar recursos, informações, experiências e idéias de maneira espontânea, visando atingir as metas da área de atuação.	0	2	3	4
5.4	Estimular os colegas de trabalho e superiores, reconhecendo e valorizando os resultados obtidos.	0	2	3	4
6	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	16 (MÁXIMO)			
6.1	Conviver harmoniosamente com as diferenças individuais em seu ambiente de trabalho.	0	2	3	4
6.2	Atuar para minimizar as situações de conflito surgidas na unidade de trabalho.	0	2	3	4
6.3	Promover articulações internas e externas visando alcançar os resultados da área de atuação.	0	2	3	4
6.4	Promover ações no sentido de integrar o seu grupo de trabalho com os demais grupos da unidade de exercício.	0	2	3	4
TOTAL DE PONTOS:					

RESULTADO DA AVALIAÇÃO REFERENTE AO INCISO I	%
DO ART. 3º DO DECRETO Nº 5.286, DE 2004 (Calculado con-	
forme disposto no Anexo I, do mesmo Decreto):	
LOCAL E DATA:	

AVALIADOR
ASSINATURA/CARIMBO
LOCAL E DATA:
CIÊNCIA DO SERVIDOR AVALIADO
CONCORDO NÃO CONCORDO
ASSINATURA/CARIMBO

ANEXO II

TERMO DE OPÇÃO

TERMO DE OPÇÃO	
Nome do Servidor	
Matrícula SIAPE	
Cargo Efetivo	
Nível do Cargo	
Órgão de Origem	
Unidade de Lotação	
Unidade Pagadora	
Data de Exercício na SPU	
Cidade	
Estado	
Gratificação de Desempenho de Atividade ou de Produtividade Percebida Atualmente	
Tendo em vista o disposto no art. 25 da Lei nº 11.095, de 2005, e no art. 16 do Decreto nº 5.286, de 2004, venho, por meio do presente Termo, optar por continuar recebendo a Gratificação acima referida.	
<p>-----, ----- de -----</p> <p>----- de -----</p> <p>(Local) (Data)</p> <p>_____</p> <p>Assinatura/Carimbo</p>	
Recebido em: __/ __/ . <p>_____</p> <p>COGEP/SPOA</p> <p>Assinatura/Carimbo</p>	

D.O.U., 21/11/2005

