

## FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO

### PORTARIA FUNAG Nº 58, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2020

Dispõe sobre a avaliação de desempenho institucional e individual dos servidores da Fundação Alexandre de Gusmão que fazem jus à Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006 e regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e que fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos (GDACE), instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, regulamentado pelo Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012.

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO, no exercício das atribuições previstas no inciso VI do art. 16 do anexo I do Decreto nº 10.099, de 6 de novembro de 2019, e em cumprimento ao Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, que dispõe sobre a revisão e a consolidação dos atos normativos inferiores a decreto, RESOLVE:

Art. 1º Dispor sobre a avaliação de desempenho institucional e individual dos servidores da Fundação Alexandre de Gusmão que fazem jus à Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006 e regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e que fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos (GDACE), instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, regulamentada pelo Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012.

Art. 2º A GDPGPE e a GDACE serão concedidas observando-se o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos em função do desempenho individual do servidor e do alcance das metas de desempenho institucional.

Art. 3º Os ciclos de avaliação de desempenho institucional e individual observarão o período de 7 maio de um ano até 6 de maio do exercício subsequente e o efeito financeiro será a partir de 1º junho do exercício em que ocorrerem as avaliações.

I - a Fundação Alexandre de Gusmão estabelecerá as metas globais institucionais, anualmente, por meio de portaria do seu presidente, a ser publicada no Diário Oficial da União, antes do início de cada ciclo de avaliação.

Art. 4º A avaliação de desempenho institucional terá como objetivo aferir as metas globais institucionais alcançadas e será realizada até o final da primeira quinzena do mês de maio, após o encerramento do período avaliado

I - a avaliação institucional corresponderá até oitenta pontos que serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional, na forma do Anexo I desta portaria.

II - a Fundação Alexandre de Gusmão, por meio de portaria do seu presidente, publicará no Diário Oficial da União, as metas globais institucionais alcançadas.

Art. 5º A avaliação individual terá como objetivo avaliar o desempenho do servidor, considerando os seguintes fatores:

I - qualidade e produtividade;

II - iniciativa e auto desenvolvimento;

III - conhecimento de métodos, técnicas e cumprimento de normas e procedimentos;

IV - comprometimento com os resultados do trabalho; e

V - trabalho em equipe e relacionamento interpessoal.

§ 1º A avaliação individual corresponderá até vinte pontos que serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual, por meio de formulário de avaliação de desempenho individual, Anexos II e III desta portaria, e será realizada no mês de maio, após o encerramento do período avaliado.

Art. 6º A partir do primeiro ciclo de avaliação será instituída, no âmbito desta Fundação, por ato do presidente, a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD) composta por servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar, que participarão de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

Art. 7º Os casos omitidos nesta portaria serão analisados conforme o Decreto nº 7.133, de 2010 e o Decreto nº 7.849, de 2012.

Art. 8º Ficam revogadas:

I - a Portaria nº 44, de 26 de abril de 2010;

II - a Portaria nº 43, de 15 de abril de 2013; e

III - a Portaria nº 15, de 27 de fevereiro de 2015.

Art. 9º Esta portaria entrará em vigor no primeiro dia útil do mês subsequente à data da publicação, observado o lapso temporal mínimo de uma semana, na forma do art. 4º do Decreto nº 10.139, de 2019.



Documento assinado eletronicamente por **Roberto Goidanich, Presidente**, em 20/11/2020, às 15:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.funag.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.funag.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0039684** e o código CRC **D4F455AE**.

## ANEXO I

## (QUADRO DE PONTOS)

ÍNDICE DE ATINGIMENTO DAS METAS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA AOS SERVIDORES
A partir de 76%	80 pontos
De 51% a 75%	60 pontos
De 26% a 50%	40 pontos
Até 25%	20 pontos

## ANEXO II

## (FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – GDPGPE/GDACE)

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO – FUNAG  
 COORDENAÇÃO-GERAL DE ADMINISTRAÇÃO, ORÇAMENTO E FINANÇAS – CGAOF  
 COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS – CAFI  
 DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS – DRH

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – GDPGPE/GDACE

## 1- PERÍODO DE AVALIAÇÃO

INÍCIO:	TÉRMINO:
---------	----------

## 2 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

NOME:			
CARGO EFETIVO:		MATRÍCULA SIAPE:	
NÍVEL:	CARGO EM COMISSÃO:		LOTAÇÃO:

## 3 - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR

NOME:			
CARGO EFETIVO:		MATRÍCULA SIAPE:	
CARGO EM COMISSÃO:		LOTAÇÃO:	

## 4 - INDICADORES DE AVALIAÇÃO

(Deverão ser atribuídas as seguintes pontuações; 1-Insatisfatório 2-Razoável, 3-Satisfatório e 4-Plenamente Satisfatório)

Descrição	Servidor		Chefia Imediata		Equipe de Trabalho	
	Peso	Pontuação	Peso	Pontuação	Peso	Pontuação
– Qualidade e Produtividade: capacidade de produzir com aperfeiçoamento as atividades em menor espaço de tempo.	0,15	4	0,60	4	0,25	4
– Iniciativa e Autodesenvolvimento: capacidade de buscar novos conhecimentos ou atualizações sobre sua área de atuação, propondo a melhoria de processos e procedimentos sob sua responsabilidade.		4		4		4
– Conhecimento de Métodos, Técnicas e Cumprimento de Normas e Procedimentos: Capacidade de implementar as suas atividades de acordo com os trâmites burocráticos e legais exigidos para cada procedimento.		4		4		4
– Comprometimento com os resultados do trabalho: Capacidade de cumprir as atividades e metas que lhes são atribuídas, nos prazos estipulados pelas chefias.		4		4		4
– Trabalho em equipe e Relacionamento Interpessoal: capacidade de interagir com as pessoas, inclusive diante de situações conflitantes, com prática de convívio cordial com os demais servidores e o público alvo desta Fundação.		4		4		4
Reservado à DRH	Subtotal (por Grupo)		20x0,15 = 3		20x0,25=5	
	Total Geral		20			

## 5 - ANUÊNCIA DO AVALIADO

( ) Concordo com a avaliação acima. ( ) Não concordo com a avaliação acima e estou ciente de que disponho de 5 (cinco) dias úteis para interpor recurso.	DATA:
ASSINATURA:	

## 6 - AVALIADOR

ASSINATURA:	DATA:
-------------	-------

## 7 - EFEITO FINANCEIRO

PERÍODO:
----------

## ANEXO III

## (FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - EQUIPES DE TRABALHO – GDPGPE/GDACE)

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO – FUNAG  
COORDENAÇÃO-GERAL DE ADMINISTRAÇÃO, ORÇAMENTO E FINANÇAS – CGAOF  
COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS – CAFI  
DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS – DRH

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - EQUIPES DE TRABALHO – GDPGPE/GDACE

## 1- PERÍODO DE AVALIAÇÃO

INÍCIO:	TÉRMINO:
---------	----------

## 2 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

NOME:		
CARGO EFETIVO:	MATRÍCULA SIAPE:	
NÍVEL:	CARGO EM COMISSÃO:	LOTAÇÃO:

## 3- INDICADORES DE AVALIAÇÃO

(Deverão ser atribuídas as seguintes pontuações; 1-Insatisfatório 2-Razoável, 3-Satisfatório e 4-Plenamente Satisfatório)

Descrição	Qualidade e Produtividade	Iniciativa e Auto Desenvolvimento	Conhecimento de Métodos, Técnicas e Cumprimento de Normas e Procedimentos	Comprometimento com os resultados do trabalho	Trabalho em equipe e Relacionamento Interpessoal	Nome completo e rubrica do avaliador	Pontuação Geral (a cargo da DRH)
Avaliador 1							
Avaliador 2							
Avaliador 3							
Avaliador 4							
Avaliador 5							
Avaliador 6							
Avaliador 7							
Avaliador 8							
Avaliador 9							
Avaliador 10							
MÉDIA							