



Nº 1.145 - O Conselho Universitário da Universidade Federal de Ouro Preto, em sua 234ª reunião ordinária, realizada em 31 de agosto de 2010, no uso de suas atribuições legais, considerando: o que determinam as Resoluções CUNI nº 217, de 16 de março de 1994, e nº 240, de 10 de agosto de 1994; e a Portaria MP nº 450, de 06 de novembro de 2002; a solicitação constante do OF.AMPM.CGP.PROAD Nº 188/2010, datado de 12 de agosto de 2010; a documentação constante do processo UFOP nº 3.100/2009-0, resolve: Art. 1º Prorrogar, por um ano, a partir de 09.09.2010, a validade do resultado final do Concurso Público para Servidores Técnico-Administrativos em Educação de que trata o Edital PROAD Nº 98/2009 - UFOP, de 28.04.2009, publicado no DOU de 29.04.2009, homologado pela Resolução CUNI nº 1.034, de 20.08.2009, publicada no DOU de 09.09.2009, realizado para o cargo de Técnico em Manutenção de Audio e Vídeo.

JOAO LUIZ MARTINS  
Presidente do Conselho

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE LETRAS E ARTES**  
**FACULDADE DE LETRAS**

**PORTARIA Nº 128, DE 2 DE SETEMBRO DE 2010**

A Diretora da Faculdade de Letras do Centro de Letras e Artes da UFRJ, nomeada pela Portaria nº 5083, de 14/12/2009, publicada no DOU nº 239, Seção 2, de 15/12/2009, resolve:

Tomar público o resultado do processo seletivo aberto para contratação temporária de Professor Substituto referente ao Edital nº 57, de 05/08/2010, publicado no DOU nº 151, de 09/08/2010, divulgada, em ordem de classificação, o nome da candidata aprovada:

Departamento de Letras Clássicas  
Setorização: Grego  
1. Luana Cruz da Silva

LEONORA ZILLER CAMENIETZKI

**Ministério da Fazenda**

**GABINETE DO MINISTRO**

**PORTARIA Nº 468, DE 1º DE SETEMBRO DE 2010**

Regulamenta critérios e procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional visando à atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária - GDAFAZ aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ.

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I, II e IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Ficam aprovados, na forma desta Portaria, os critérios e procedimentos específicos do monitoramento sistemático e contínuo da atuação do servidor e institucional, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária - GDAFAZ, tendo como referência as metas globais e intermediárias das unidades.

Art. 2º A GDAFAZ é devida aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ, quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades administrativas deste Ministério.

Art. 3º A GDAFAZ não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual, institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 4º A gratificação de que trata o art. 2º desta Portaria, será atribuída ao servidor em função do alcance de metas de desempenho individual e do desempenho institucional deste Ministério.

Art. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 6º 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 PECFAZ, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II - unidade de avaliação: unidade administrativa do Ministério, de acordo com sua estrutura básica, que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, a partir de critérios geográficos ou de hierarquia organizacional;

III - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores do PECFAZ; e

V - plano de trabalho: documento representativo dos compromissos firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe de trabalho, em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, visando aferir o desempenho individual e institucional por meio do acompanhamento do cumprimento das metas organizacionais globais e intermediárias.

**CAPÍTULO II**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Seção I**

**Do Ciclo de Avaliação**

Art. 7º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto no primeiro ciclo.

Parágrafo único. O primeiro ciclo da avaliação de desempenho encerrar-se-á em 31 de outubro de 2010.

**Seção II**

**Dos Critérios de Pontuação**

Art. 8º A GDAFAZ será atribuída no limite máximo de 100 (cem) pontos e no mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, respeitada a seguinte distribuição:

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

II - até oitenta pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

**CAPÍTULO III**

**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**

Art. 9º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

**Seção I**

**Dos Servidores Sujeitos à Avaliação de Desempenho Individual**

Art. 10. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, observando cada uma das fases a seguir:

I - Autoavaliação: a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - Avaliação da Chefia: a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - Avaliação dos integrantes da equipe: a partir da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

Art. 11. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria ocupantes de função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, serão avaliados na dimensão individual, observando para a consolidação da avaliação de desempenho as proporções de cada uma das fases a seguir:

I - Autoavaliação: a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - Avaliação da Chefia: a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - Avaliação dos integrantes da equipe: a partir da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

Parágrafo Único. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, ou cedidos para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei.

Art. 12. Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação os servidores a que se referem os artigos 10 e 11 desta Portaria serão avaliados apenas pela chefia imediata.

**Seção II**

**Dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual**

Art. 13. As avaliações individuais serão efetuadas por meio do Relatório de Desempenho Individual - RDI, na forma do Anexo I desta Portaria, observando-se os fatores de avaliação:

I - Produtividade no trabalho: capacidade de realizar as atividades diárias com qualidade, produzindo mais, no menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, considerando a complexidade e as condições de realização do trabalho;

II - Conhecimento de métodos e técnicas: capacidade de aplicar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades;

III - Trabalho em equipe: desenvolver atividades em grupo respeitando as diferenças individuais, a fim de agregar os diversos conhecimentos, habilidade e atitudes, na busca de objetivos comuns e na otimização de resultados;

IV - Comprometimento com o trabalho: capacidade de executar suas atividades, contribuindo com eficiência, eficácia e efetividade para o alcance das metas institucionais;

V - Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade de atuar em observância ao código de ética do servidor público, às normas legais e regulamentares, executando com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

VI - Capacidade de autodesenvolvimento: ter predisposição para aprender e buscar conhecimentos, mantendo-se continuamente atualizado;

VII - Relacionamento interpessoal: relacionar-se de forma pessoal e profissional, expressando-se com clareza, ouvindo, entendendo e sentindo a necessidade do outro; e

VIII - Capacidade de iniciativa: adotar comportamentos e procedimentos diante de situações no trabalho, assumindo responsabilidades na tomada de decisões.

**Seção III**

**Dos Critérios de Pontuação dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual**

Art. 14. A cada um dos fatores de avaliação de desempenho individual, deverá ser atribuída pontuação conveniente:

I - insuficiente: 0 ponto;

II - satisfatório: 1 ponto; e

III - excelente: 2 pontos.

Parágrafo único. Será atribuído peso 1 para os fatores contidos no art. 13 desta Portaria, exceto os fatores III e IV, cujo peso atribuído será 2.

**CAPÍTULO IV**

**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL**

Art. 15. A avaliação institucional visa aferir o desempenho deste Ministério e de suas unidades no alcance das metas e dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Art. 16. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 1º As metas referidas neste artigo devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística deste Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º As metas globais referidas no inciso I deste artigo serão fixadas anualmente, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativamente e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

§ 3º As metas intermediárias de que trata o inciso II deste artigo deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 4º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade do órgão ou entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 5º Não havendo acordo entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho, até o início do período de avaliação de desempenho, caberá à chefia responsável pela equipe fixar as metas.

§ 6º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados, inclusive no sítio eletrônico deste Ministério, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

**CAPÍTULO V**

**DO PLANO DE TRABALHO**

Art. 17. Cada servidor em exercício na unidade de avaliação deverá estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo do plano de trabalho, que deverá conter:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

**CAPÍTULO VI**

**DOS EFEITOS FINANCEIROS E DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

Art. 18. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 19. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, em exercício neste Ministério, serão avaliados, observando as seguintes condições:

I - os não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, serão submetidos aos procedimentos constantes do art. 10 desta Portaria, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período; e

II - os ocupantes de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS 3, 2, 1 ou equivalentes, serão submetidos aos procedimentos constantes do art. 11 desta Portaria, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período.

Parágrafo único. Os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS de níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, não serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão



a gratificação calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período.

Art. 20. Os valores a serem pagos a título de GDAFAZ serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo CXXXVII da Lei nº 11.907 de 2009, observado o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 21. As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento das avaliações.

§ 1º Excepcionalmente, o resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação para recebimento da GDAFAZ, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º A data de publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

**CAPÍTULO VII  
DOS AFASTAMENTOS**

**Seção I**

**Disposições gerais**

Art. 22. Somente participará do processo de avaliação de desempenho o servidor que tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

§ 1º Em caso de afastamentos e licenças consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida na avaliação de desempenho, até que seja processada a sua primeira avaliação após o seu retorno.

§ 2º O disposto no § 1º não se aplica aos casos de cessão.

Art. 23. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém nomeado para cargo efetivo de que trata o art. 2º desta Portaria e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 24. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade durante todo o período da avaliação de desempenho 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 de desempenho.

Art. 25. Ocorrendo exoneração de cargo em comissão, o servidor de que trata o art. 2º desta Portaria, continuará percebendo a GDAFAZ correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a próxima avaliação de desempenho.

**Seção II**

**Dos Requisitos e Cedidos**

Art. 26. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, quando não se encontrarem em exercício neste Ministério, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDAFAZ:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício neste Ministério; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional deste Ministério no período.

Parágrafo único. Os servidores cedidos que não se enquadrarem nas situações descritas nos incisos I e II, não farão jus à gratificação.

**CAPÍTULO VIII  
DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 27. São consideradas unidades de avaliação, as seguintes unidades administrativas do Ministério:

- I - Gabinete do Ministro - GMF;
- II - Secretaria-Executiva - SE;

- III - Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA;
- IV - Gerências Regionais de Administração - GRA;
- V - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN;
- VII - Secretaria de Política Econômica - SPE;
- VIII - Secretaria de Acompanhamento Econômico - SEAE;
- IX - Secretaria de Assuntos Internacionais - SAIN;
- X - Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB;
- XI - Escola de Administração Fazendária - ESAF;
- XII - Conselho Administrativo de Recursos Fiscais - CARF;

- XIII - Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF; e
- XIV - Conselho Nacional de Política Fazendária - CONFAZ.

**CAPÍTULO IX  
DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Seção I**

**Disposições gerais**

Art. 28. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, cuja composição e abrangência serão definidas em ato próprio, com a finalidade de:

I - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da Avaliação de Desempenho Individual;

II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

III - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho; e

IV - publicar o resultado final do recurso em Boletim Interno e informar ao interessado da decisão.

Parágrafo único. Os integrantes da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD deverão ser servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar e deverão conhecer o processo de avaliação de desempenho e seus instrumentos.

**Seção II**

Das Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho

Art. 29. As Unidades Administrativas de que trata o art. 27 desta Portaria poderão instituir Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SAD.

Parágrafo único. As unidades de que trata o caput deverão remeter documento ao presidente da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD informando a composição das Subcomissões.

Art. 30. À Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SAD caberá as atribuições contidas nos incisos I a IV do art. 28 desta Portaria.

Parágrafo único. Onde houver Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, a ela caberá julgar em última instância os recursos de que trata o art. 28, inciso I.

**CAPÍTULO X  
DAS COMPETÊNCIAS**

**Seção I**

**Das Unidades de Avaliação**

Art. 31. Caberá às Unidades de Avaliação:

I - conduzir o processo de elaboração dos Planos de Trabalho - Metas Individuais e Institucionais, em consonância com o disposto na Portaria que regulamenta as metas globais; e

II - consolidar o resultado alcançado pelo servidor da sua unidade na Avaliação Individual com a Avaliação Institucional, na forma do Anexo IV desta Portaria, e encaminhar à respectiva Unidade Pagadora - UPAG para inclusão em folha de pagamento.

**Seção II**

Da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração

Art. 32. Caberá à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, por meio da Coordenação-Geral de Recursos Humanos - COGRH:

I - a gestão da Avaliação de Desempenho Institucional estabelecendo metodologia de avaliação que garanta a transparência e a efetividade do processo avaliativo;

II - assegurar aos servidores de que trata o art. 2º desta Portaria a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo; e

III - Submeter os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista a processo de capacitação, ou proceder à análise da adequação funcional, conforme o caso, visando propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 33. Caberá à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, por meio da Coordenação-Geral de Planejamento e Projetos - COGPL:

I - coordenar, em articulação com as Unidades de Avaliação, o processo de fixação, ajuste e apuração das metas de desempenho institucional;

II - verificar, quando couber, a adequação das metas com o PPA, a LDO e a LOA;

III - preparar os atos necessários à publicação da fixação e apuração das metas de desempenho institucional; e

IV - publicar e divulgar, inclusive na página eletrônica deste Ministério, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

**CAPÍTULO XI  
DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO**

Art. 34. O servidor poderá interpor, na forma do Anexo II desta Portaria, pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual efetuada pela chefia imediata, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da ciência da avaliação de desempenho individual, utilizando o formulário Relatório de Desempenho Individual - RDI.

§ 1º No caso do servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no próprio Relatório de Desempenho Individual - RDI, com aposição das assinaturas do avaliador e de, pelo menos, uma testemunha.

§ 2º O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado à Unidade de Avaliação, que o encaminhará à chefia imediata para apreciação.

Art. 35. Ao receber o pedido de reconsideração, devidamente instruído, a chefia imediata, no prazo de até 5 (cinco) dias, poderá reconsiderar, total ou parcialmente, sua decisão, ou indeferir-lo, devidamente fundamentado, encaminhando sua decisão à Unidade de Avaliação que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD/SAD, até o dia seguinte ao encerramento do prazo.

Parágrafo único. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito pela chefia, o servidor poderá, na forma do Anexo III desta Portaria, interpor recurso, no prazo de 10 (dez) dias, à Comissão ou Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD/SAD, que o julgará em última instância.

**CAPÍTULO XII  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 36. Aos servidores, de que trata o art. 2º desta Portaria, é assegurada a participação e o acompanhamento do processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 37. Os efeitos financeiros da avaliação de desempenho do primeiro ciclo ocorrerão a partir da data da publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional, em conformidade com o § 6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, combinado com os §§ 1º e 2º do art. 241, da Lei nº 11.907, de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 38. Aplicar-se-ão os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria aos servidores pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, lotados neste Ministério, visando à atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GPDGPE, no que couber, respeitados os §§ 3º e 4º e do § 6º ao § 10, do art. 7 A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, com redação dada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, observado, ainda, o art. 15 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 39. Caberá ao Secretário-Executivo estabelecer os indicadores de desempenho institucional de que trata o inciso VI do parágrafo único do art. 7º do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 40. Os controles necessários à implementação da GDAFAZ serão definidos em ato do Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração.

Art. 41. Os casos omissos e situações não previstas nesta Portaria serão dirimidos pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração.

Art. 42. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

**ANEXO I**

Ministério da Fazenda Secretaria Executiva Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração Coordenação-Geral de Recursos Humanos	<b>RELATÓRIO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL-RDI GDAFAZ / GPDGPE</b>
--	---

**IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO**

SERVIDOR:	MATRÍCULA: SAPE:
CARGO:	LOTACÃO:
OCUPANTE DE FUNÇÃO: ( ) SIM ( ) NÃO	FUNÇÃO/CÓDIGO:
PERÍODO AVALIATIVO:	DATA DA AVALIAÇÃO:

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>, pelo código 00012010090600021

**IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR**

AVALIADOR: ( ) AUTOAVALIAÇÃO ( ) INTEGRANTE DA EQUIPE ( ) SUBORDINADO ( ) CHEFIA IMEDIATA	CHEFIA IMEDIATA:
UNIDADE DE AVALIAÇÃO:	CÓDIGO:
CARGO/FUNÇÃO:	CÓDIGO:

**AVALIAÇÃO DOS FATORES DE COMPETÊNCIA**

CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO					
Insuficiente: 0 Satisfatório: 1 Excelente: 2					
Nº	FATOR	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO (0 a 2)	PESO	TOTAL
1	Produtividade no trabalho	Capacidade de realizar o trabalho com qualidade, produzindo mais, no menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, considerando a complexidade e as condições de realização do trabalho.		1	
2	Conhecimento de métodos e técnicas	Capacidade de aplicar os conhecimentos necessários para o desenvolvimento das atividades.		1	

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



3	Trabalho em equipe	Desenvolver atividades em grupo respeitando as diferenças individuais, a fim de agregar os diversos conhecimentos, habilidade e atitudes, na busca de objetivos comuns e otimização de resultados (sinergia).	2
4	Comprometimento com o trabalho	Capacidade de executar suas atividades, contribuindo com eficiência, eficácia e efetividade para o alcance das metas institucionais.	2
5	Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.	Capacidade de atuar em observância ao código de ética do servidor público, às normas legais e regulamentares, executando com zelo e dedicação as atribuições do cargo.	1
6	Capacidade de autodesenvolvimento	Ter predisposição para aprender e buscar conhecimentos, mantendo-se continuamente atualizado.	1
7	Relacionamento interpessoal	Relacionar-se de forma pessoal e profissional, expressando-se com clareza, ouvindo, entendendo e sentindo a necessidade do outro (empatia).	1
8	Capacidade de iniciativa	Adotar comportamentos e procedimentos diante de situações no trabalho, assumindo responsabilidades na tomada de decisões.	1
<b>Resultado da Avaliação de Desempenho Individual</b>			
<input type="checkbox"/> Concorro com a avaliação acima <input type="checkbox"/> Não concordo com a avaliação acima e estou ciente de que disponho de 10 ( dez ) dias para impetrar pedido de reconsideração (protocolizado) dirigido a minha Unidade de Avaliação.			
LOCAL / DATA		LOCAL / DATA	
Assinatura do Servidor ou Testemunha		Assinatura / Carimbo - Chefia Imediata	

## ANEXO II

Ministério da Fazenda Secretaria Executiva Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração Coordenação-Geral de Recursos Humanos	<b>FORMULÁRIO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - GDAFAZ / GDGPPE</b>
--	---

## IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO

SERVIDOR:	LOTAÇÃO:	MATRÍCULA SIAPE:
CARGO:	FUNÇÃO / CÓDIGO :	EXERCÍCIO:
Ocupante de função: ( ) SIM ( ) NÃO	DATA DA AVALIAÇÃO:	
PERÍODO AVALIATIVO:		

## IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR

UNIDADE DE AVALIAÇÃO:	CHEFIA IMEDIATA:
CARGO/FUNÇÃO:	CÓDIGO:

## FUNDAMENTAÇÃO DO AVALIADO

LOCAL / DATA

Assinatura da Chefia

## CONSIDERAÇÃO DO AVALIADOR

LOCAL / DATA

Assinatura da Chefia

## PARECER FINAL DO AVALIADOR

Deferimento ( ) Deferimento Parcial ( ) Indeferimento ( )

## CIENCIA DO SERVIDOR AVALIADO

Concorro com a avaliação acima.  
 Não concordo com a avaliação acima e estou ciente de que disponho de 10 ( dez ) dias para impetrar recurso, protocolizado, e dirigido à CAD/SAD.

LOCAL / DATA

Assinatura do Servidor ou Testemunha

LOCAL / DATA

Assinatura / Carimbo - Chefia Imediata

## ANEXO III

Ministério da Fazenda Secretaria Executiva Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração Coordenação-Geral de Recursos Humanos	<b>FORMULÁRIO DE RECURSO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - GDAFAZ / GDGPPE</b>
--	--

## IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO

SERVIDOR:	LOTAÇÃO:	MATRÍCULA SIAPE:
CARGO:	FUNÇÃO / CÓDIGO :	EXERCÍCIO:
Ocupante de função: ( ) SIM ( ) NÃO	DATA DA AVALIAÇÃO:	
PERÍODO AVALIATIVO:		

## IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR

UNIDADE DE AVALIAÇÃO:	CHEFIA IMEDIATA:
CARGO/FUNÇÃO:	CÓDIGO:

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>, pelo código 00012010090600022

## FUNDAMENTAÇÃO DO AVALIADO

LOCAL / DATA

Assinatura da Chefia

## RELATÓRIO FINAL DA CAD/SAD

ESPAÇO RESERVADO PARA ASSINATURA DOS COMPONENTES DA CAD/SAD

LOCAL / DATA

## PUBLICAÇÃO

Publique, em Boletim:

LOCAL / DATA

Assinatura do Servidor ou Testemunha

LOCAL / DATA

Assinatura / Carimbo - Chefia Imediata

## ANEXO IV

Ministério da Fazenda Secretaria Executiva Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração Coordenação-Geral de Recursos Humanos	<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GDAFAZ / GDGPPE CONSOLIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES</b>
--	--

## UNIDADES DE AVALIAÇÃO

UNIDADE DE AVALIAÇÃO: PERÍODO DE AVALIAÇÃO:

## PONTUAÇÃO ALCANÇADA PELOS SERVIDORES

NOME DO SERVIDOR	MATRÍCULA SIAPE	AUTO-AVALIAÇÃO 20 PONTOS = 15%	MÉDIA DA EQUIPE 20 PONTOS = 25%	CHEFIA IMEDIATA 20 PONTOS = 60%	TOTAL DE PONTOS 20 PONTOS = 100%
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					

## RESPONSÁVEL PELA UNIDADE DE AVALIAÇÃO

Assinatura: Local Data

## DESPACHOS DO MINISTRO

Em 2 de setembro de 2010

PROCESSO Nº: 17944.001710/2009-46

INTERESSADO: Estado de São Paulo

ASSUNTO: Operação de crédito externo a ser celebrada entre o Estado de São Paulo e o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento, no valor total de até US\$ 326.775.000,00 (trezentos e vinte e seis milhões setecentos e setenta e cinco mil dólares dos Estados Unidos da América), de principal, com garantia da República Federativa do Brasil, destinada a financiar, parcialmente, o "Programa de Recuperação de Estradas Vicinais do Estado de São Paulo".

Tendo em vista os pareceres da Secretaria do Tesouro Nacional e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, com fundamento no art. 40 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a Resolução do Senado Federal nº 48, de 21 de dezembro de 2007 e alterações, e considerando a permissão contida na Resolução nº 41, de 6 de agosto de 2010, publicada no D.O.U. de 9 de agosto de 2010, também daquela Casa Legislativa, e, no uso da competência que me confere o art. 6º do Decreto-lei nº 1.312, de 15 de fevereiro de 1974, autorizo a concessão de garantia da União para o Estado de São Paulo, observadas as condições legais e regulamentares pertinentes, notadamente a celebração do respectivo contrato de contragarantia entre a União e o Estado, bem como as formalidades de praxe.

PROCESSO Nº: 12120.000087/2010-18.

INTERESSADO: República Federativa do Brasil. Fundo de Garantia à Exportação - FGE.

ASSUNTO: Reconhecimento e renegociação de dívidas do importador AUTOTRANSPORTES ANDESMAZ S.A. - decorrente de garantias honradas pela União, por meio do Seguro de Crédito à Exportação, com recursos do FGE, no financiamento concedido pelo Banco do Brasil para a exportação de ônibus da empresa Busscar Ônibus S.A. -, no valor de US\$ 2.237.795,25 (dois milhões, duzentos e trinta e sete mil, setecentos e noventa e cinco dólares dos Estados Unidos da América e vinte e cinco centavos). Apólice nº 0181-C4 emitida pela Seguradora Brasileira de Crédito à Exportação - SBCE, em 05 de fevereiro de 2001, para cobertura de riscos comerciais, políticos e extraordinários. Contrato de Reconhecimento e reestruturação de dívidas.

Tendo em vista as manifestações da Secretaria de Assuntos Internacionais, da Secretaria do Tesouro Nacional e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, com fundamento no parágrafo único do art. 5º da Lei nº 11.281, de 20 de fevereiro de 2006, autorizo a formalização da operação de que se trata.

A Secretaria do Tesouro Nacional deverá atualizar os valores à data da celebração dos instrumentos.

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.